

Q-16036-02

B.C.G.T.
QUÉBEC

'83 AOU 10 11:45

Charny

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
19831 2 06
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

TEAMSTERS DU QUEBEC, CHAUFFEURS
ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES
LOCAL 69

ci-après appelée:

L'UNION ET/OU LE SYNDICAT

ET:

CENTEAST CHARNY INC.

ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR ET/OU LA COMPAGNIE

ARTICLE 1 PREAMBULE ET RECONNAISSANCE

- 1.01 L'intention et le but de cette convention seront de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles dans l'industrie, d'établir et de maintenir la discipline et l'efficacité et d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaires, heures de travail et conditions d'emploi qui rendront justice à tous.
- 1.02 Le terme « employés » signifiera tous les employés à l'exception des contremaîtres, ceux au dessus du rang de contremaîtres, employés des ventes, agents de sécurité, concierges, gardiens, préposés à la gazoline, et magasiniers sont exclusivement employés à ces catégories de travail. Les surveillants et contremaîtres incluant les répartiteurs ne devront faire aucun travail fait régulièrement par l'unité de négociation à l'exception de l'accomplissement des tâches se rapportant aux fonctions de surveillants.
- 1.03 Quand des surveillants, des contremaîtres et des répartiteurs sont nommés, un avis à cet effet sera affiché et maintenu sur le tableau d'affichage avec une explication de leurs fonctions.
- 1.04 A) Aucun des signataires n'essaiera de mal interpréter, ajouter à ou biffer aucune des dispositions de cette convention.
- B) Cette convention collective entrera en vigueur le premier (1er) mai 1983 et se terminera le premier (1er) mai 1984.
- 1.05 Il est entendu qu'aucune des parties à cette convention collective ne devra conclure d'arrangements et de contrats avec les employés qui entreraient en conflit avec les termes et provisions de cette convention.
- 1.06 L'Union ainsi que tous ses membres, consentent en tout temps, en autant que c'est en leur pouvoir, à servir les intérêts de l'industrie du transport automobile et de l'Employeur.

ARTICLE 2 SECURITE SYNDICALE

- 2.01 Tous les employés devront, comme condition d'emploi, devenir membre de l'Union, dans les trente (30) jours de calendrier de la date de leur emploi, maintenir leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.
- 2.02 L'Union fournira à la compagnie les formules de Retenues Syndicales qui seront signées par tout nouvel employé le jour où il est embauché. Tous les nouveaux employés devront comme condition d'emploi continu, autoriser la compagnie, sur une formule fournie par l'Union et approuvée par la Compagnie, à déduire de la première paie de chaque mois, les cotisations mensuelles de l'Union et remettre tel montant au Secrétaire-Trésorier de l'Union des Teamsters du Québec, Chauffeurs et Ouvriers de Diverses Industries, Local 69 le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels telles déductions ont été faites, pas plus tard que le vingtième (20ième) jour du mois pendant lequel telles déductions sont effectuées. Telle autorisation restera en effet pour la durée de cette convention.
- 2.03 Tous les employés, tel que définis à l'article 2.02, devront comme condition d'emploi continu, autoriser la Compagnie à déduire le montant équivalant aux frais d'initiation de l'Union, en versements de vingt-cinq dollars (\$25.00) par mois, une fois la période de probation complétée. Ces déductions se continueront jusqu'au paiement complet des frais d'initiation. La Compagnie s'engage à remettre les montants d'argent ainsi déduits au bureau Chef de l'Union, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels ces déductions ont été faites, ce en même temps que la remise des cotisations syndicales.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'Union reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de diriger les affaires et d'exercer toutes les prérogatives habituelles de la Direction, à l'exception de celles spécifiquement désignées à l'Union dans cette Convention.

ARTICLE 4 DELEGUE SYNDICAL

4.01 La Compagnie reconnaît à l'Union le droit de nommer un délégué syndical pour les employés payés à l'unité et les employés de bureau et si les opérations sont telles qu'elles ne peuvent être couvertes par un délégué, des délégués additionnels peuvent être nommés.

4.02 L'Union informera la compagnie par écrit du nom des délégués et de tous changements subséquents dans les noms des délégués. La Compagnie ne sera pas obligée de reconnaître un délégué syndical tant qu'elle n'aura pas reçu un tel avis de l'Union.

4.03 S'il y avait une raison de suspendre ou congédier un délégué syndical, la compagnie devra, dans chaque cas, aviser par écrit le Local de l'Union et le délégué syndical de sorte que le Local d'Union reçoive cet avis avant qu'une telle mesure disciplinaire soit prise ou que le congédiement ait lieu.

4.04 Advenant une mise à pied due à un manque de travail, le délégué syndical bénéficiera de la préférence quant à l'ancienneté dans les limites de son département.

4.05 Les délégués syndicaux ou leurs remplaçants recevront leurs taux réguliers de salaire horaire, à l'exclusion de la garantie d'heures de travail ou temps supplémentaire, pour le temps employé à assister aux assemblées patronales-ouvrières.

4.06 Lorsqu'un délégué syndical donne une raison valable de vouloir vérifier le nombre de véhicules manipulés, ce privilège lui sera accordé.

4.07 L'Employeur s'engage à afficher à tous les jours, le nombre de véhicules qui a été manipulé.

ARTICLE 5 PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

5.01 Dans cet article, un grief consistera seulement en un différend concernant l'interprétation et l'application de tout article de cette convention, en présumées violations de cette convention. S'il y a un doute à savoir si oui ou non un différend est un grief suivant la définition de cette convention, la question peut être abordée par la procédure de griefs et déterminée si nécessaire, par l'arbitrage. Les deux (2) parties feront un effort sérieux pour régler rapidement ces griefs par les mesures suivantes.

5.02 A) Tout employé couvert par cette convention qui est appelé aux bureaux de la compagnie pour une discussion concernant une action disciplinaire ou un grief, peut, sur demande, être accompagné d'un délégué syndical et/ou d'un agent d'affaires.

B) Durant toutes, les étapes suivantes de la procédure de griefs. l'employé qui a un grief, devra être accompagné d'un délégué syndical et ou d'un agent d'affaires.

5.03 A) Il y aura un entretien entre l'employé qui a un grief et le gérant de la succursale, le contremaître, le répartiteur (dispatcher), ou autre représentant. A défaut d'un règlement le grief devra être soumis par écrit à l'une de ces mêmes personnes en dedans de sept (7) jours de calendrier de la date à laquelle la présumée violation fut connue de l'employé en cause.

ARTICLE 5 suite

- 5.03 B) A défaut d'un règlement dans l'étape ci-haut mentionnée, le gérant de la succursale devra rendre une décision par écrit et devra soumettre le grief en cause et arranger une réunion entre l'Union et le Gérant Général ou son représentant en dedans de sept (7) jours de calendrier de la date à laquelle le grief a été enregistré par écrit. Cette réunion se tiendra au Local du terminus impliqué à moins d'un arrangement contraire. Le gérant général ou son représentant devra rendre une décision par écrit en dedans de sept (7) jours de calendrier de la date à laquelle le grief lui a été soumis.
- 5.04 Dans le cas où l'Union ou la compagnie aurait un grief ce sera la responsabilité de la partie faisant le grief d'aviser l'autre partie en dedans de sept (7) jours de calendrier de la date de la présumée violation de la convention, et par cet avis fixer une rencontre en dedans d'un autre sept (7) jours de calendrier entre le gérant général ou son représentant et un officier principal dûment accrédité du Local d'Union ou son représentant.
- 5.05 Ce sera la responsabilité de la partie qui désire l'arbitrage d'en aviser l'autre partie par écrit dans le cas de:
- A) Un grief d'employé, dans les sept (7) jours de calendrier après que le gérant général ou son représentant a rendu une décision, tel que prévu à l'article 5.03 B):
- B) Un grief d'une compagnie, dans les sept (7) jours de calendrier après la rencontre avec les représentants de l'Union, tel que prévu à l'article 5.04.
- C) Un grief de l'Union, dans les sept (7) jours de calendrier après la rencontre avec les représentants de la compagnie, tel que prévu à l'article 5.04.
- Un avis énonçant l'intention d'aller à l'arbitrage en vertu des clauses précédentes devra contenir le nom de la personne désignée pour représenter au Tribunal d'arbitrage la partie en cause et dans les sept (7) jours de calendrier après réception de cet avis, l'autre partie doit à son tour nommer son représentant au Tribunal d'arbitrage. Un troisième (3ième) membre devant agir comme Président sera nommé sur recommandation des deux (2) personnes désignées par les parties. Si les membres ne réussissent pas à choisir un Président dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la date de leur nomination, il devront se prévaloir de l'article 88 du Code du Travail.
- 5.06 Si au cours des démarches ci-haut mentionnées, le grief n'a pas été poursuivi par la partie en cause, son représentant ou ses agents, suivant le délai prescrit, le grief sera considéré comme ayant été retiré.
- 5.07 Le Tribunal d'arbitrage n'aura pas le droit de modifier ou de changer aucune des dispositions de cette convention ou de les remplacer par des nouvelles dispositions ou de rendre aucune décision contradictoire aux termes et dispositions de cette convention. Le Tribunal aura, cependant, le pouvoir de varier ou de rejeter toute sanction, réclamation ou discipline imposées en rapport avec le grief qui lui est soumis.
- 5.08 Chacune des parties concernées défrayera les dépenses de son représentant au tribunal d'arbitrage et les deux (2) parties paieront à part égale les honoraires et dépenses du Président du Tribunal d'arbitrage.

ARTICLE 5 suite

- 5.09 Un employé qui est congédié aura son congédiement et les raisons de celui-ci confirmés par écrit avec une copie pour le Local d'Union et sa paie lui sera postée à sa dernière adresse connue en dedans de vingt-quatre (24) heures de l'heure de son congédiement. Un employé qui termine son emploi volontairement recevra tout l'argent qui lui est dû pas plus tard que le jour de paie suivant.
- 5.10 Un employé qui est congédié peut soumettre un grief en commençant par la démarche B) de la procédure de griefs dans l'article 5.03 dans les sept (7) jours de calendrier après son congédiement et pas plus tard.
- 5.11 Les officiers du Local d'Union, agents d'affaires, et délégués syndicaux de la compagnie concernée et les membres du Comité de griefs de la compagnie concernée, auront l'autorisation, sur avis, de pénétrer sur les lieux de la compagnie pour discuter de l'administration de la convention en autant qu'ils n'interviennent pas dans les opérations normales de la compagnie.
- 5.12 Les représentants de l'Union et les délégués syndicaux ou leurs remplaçants, auront accès aux cartes de temps, dans le but spécifique de suivre les procédures pour les griefs ou disputes.
- 5.13 L'Union et/ou la compagnie auront le droit de soumettre un grief individuel concernant un employé.
- 5.14 Tous les griefs seront payés dans une période de quinze (15) jours de calendrier de la date du règlement écrit ou de la décision.

ARTICLE 6 GREVES ET FERMETURES

- 6.01 Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune fermeture (lockout) de la part de la compagnie, ni grève ou arrêt de travail ou suspension complète ou partielle de travail, pour quelques raisons que ce soit, par les employés.

ARTICLE 7 ANCIENNETE

- 7.01 Dans le cas d'une diminution de travail, la compagnie appliquera le principe du dernier engagé, premier renvoyé. A la suite d'une mise à pied, le rappel se fera à l'inverse de la procédure désignée lors de la mise à pied. Les employés présents avant le premier (1er) octobre 1974, leur ancienneté sera par ordre alphabétique. Les employés embauchés après le premier (1er) octobre 1974, leur ancienneté sera leur date d'embauchage pour la compagnie.
- 7.02 Dans tous les cas de mises à pied, distributions du travail, la compagnie devra prendre en considération (a) l'ancienneté de l'employé, (b) les qualifications de l'employé; si les qualifications énoncées dans (b) sont relativement égales, l'ancienneté des employés sera le facteur déterminant.
- 7.03 La liste d'ancienneté sera préparée et affichée par la compagnie tous les six (6) mois et une copie de celle-ci sera transmise au Secrétaire du Local d'Union et à l'agent d'affaires de la localité. Des copies additionnelles seront mises à la disposition des délégués syndicaux.
- 7.04 Les employés seront considérés à l'essai jusqu'à ce qu'ils soient placés sur la liste d'ancienneté. Après trente (30) jours de calendrier de la date de leur embauchage, les employés seront placés sur la liste d'ancienneté, suivant la date de leur engagement. La Compagnie devra être en état de

ARTICLE 7 suite

prouver la date du commencement de l'engagement par une horloge de poinçon et devra établir le personnel sur la liste d'ancienneté en accord avec la date où ceux-ci ont commencé. Le renvoi d'un employé durant sa période d'essai ne sera pas sujet à la procédure de griefs.

- 7.-5 Ceux promus à une position de surveillance ou à des positions non assujetties à cette convention retiendront leur ancienneté après leur promotion et si démis pour quelques raisons que ce soient ou s'ils demandent volontairement à être réinstallés à leur position antérieure dans l'unité de négociation en dedans d'une période de six (6) mois, le temps passé à la position de surveillance sera inclus dans leur classement d'ancienneté. Tels employés promus renonceront à tout recours à la procédure de griefs telle que définie dans cette convention, s'il arrivait qu'ils soient subséquemment congédiés dans telle position en dehors de la juridiction de cette convention.
- 7.06 L'emploi d'un employé se terminera pour n'importe laquelle des raisons suivantes:
- A) s'il quitte volontairement son emploi;
 - B) si un employé est renvoyé et n'est pas réinstallé à la suite d'une plainte et d'un recours à la procédure de griefs, tel que prévu au présent contrat;
 - C) s'il a été mis à pied et qu'il ne retourne pas à son emploi dans les sept (7) jours après qu'il en a été avisé par lettre recommandée envoyée à sa dernière adresse connue par la compagnie;
 - D) si un employé dépasse les limites d'un permis d'absence accordé par la compagnie sans se procurer une extension écrite de ce permis;
 - E) si un employé est absent de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans se procurer un permis d'absence, excepté si l'absence est due à des circonstances incontrôlables par l'employé, pour cause de maladie ou d'accident en autant que la Compagnie soit prévenue aussitôt que possible de telle maladie ou accident. L'employé devra aviser la compagnie quand il sera capable de retourner à son travail;
 - F) si un employé accepte un emploi autre que celui convenu entre la compagnie et le local d'Union au cours d'un permis d'absence;
 - G) si un employé est mis à pied pour une période s'étendant à plus de douze (12) mois consécutifs.
- 7.07 Les permis d'absence de plus de trente (30) jours ne seront pas accordés tant qu'une demande écrite n'aura pas été soumise à l'Union et à la compagnie.
- La compagnie accordera un permis d'absence à un employé qui entre volontairement à une clinique pour un traitement d'alcoolisme.
- 7.08 Un permis d'absence d'un maximum de douze (12) mois sera accordé aux employés dans les cas de la suspension de permis de conduire de chauffeurs. La compagnie et l'Union se rencontreront pour discuter de travail alternatif et l'emploi des autres employés ne devra pas être affecté dans le cas où un employé ayant perdu son permis de conduire soit accordé un autre travail. Les permis d'absence ci-dessus ne devront pas excéder une accumulation totale de douze (12) mois durant le terme de cette convention.
- 7.09 La compagnie devra aviser l'Union de son intention d'ouvrir un nouveau terminus pas moins de trente (30) jours avant l'ouverture d'un tel terminus afin que des discussions puissent être entretenues afin de prendre en considération les pratiques de travail.

ARTICLE 7 suite

- 7.10 Quand un nouveau terminus est ouvert, et ensuite aboli, les hommes qui ont été transférés au nouveau terminus pourront retourner à leurs terminus respectifs sans perte d'ancienneté.
- 7.11 Un permis d'absence d'une période d'un an sera accordé aux employés pour travailler avec le Local d'Union et ce permis sera renouvelable sur une base annuelle par la suite et pourra être annulé par un avis de soixante-douze (72) heures à la compagnie par l'employé concerné. Il est entendu qu'un tel permis d'absence ne sera accordé à un employé qu'une seule fois durant le terme de cette convention.

ARTICLE 8 TABLEAU D'AFFICHAGE

- 8.01 La Compagnie convient de permettre l'affichage des avis d'assemblées de l'Union ou des communiqués de l'Union sur un tableau d'affichage placé en évidence et fourni dans ce but. La Compagnie aura le droit d'approuver tous les avis avant qu'ils soient affichés, sauf ceux traitant uniquement des assemblées d'Union.

ARTICLE 9 EXAMEN MEDICAL

- 9.01 Tous les employés devront se conformer promptement aux exigences de la compagnie en ce qui concerne l'examen médical; pourvu, cependant, que l'Employeur paie pour tous ces examens. La compagnie se réserve le droit de choisir son propre médecin et l'Union peut, si elle croit qu'une injustice a été faite à un employé, faire examiner de nouveau ledit employé aux frais de l'Union.
- 9.02 Lorsqu'un examen médical est requis par la compagnie les conditions suivantes s'appliqueront:
- A) si l'employé subit un examen médical durant ses heures normales de travail, il sera payé pour le temps encouru, ainsi, il ne subira aucune perte de salaire du fait qu'il subisse un examen médical.
 - B) si un employé subit un examen après ses heures de travail, la somme de dix (\$10.00) dollars sera payée à tel employé. L'Employé devra prendre rendez-vous chez le médecin désigné par la compagnie; dans les trois (3) jours de la date à laquelle la compagnie a demandé l'examen médical;
 - C) Dans tous les cas, les employés et l'Employeur devront recevoir une copie du rapport médical.

ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 La période de repas sera de pas moins d'une demi heure (1/2) et pas plus d'une heure sans paie, laquelle devra être prise entre la cinquième (5ième) heure et la sixième (6ième) heure de travail. Une période de cinq (5) minutes payée sera allouée aux employés pour se laver, précédant immédiatement la période de repas ou le temps de départ pour les employés payés à l'heure et les employés de bureau.
- 10.02 Là où il y a de l'espace disponible dans les installations existantes et dans le cas de nouvelles installations, la compagnie fournira des casiers pour les employés travaillant dans la cour et ceux préposés aux opérations de chemin de fer.

ARTICLE 10 suite

- 10.03 Il sera alloué une période de quinze (15) minutes de repos à dix (10) heures a.m. et une période de quinze (15) minutes de repos à deux heures et trente (2:30) p.m. et ce sans perte de salaire pour les employés payés à l'heure et les employés de bureau.
- 10.04 La journée normale de travail sera de sept (7) heures a.m. à 4:00 p.m.. L'employé préposé au relessing ne devra pas quitter son travail avant d'avoir vérifié avec la Direction.
- 10.05 Advenant que le CN ou Mc Callum transport décide de changer leur cédule régulière de travail, les heures ainsi travaillées sur la nouvelle cédule s'appliqueront pour les employés de Centeast Charny Inc.

ARTICLE 11 GENERAL

- 11.01 La compagnie procurera:
- A) des salles de toilettes propres, sanitaires et ventilation adéquate;
 - B) des salles pour les repas propres, sanitaires et ventilées adéquatement; et un supplément suffisant d'eau froide pour boire.
- 11.02 La Compagnie fournira aux employés manipulant du matériel dangereux et à ceux qui nettoient l'équipement tout l'équipement sécuritaire nécessaire pour la protection de leur personne.
- 11.03 La compagnie pourvoiera et maintiendra tout le stationnement nécessaire aux employés durant leurs heures de travail. La Compagnie aidera, lorsqu'il lui sera possible, les employés à partir leurs autos personnelles dans des températures froides.
- 11.04 Il sera alloué au personnel le temps nécessaire pour voter aux élections Fédérales, Provinciales et Municipales en accord avec l'ordonnance appropriée.
- 11.05 A) Si un employé a un accident de travail après qu'il a commencé à travailler, et que ceci l'empêche de continuer son travail, il sera payé une somme équivalente à ce qu'il aurait gagné s'il avait complété sa journée normale. Une équipe normale sera définie comme l'équivalent de la garantie d'appel de l'employé pourvu qu'il reçoive pas de compensation de la Commission des Accidents de travail pour cette journée, et la Compagnie fournira le transport adéquat à l'hôpital ou chez le médecin, et de là à la résidence de l'employé.
- B) 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 et ce, pour un maximum de quatre (4) semaines à partir de la quatrième (4ième) semaine suivant la déclaration signée de l'employé jusqu'au premier chèque reçu de ladite commission.
- C) Dans de tels cas, l'employé devra signer la formule de la Commission des Accidents de Travail et il devra aussi rembourser son Employeur pour toutes les sommes qui lui auront été avancées.
- D) L'employé devra consentir à donner l'adresse de son Employeur aux fins de la réception des chèques de la Commission des Accidents de Travail.

ARTICLE 11 suite

- 11.05 E) L'employé qui fait une fausse déclaration dans le but d'obtenir des prestations de la Commission ou qui ne rembourse pas ou qui retarde de rembourser à son Employeur lesdites sommes avancées, sera sujet à des mesures disciplinaires très sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 11.06 A) La Compagnie devra fournir un équipement adéquat pour tous les genres de travaux à être exécutés.
- B) La Compagnie devra poser des pneus plus larges sur la « Jeep ».
- C) La Compagnie devra fournir un grattoir pour vitre à chaque employé.
- D) La Compagnie devra fournir un cric hydraulique pour les changements de pneus.

11.07 Si la compagnie exige un cautionnement d'un employé, la prime de ce cautionnement sera payée par la Compagnie. La responsabilité première de procurer ce cautionnement reposera sur la compagnie. Si en dedans de trente (30) jours la Compagnie est incapable d'obtenir un cautionnement pour un employé, celui-ci en sera avisé par écrit pas la Compagnie. A défaut d'avis écrit, l'employé sera relevé de l'obligation de fournir ce cautionnement. Si l'employé est avisé correctement il disposera d'un délai de trente (30) jours de la date de réception de cet avis pour se procurer son propre cautionnement, et seulement la prime standard sera payée par la compagnie pour tous les autres cautionnements payés pour les employés dans une classification similaire. Toute prime additionnelle devra être payée par l'employé.

Si la Compagnie instaure un système de cautionnement les employés actuels sur la liste d'ancienneté ne seront pas congédiés parce qu'ils n'ont pas obtenu un cautionnement.

- 11.08 A) L'Employeur émettra les chèques de paie de façon à ce que tous les employés disposent de trente-six (36) heures complètes avant un samedi ou une journée de congé statutaire. Les sommes d'argent manquante de peu d'importance seront payées lors de la période de paie suivante lorsque portées à l'attention de l'Employeur. Les sommes manquantes excédant quinze (\$15.00) dollars seront payées immédiatement.
- B) L'Employeur s'engage à payer ses employés sur la base hebdomadaire, soit à toutes les semaines.

ARTICLE 12 TAUX DE SALAIRES A L'UNITE ET CONDITIONS

12.01 A) Les taux de l'unité seront augmentés aux taux déterminés ci-après et payés selon les usages existantes. (Le mot « unité » veut dire chaque véhicule manipulé).

EMPLOYES PAYES A L'UNITE (du lundi au vendredi inclusivement Unleading)

Le 13 juin 1983 \$1.20
 Pour le samedi = \$1.25
 Pour les congés statutaires \$1.55

TAUX POUR LE « RELEASING »

Le 13 juin 1983 \$1.10
 Pour les congés statutaires: = \$1.35

Tout travail autre que « Unleading » et « Releasing » sera payé au taux horaire suivant:

Le 13 juin 1983 \$6.60
 Pour les congés statutaires: \$9.50

ARTICLE 12 suite

- 12.01 B) Les employés à temps partiel ainsi que les employés en période de probation recevront quinze (15%) pourcent de moins que les taux décrits à la présente convention, et ce quinze pourcent (15%) sera réparti entre les employés qui sont au travail durant cette période.
- C) Lorsqu'un employé est requis de travailler sur un « Flat Car » il sera payé une demi heure (1/2) au taux horaire.
- D) Lorsqu'un employé est requis de travailler sur la remorque il sera payé au taux horaire.
- 12.02 Lorsqu'un employé est appelé à faire partie du jury durant ses journées normales de travail, la Compagnie convient de payer à cet employé, l'équivalent de huit (8) heures de paie par jour à son taux régulier moins le montant qu'il recevra comme jury, pour une période n'excédant pas dix (10) jours de travail en une année quelconque. Il est entendu que dans l'application de cette clause si un employé travaillant de jour est relâché de son travail de jury avant quatre (4) heures de la fin de son équipe normale de travail (shift), il devra se rapporter au travail aussitôt que possible afin d'avoir droit à ces bénéfices. Un employé travaillant de nuit qui serait retenu une journée entière sur le jury, recevra les bénéfices ci-dessus et ne sera pas requis de se rapporter au travail ce soir-là. Un employé travaillant le soir qui serait relâché comme jury avant midi (12:00) devra se rapporter au travail ce soir-là sur son équipe régulière de travail.
- 12.03 Dans le cas de décès dans la famille immédiate d'un employé qui a complété sa période de probation (famille immédiate étant limitée à: père, mère, épouse, frère, soeur, fils, filles, l'employé devra notifier la Compagnie d'un tel décès et la Compagnie lui accordera le temps nécessaire dans le but de faire les arrangements et de pouvoir assister aux funérailles pourvu qu'une telle période n'excède pas un total de trois (3) jours consécutifs de calendrier. La Compagnie accepte de compenser les employés de leur paie régulière de salaire, pour un tel permis d'absence, basé sur le nombre de jours que ces employés auraient travaillés durant cette période de trois (3) jours. Il sera accordé une journée de congé payée pour le décès des beaux-parents et des grands-parents.
- Si du temps supplémentaire est requis pour quelques raisons que ce soient relatives au décès, un permis d'absence sans paie sera accordé par la compagnie.
- 12.04 La Compagnie paiera les taux de salaire horaires prédominant aux employés obligés d'assister aux assemblées de la compagnie: autres que les assemblées prévues dans cette convention collective ou les assemblées requises ou agréées par l'Union.

ARTICLE 13 MAINTIEN DE PRIVILEGES

- 13.01 A moins que spécifié autrement aux présentes, tout employé recevant à la signature de la convention des taux plus élevés que ceux mentionnés, ne subira pas de diminution de taux par la signature de cette convention.
- 13.02 L'Employeur peut, à sa discrétion, rémunérer un employé à un taux plus élevé que celui prévu par sa classification.

ARTICLE 14 UNIFORMES

- 14.01 La compagnie contribuera pour tous les employés qui auront complété trois (3) mois sur la liste d'ancienneté, soixante (\$60.00) à chaque année de contrat pour défrayer le coût d'achat de vêtements de travail d'un employé.

ARTICLE 14 suite

- 14.02 A) La compagnie fournira pour tous les employés, deux (2) vareuses bleues, deux (2) vareuses blanches, deux (2) paires de gants insulation vinyl, deux (2) paires de gants ordinaires, une lampe de poche et deux (2) marteaux et cinq (5) broches.
- B) Les vareuses seront nettoyées par l'Employeur. Si un employé perd une vareuse, celle-ci lui sera chargée par l'Employeur.
- C) Pour les employés à temps partiel l'Employeur leur fournira des vareuses autre que celle des employés réguliers. Si un employé à temps partiel perd une vareuse, celle-ci lui sera chargée par l'Employeur. Cette clause sera applicable à toute nouvelle opération où la réquisition deviendra nécessaire.

14.03 La compagnie fournira aux employés travaillant sur les opérations de chemin de fer et aux employés travaillant sur les opérations dans les villes frontières de banlieu;

- A) des salopettes lorsqu'elles seront requises par l'employé;
- B) des gants à insulation de vinyl ou des gants de cuir, lesquels seront remplacés sur présentation de gants usagés.

ARTICLE 15 CONGES STATUTAIRES:

15.01 A) Les congés statutaires suivants seront observés:

- Le Jour de l'An
- Le Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
- La Fête de la Reine
- La Confédération
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâces
- La Veille de Noel
- Le Lendemain de Noel
- La Saint-Jean-Baptiste
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le Jour de Noel

- B) Tous les employés seront rémunérés l'équivalent de huit (8) heures à leur taux horaire approprié pour les congés statutaires ci-haut mentionnés, pourvu qu'ils aient travaillé ou disponible pour travailler la veille et le lendemain des dit congés.

Les congés statutaires seront considérés comme des gains ainsi que les vacances.

15.02 Si un employé est requis de travailler les jours de congés statutaires ci-haut mentionnés, il sera payé pour tel temps travaillé de la façon suivante:

- Les employés payés à l'unité et/ou à l'heure seront payés au taux prévu à l'article 12.01 de la présente convention en plus de la paie de huit heures (08:00) au taux horaire régulier pour le congé statutaire.

15.03 A) Lorsqu'un des congés statutaires observés tombe un dimanche, la journée proclamée par le gouvernement Fédéral ou Provincial, sera la journée observée.

- B) Si le jour de congé statutaire survient durant un congé cédulé et un congé de maladie payé d'un employé la Compagnie paiera huit heures (8) pour ledit congé, et pour fin de calcul, des heures de la semaine, ce huit (8) heures sera exclus dans les quarante (40) heures garanties.

ARTICLE 15 suite

15.03 C) Pour chaque congé statutaire, la semaine régulière de travail sera réduite de huit (8) heures.

15.04 Congés de maladie

Il est accordé à tout salarié régi par la présente convention des congés de maladie à raison de une (1/2) journée par mois de service jusqu'à concurrence de six (6) jours pour la durée de la convention, et l'employé sera payé pour les jours qui restent à son crédit à la fin de la convention et ce, au taux applicable.

ARTICLE 16 VACANCES PAYEES

- 16.01 A tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante, n'a pas complété un (1) an de service continu avec le même Employeur, il sera octroyé une (1) journée de vacance payée par mois de service continu. La compensation pour de telles vacances sera de quatre pourcent (4%) de ses gains totaux de la date de son embauchage jusqu'au trente (30) avril de l'année courante.
- 16.02 A tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante a complété un (1) an de service continu avec le même Employeur, il sera octroyé deux (2) semaines de vacances payées calculées sur la base de quatre pourcent (4%) de ses gains totaux de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.
- 16.03 A tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante a complété cinq (5) ans de service continu avec le même Employeur, il sera octroyé trois (3) semaines de vacances payées calculées sur la base de six pourcent (6%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.
- 16.04 A tout employé qui au premier (1er) mai de l'année courante a complété dix (10) ans de service continu avec le même Employeur, il sera octroyé quatre (4) semaines de vacances payées calculées sur la base de huit pourcent (8%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.
- 16.05 La paie de vacances pour ceux ayant droit à deux (2) semaines de vacances, trois (3) semaines de vacances, quatre (4) semaines de vacances payées par année, devra être calculée respectivement à quatre pourcent (4%), six pourcent (6%), et huit pourcent (8%) de leurs gains totaux pour l'année précédant les vacances.
- 16.06 Les employé qui ont droit à deux (2) semaines, trois (3) semaines, quatre (4) semaines de vacances et qui quittent ou ont quitté leur emploi après s'être qualifiés pour deux (2) semaines, trois (3) semaines, quatre (4) semaines de vacances, selon le cas, recevront à la date de leur départ ou aussitôt que possible après leur paie de vacances calculée respectivement à quatre pourcent (4%), six pourcent (6%), huit pourcent (8%) de leurs gains totaux pour l'année courante des vacances.
- 16.07 Tout congé statutaire inscrit à l'article 15, qui tombe durant la période de vacances annuelles d'un employé sera payé au taux d'une journée normale de paie, tel qu'indiqué à l'article 15.03 pourvu que l'employé soit qualifié pour être payé les jours de congés statutaires, conformément à l'article 15.02. Un employé aura le droit à une journée additionnelle de vacances pour n'importe quel congé statutaire qui arrive durant ses vacances, et pour laquelle il sera payé sous réserve de la condition ci-dessus.

ARTICLE 16 suite

16.08 Le choix des vacances se fera suivant l'ancienneté dans chaque département et la compagnie garantit aux employés désirant prendre leurs vacances durant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre de pouvoir le faire. Ceci n'obligera, cependant pas les employés à rendre leurs vacances durant cette période. Les employés qui choisiront leur vacances en dehors des mois d'été pourront le faire en accord avec leur ancienneté de département. La Compagnie demandera à chaque employé de se présenter au bureau du gérant, par ordre d'ancienneté, afin d'inscrire à quel temps celui-ci aimerait avoir ses vacances. La Compagnie affichera la cédule finale des vacances pas plus tard que le trente (30) avril de l'année courante.

La période des vacances estivales comprendra les mois de mai, juin, juillet, août et septembre inclusivement.

- A) les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances seront restreints à trois (3) semaines de vacances durant la période estivale reconnue.
- B) Il est obligatoire que les employés prennent leurs vacances durant l'année où ils deviennent qualifiés pour de telles vacances.

16.09 Un employé qui a travaillé plus de soixante-dix pourcent (70%) du temps pendant l'année de travail et qui a perdu du temps pendant l'année de travail et qui a perdu du temps par suite d'avoir été sur la Commission des Accidents du Travail et/ou sur une indemnité hebdomadaire recevra pour chaque semaine de vacances, deux pourcent (2%) de ses gains totaux durant la période de référence pour congés payés ou l'équivalent de son salaire garanti. Les vacances et les congés statutaires seront considérés comme du temps travaillé. Cette provision ne s'appliquera pas aux employés qui quittent la compagnie ou qui sont congédiés.

ARTICLE 17 REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

17.01 A compter de la signature de cette convention collective, l'assurance vie, l'assurance maladie complémentaire hospitalisation, l'assurance indemnité hebdomadaire en cas de maladie ou d'accident et l'assurance invalidité prolongé seront couvertes par des polices émises à l'Union selon les arrangements prévus avec une prime de cinquante sept (\$57.00) dollars à compter de la signature de cette convention avec le POOL D'ASSURANCE COLLECTIVE DU QUEBEC, LOCAL 106 et 69.

A compter de la signature de cette convention, la compagnie contribuera la somme de vingt-sept dollars (\$27.00) par mois au régime précité pour chaque employé éligible couvert par cette convention, la contribution des employés éligibles au régime précité sera de trente dollars (\$30.00) par mois à compter de la signature de cette convention.

Afin d'être éligible au Plan d'Assurance Collectif, les employés devront:

- A) Avoir été employés de la compagnie pour une période de trente (30) jours ouvrables;
- B) Ne pas avoir été mis à pied pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier;
- C) Avoir travaillé au moins une (1) journée durant le mois.

L'Employeur s'engage à informer l'Administrateur du Plan d'Assurance de l'absence d'un employé pour cause de maladie ou d'accident dans les dix (10) jours qui suivent cette absence.

L'Employeur s'engage à remettre les primes mensuelles d'assurance avant le dixième (10ième) jour du mois dans lequel un employé devient assuré.

ARTICLE 17 suite

Ce sera la responsabilité de chaque Employeur d'inscrire ses employés conformément aux exigences de la Loi de façon à permettre à l'Employeur d'avoir droit à une réduction du taux de leurs cotisations prévus par la Loi de la Commission d'Assurance-chômage.

L'Employeur s'engage à continuer de payer la prime mensuelle totale d'assurance, pour l'employé qui sera dans l'incapacité de travailler à cause de maladie ou d'accident professionnelle, pour une période n'excédant pas huit (8) mois consécutifs.

Si l'Employeur néglige de remettre les primes mensuelles d'assurance et/ou d'assurer les nouveaux employés en temps opportun et que par ce fait, un employé se trouve privé des bénéfices de l'assurance au moment où il subit une perte donnant lieu à une réclamation, l'Employeur pourra être tenu responsable de ladite réclamation et il devra en effectuer le paiement.

La participation au Plan d'Assurance sera obligatoire pour chaque employé faisant partie de l'unité de négociation et l'administration cléricale présentement absorbée par la compagnie sera maintenue.

ARTICLE 18 DUREE

18.01 Cette convention sera en vigueur à partir du premier (1er) mai 1983 et restera en vigueur jusqu'au premier (1er) mai 1984 et sera automatiquement renouvelée à moins qu'une des parties avise l'autre entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédant la date d'expiration de son intention de renouveler avec changements et amendements la présente convention.

18.02 Cette convention liera les parties ci-dessous, leur successeurs administrateurs, héritiers et actionnaires.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE CE 8 IEME JOUR DU MOIS DE

Sept 1983.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

Lucien Dandaneau

André-François Clary

Edouard Paul

[Signature]

A N N E X E « A »

ANNEXE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE:

CENTEAST CHARNY INC.

ci-après appelée:

LA COMPAGNIE ET/OU L'EMPLOYEUR

ET:

TEAMSTERS DU QUEBEC, CHAUFFEURS ET
OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES
LOCAL 69

ci-après appelée:

L'UNION ET/OU LE SYNDICAT

EMPLOYES DE BUREAU

La compagnie devra fournir à chaque employé une cédule de travail à tous les mois. Cette cédule devra être remise une semaine avant le début de sa période de travail,

Un employé qui travaillera en surplus de ses heures de sa cédule de travail mensuelle sera rémunéré à temps et demi (1/2). La cédule normale hebdomadaire est de trente-sept heures et demi (37:30).

L'employé qui travaillera un jour de fête, tel que stipulé à l'article 15.01, sera rémunéré pour une garantie de quatre (4) heures et demi 1/2 temps en surplus de son salaire.

En conformité avec la Loi, le temps nécessaire sans perte de salaire sera alloué aux employés afin de leur permettre d'exercer leur droits de vote aux élections municipales, provinciales ou fédérales.

TAUX APPLICABLES À DES TRAVAUX PROVISOIRES

Les employés assignés pour une période d'une semaine et plus par l'Employeur à des besognes autres que leur besogne régulière et pour laquelle le taux de salaire est plus élevé recevront une majoration de salaire de cinq dollars (\$5.00) par semaine pendant qu'ils accomplissent cette besogne temporaire. Cependant, aucune réduction ne sera faite lorsque tout employé régulier est assigné temporairement par l'Employeur à une besogne moins payante.

ENTRAINEMENT

Aux fins d'entraîner ses employés couverts par l'unité de négociation à des postes sous la juridiction de l'unité de négociation, l'Employeur pourra affecter un tel employé à un poste autre que le sien pour une période de temps raisonnable et ce, sans changement de salaire.

L'Employeur donnera une opportunité relativement égale à ses employés couverts par l'unité de négociation à condition qu'ils aient le potentiel requis pour suivre l'entraînement.

Ceci ne sera pas utilisé par l'Employeur pour remplacer un employé qui est absent selon les dispositions de la convention collective de travail..

L'Employeur s'engage à payer la prime de vingt-sept (\$27.00) dollars par mois d'Assurance-Collective pour les employés de bureau.

Annexe A suite

TAUX DE SALAIRE

Les employés bénéficieront du salaire hebdomadaire ci-dessous et effectif du 13 juin 1983 jusqu'au premier (1er) mai 1984.

SECRETAIRE A: au 13 juin 1983 \$195.00

SECRETAIRE B: au 13 juin 1983 \$185.00

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE CE 8 IEME JOUR DU MOIS DE

 Aout 1983.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

Lucien Dandurand

André Tremblay

Leanne Brault

[Signature]

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE CE 8 IEME JOUR DU MOIS DE

 Aout 1983.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

Lucien Dandurand

André Tremblay

Leanne Brault

[Signature]

A N N E X E « B »

ANNEXE FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE ENTRE:

CENTEAST CHARNY INC.

ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR ET/OU LA COMPAGNIE

ET:

TEAMSTERS DU QUEBEC, CHAUFFEURS ET
OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES
LOCAL 69

ci-après appelée:

L'UNION ET/OU LE SYNDICAT

TAUX DE SALAIRES POUR LES HOMMES DE COUR

L'Employeur garantie à l'employé trente-cinq (35) heures de travail basées sur six (6) jours du lundi au samedi, soit de sept (7) heures a.m. à 16:00 p.m. heures. Après la période de quarante (40) heures terminée, si l'Employeur requiert les services d'un employé, celui-ci sera rémunéré à temps et demi pour la période entre quarante (40) heures et quarante-huit (48) heures et temps double après quarante-huit (48) heures.

Le « FLAT CAR » sera rémunéré au taux horaire.

L'Employeur garantit à l'employé l'équivalent de quarante (40) heures de travail au taux horaire pour la période s'étendant du premier (1er) décembre au premier (1er) avril de chaque année.

Tout travail exécuté un dimanche sera rémunéré au taux de temps et demi soit le taux normal à l'unité majoré de trois (\$3.30 dollars et dix-huit

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE CE 8 IEME JOUR DU MOIS DE

Août , 1983.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

Lucien Dandurand

André Tremblay

Leanne Bisset

[Signature]