

NOM

NO

07916-0

2890

C.A.F. 2890 NO.CONV. 79160
AFFIL. 9 NR.EMPL. 36
EMP.COUV. 7 ET.GEOD. 0 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M26276001
DATE ENR.831012

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

079/6-0

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26276-01
Date	Signature 83-05-24	Reception 83-05-25	Durée	Du 83-05-24	Au 86-04-10	Nombre de salariés régis par la convention collective 36

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant L'Union des camionneurs de const. & approv., mécaniciens d'auto & aides, empl. stat.serv.loc.903... 5050 rue DeSorel, suite 22 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les messageries Dynamiques Une Division de Groupe Québecor Inc. 775 Boul. Lebeau Ville St-Laurent, Québec H4N 1S5 <i>332-0680</i>

Unité de négociation

Etablissements visés: 767 Boul. Lebeau St-Laurent Qué/771 Boul. Lebeau St-Laurent Qué./ 775 Boul. Lebeau St-Laurent Qué/ 618 rue Meloche Dorvil Qué/ RE: inclus dans l'unité le manoeuvre à l'entrepôt

Tous les employés de l'entrepôt, salariés au sens du Code du Travail à l'exclusion du gérant de l'entrepôt, des contremaîtres et de toute autre personne

Région	06-06	Activité	5033(7)	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Québecor Inc. automatiquement exclue par le Code du Travail.
Att: Claire Garneau
225 est Roy
Montréal, Québec
H2W 2N6

Pour le commissaire général du travail	
Signature Andrée Lauzier	Date 83-07-07

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

RECHERCHE

Ci-après appellation: "L'Union"

Partie de seconde part

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

Les Messageries Dynamiques
Une division de Groupe Quebecor inc.

Ci-après appelé: "L'Employeur"

Partie de première part

ET

L'Union des camionneurs de construction et approvisionnement,
mécaniciens d'auto et aides, employés de station-service
et de parcs de stationnement et salariés divers,

Local 903

(Affiliée à l'I.B. of T.C.W. & H. of A.)

Ci-après appelé: "L'Union"

Partie de seconde part

RECEIVED
83 MAY 25 11 48
mg

ARTICLE 1

PREAMBULE ET RECONNAISSANCE

1.01

Objets de la convention

Les parties aux présentes désirent établir:

- a) des relations humaines et économiques harmonieuses entre l'Employeur, les salariés visés par la convention et l'Union, de façon à maintenir un niveau élevé de discipline et de compétence, de même qu'un rendement efficace au travail tout en assurant la protection entière de la propriété, et à maintenir, à un degré élevé, l'efficacité du service offert à la clientèle;
- b) des conditions de travail et des taux de salaire acceptables aux deux (2) parties;
- c) des procédures pour la présentation des griefs qui pourraient surgir au cours de la présente convention et la suite qui doit leur être donnée.

1.02

Reconnaissance

L'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par l'accréditation syndicale délivrée par le Bureau du Commissaire général du travail le 21 décembre 1982.

ARTICLE 2

DEFINITION DES TERMES

2.01

Salarié

Le terme "salarié" signifie toute personne embauchée pour accomplir une tâche visée par le certificat d'accréditation et qui est couverte par la présente convention.

2.02

a) Salarié à temps complet

Salarié qui a été embauché comme tel et qui accomplit le nombre d'heures de la semaine normale de travail prévu à la présente convention.

b) Salarié à temps partiel

Salarié qui a été embauché comme tel et dont l'horaire normal de travail prévoit qu'il travaille le plus de quinze (15) heures par semaine mais moins que le nombre d'heures prévu à la présente convention pour un salarié à temps complet.

c) Salarié occasionnel

Salarié qui a été embauché comme tel et qui travaille pour remplacer un salarié absent ou pour parer à un surcroît temporaire de travail.

2.03

a) Salarié à l'essai

Salarié à temps complet ou à temps partiel qui n'a pas complété sa période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés. Ce salarié est assujéti à toutes les dispositions de la convention collective (sous réserve de la clause 2.09 dans le cas du salarié à temps partiel), sauf quant à la procédure de grief ainsi qu'aux procédures relatives aux promotions, transferts, aux postes vacants ou nouveaux postes régis par cette convention.

b) Salarié régulier

Salarié à temps complet ou à temps partiel qui a complété sa période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés.

2.04

Service continu

Le service continu d'un salarié régulier est établi à compter de sa date d'embauche et est interrompu par son départ volontaire, ou congédiement si ce dernier est maintenu suite à l'application des procédures de grief et d'arbitrage stipulées dans cette convention, ou pour l'une ou l'autre des raisons stipulées à la clause 12.03.

2.05

Droit de recours

L'Union et l'Employeur auront droit à tous les recours prévus dans la présente convention, tant en faveur des salariés qu'en faveur de la compagnie et ce, sans avoir à justifier d'une conviction de créance.

2.06 Titres et sous-titres

Tous les titres et sous-titres de la présente convention ne sont que pour références seulement et ne doivent pas en affecter l'interprétation.

2.07 Genre et nombre

Dans la présente convention, le singulier peut être considéré comme le pluriel et vice-versa, et le masculin peut être considéré comme le féminin et vice-versa, selon les exigences du contexte.

2.08 Validité des articles

Toute disposition de cette convention qui est ou devient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales ou municipales, des décrets-lois ou des décrets de tout organisme des gouvernements fédéral, provincial ou municipal ayant juridiction en pareilles affaires, est automatiquement nulle et sans effet, mais toutes les autres dispositions de ladite convention demeurent valides.

Cette convention collective de travail ne peut être invalide par la nullité d'une ou de plusieurs de ses clauses.

2.09 Le salarié à temps partiel est visé par la présente convention, sous réserve cependant des dispositions suivantes:

- a) il est rémunéré au prorata des heures travaillées;
- b) il a droit au taux de temps supplémentaire lorsqu'il travaille plus que le nombre d'heures prévu pour un salarié à temps complet;
- c) il a droit au paiement des congés fériés dans la mesure où il est normalement cédulé pour travailler les jours de l'occurrence du congé;
- d) ils utilisent leur ancienneté les uns contre les autres dans le cas de mises à pied ou de candidature; ils ont priorité sur un candidat de l'extérieur lors de l'ouverture d'un poste à plein temps dans la mesure où ils rencontrent les exigences prévus à l'article 13 de la convention;
- e) ils ont droit à titre de vacances à 4% de la rémunération gagnée au cours de la période de référence (1er mai au 10 avril);
- f) lorsque l'employeur remplacera un salarié à temps complet qui doit s'absenter de son travail pour une durée prévisible supérieure à trois (3) semaines consécutives, le salarié à temps partiel aura priorité pour effectuer le remplacement.

2.10

Le salarié occasionnel n'a droit qu'au taux de salaire prévu à la présente convention et à 4% de ses gains à titre de vacances payées.

Toutefois, si le salarié occasionnel obtient un poste régulier, au terme de sa période de probation dans un tel poste, il se voit créditer les heures travaillées au cours des six (6) mois précédents au titre de l'ancienneté.

2.11

Jours ouvrables

Pour les seules fins des délais prévus à la présente convention, les jours ouvrables excluent les samedis, les dimanches et les jours fériés prévus à la présente convention (sauf le jour anniversaire de l'employé). Dans les autres cas, il s'agit des jours de la semaine normale de travail des salariés.

3.01

L'Union reconnaît que c'est la fonction de l'Employeur d'administrer et de gérer ses affaires et, sans restreindre la généralité de ce qui précède, d'embaucher, retraiter, classifier, diriger, promouvoir, rétrograder, transférer et mettre à pied les salariés; de réprimander, suspendre, congédier ou autrement discipliner les salariés; de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, modifier et appliquer ses règles et règlements; de décider de la compétence, de l'aptitude, de la connaissance, du rendement et de l'efficacité de ses salariés, de cédule le travail et d'assigner ce travail aux salariés; d'établir ou de modifier les cédules de travail ou les standards, d'établir les équipes et les heures de travail, d'augmenter ou diminuer, de façon temporaire ou permanente, le nombre des salariés; de décider de l'utilisation de ses propriétés, d'organiser et de surveiller le travail qui doit être exécuté par les salariés; de déterminer le genre d'équipement qui doit être utilisé, de déterminer les méthodes et procédés employés, de déterminer le genre et la qualité de l'exécution du travail par les salariés et de déterminer le travail à être accompli. Dans l'exercice de ces droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention.

S'il y a des changements majeurs aux méthodes de travail ou à l'équipement utilisé et que ces changements occasionnent des mutations ou des mises à pied, l'Employeur convient d'en informer à l'avance le délégué syndical et le ou les salariés impliqués sans toutefois mettre en cause le principe du droit de gérance.

3.02

Discipline

L'Employeur a, en tout temps, le droit de congédier des salariés ou de leur imposer toutes autres mesures disciplinaires pour des raisons d'incompétence, d'inefficacité, de malhonnêteté, d'infraction aux règles ou règlements de travail, d'insubordination non provoquée par l'Employeur ou son représentant, de conduite dangereuse, de consommation de boissons alcooliques ou de drogues pendant les heures de travail ou pour s'être présentés au travail sous l'influence de boissons alcooliques ou de drogues.

Les cas de congédiements et de mesures disciplinaires sont sujets à la procédure de grief et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

L'Employeur convient d'appliquer, de façon générale, une discipline uniforme pour tous les salariés.

ARTICLE 4

PRATIQUES INTERDITES

4.01

L'Union convient que, pendant la durée de la présente convention il n'y aura aucune grève, piquetage, occupation des lieux, arrêt ou ralentissement du travail, soit total ou partiel, et pour quelque raison que ce soit; tout salarié impliqué dans une situation de grève, piquetage, occupation des lieux, arrêt ou ralentissement du travail pendant la durée de la présente convention collective est passible de renvoi immédiat et aucun grief ne peut être logé à ce sujet.

4.02

Lock-out

L'Employeur s'engage, pour la durée de cette convention à ne pas susciter ou ordonner un "lock-out" de son entreprise.

4.03

Discrimination non admise

L'Employeur, l'Union et les salariés conviennent qu'ils n'exerceront aucune discrimination, directement ou indirectement, à l'endroit de tout salarié, pour des raisons de race, de couleur, d'origine ethnique, de sexe, d'âge (sauf lorsque prévu par la Loi), de religion, d'appartenance ou de non-appartenance à l'Union.

L'Employeur convient de ne pas congédier de salariés pour des raisons d'activités syndicales et n'exercera non plus aucune discrimination à leur égard pour cette même raison.

4.04

a) Activités syndicales

Il est convenu que les représentants syndicaux, de même que tous les salariés syndiqués, devront s'abstenir de discuter, de promouvoir ou, en général, de s'adonner à toute activité syndicale sur les lieux de la compagnie pendant les heures de travail, à l'exception des règlements de mécontentes et des règlements de griefs.

b) Règlements de griefs, mécontentes ou plaintes

Les représentants de l'Union et/ou les salariés concernés pourront, sans perte de traitement, rencontrer le ou les représentants de l'Employeur, sur rendez-vous, pour le règlement de griefs, mécontentes ou plaintes, durant les heures de travail. Par entente mutuelle, cette rencontre pourra avoir lieu en dehors des heures de travail.

Lorsqu'un délégué syndical désire rencontrer un salarié, durant les heures de travail, afin de discuter les faits d'un grief, d'une mécontente ou d'une plainte, il doit auparavant, demander la permission à son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail de même qu'au supérieur immédiat du salarié concerné avant de pouvoir rencontrer ce dernier. Il est convenu entre les deux (2) parties, que le délégué syndical et/ou le salarié concerné ne s'absenteront pas de leur poste de travail respectif, durant une période de temps abusive, de même les supérieurs immédiats ne refuseront pas cette permission sans raison valable.

Traverse de la ligne de piquet légal

Aucun salarié ne sera pénalisé pour son refus de franchir une ligne de piquetage si sa vie ou sa sécurité est en danger et il devra aviser immédiatement l'Employeur et fournir une déclaration s'il en est requis.

ARTICLE 5

SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS SYNDICALES

5.01

Membres de l'Union

Tout salarié membre de l'Union à la date de la signature de la présente convention et celui qui le deviendra par la suite, doit, comme condition d'emploi, demeurer membre de l'Union pour la durée de la présente convention. De plus, tout nouveau salarié à temps complet et tout nouveau salarié à temps partiel assujetti à la présente convention, doit comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre de l'Union au terme d'une période de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage.

5.02

Déductions syndicales

A compter de leur 31^{ème} jour d'emploi à la compagnie, l'Employeur consent à déduire de la paie de chaque salarié couvert ou assujetti à 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 par l'Union.

L'Employeur consent de plus à effectuer tout changement dans les déductions ci-haut mentionnées, tel que requis de temps à autre par l'Union, sur avis de soixante (60) jours.

5.03

Remise à l'Union des contributions syndicales

L'Employeur devra faire remise au trésorier de l'Union au plus tard le 20^{ème} jour du mois suivant, des montants ainsi déduits conformément aux dispositions de l'article 5.02 par chèque payable à l'Union, accompagné de la formule fournie à cet effet par l'Union mentionnant les noms, numéros d'assurance sociale, montants déduits et les items pour lesquels lesdits montants ont été déduits. Les formules de mécanographie seront cependant acceptées par l'Union.

5.04

Contributions syndicales de salariés absents

Les contributions syndicales de tout salarié 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, l'Union peut donner des instructions autres dans les cas d'absence prolongée.

5.05

Autorisation des déductions

Conformément à l'article 5.01, l'Employeur exigera de tout salarié nouveau, réengagé ou autre assujetti à cette convention qu'il signe, dès son 31^{ème} jour d'emploi à la compagnie, 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 lesdites formules seront envoyées au bureau de l'Union dans les trente (30) jours suivants.

Tout défaut de se conformer aux stipulations de cette clause laissera présumer que lesdites cartes ont été signées le 31^{ème} jour d'emploi à la compagnie et la responsabilité des cotisations, droits d'entrée, etc... commencera à partir de tel jour.

5.06

Indemnisation contre réclamation

L'Union indemnifiera 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 à l'article 5. Cependant, cette clause ne s'applique pas à la clause 5.05. Toutefois, l'Union ne sera pas tenue d'indemniser ou d'innocenter l'Employeur si celui-ci ne respecte pas les dispositions de la convention pertinentes à ce sujet.

5.07

Changement de propriété de l'entreprise

Sans préjudice, l'Employeur convient d'aviser l'Union de la vente de l'entreprise, dans les quinze (15) jours qui la suivent.

5.08

Changement d'adresse

Dans le cas d'un changement de l'adresse de la place d'affaires, l'Employeur convient d'aviser l'Union dans les quinze (15) jours qui précèdent ledit changement.

5.09

L'Employeur consent à indiquer, sur la remise à ses employés, des formules T-4 et TP-4, les montants des cotisations syndicales versées à l'Union.

ARTICLE 6

DELEGUES SYNDICAUX

6.01 L'Employeur n'est pas tenu de reconnaître comme délégué syndical un salarié de moins d'un an de service continu avec l'Employeur mais elle doit reconnaître comme délégué syndical tout salarié qui, après avoir quitté l'Employeur, revient y travailler, à la condition que, lors de son départ, il ait eu un an d'ancienneté.

6.02 Ancienneté préférentielle

Le délégué syndical, ou l'assistant ayant le plus d'ancienneté, dans le cas d'absence prolongée du délégué, est considéré comme le salarié ayant le plus d'ancienneté dans les cas suivants: mise à pied résultant d'un manque de travail et rappel au travail.

6.03 Autorité du délégué syndical

L'autorité du délégué syndical est limitée et n'excédera pas l'exercice des fonctions et activités suivantes:

1. Veiller à ce que l'Employeur et les salariés mettent en application les clauses de la présente convention;
2. enquêter dans les cas de griefs et favoriser l'entente entre les parties;
3. transmettre les messages autorisés et écrits en provenance de l'agent d'affaires. Il est bien entendu que le délégué syndical n'a aucune autorité pour décréter une grève ou pour provoquer une interruption ou un ralentissement de travail, de telles actions de sa part entraînant le renvoi immédiat. Le délégué impliqué dans la discussion d'un grief ou convoqué par l'Employeur dans l'exercice de ses fonctions de délégué syndical ne subit aucune perte de salaire de ces faits.

6.04 Absence des délégués syndicaux

Le délégué syndical et son assistant peuvent s'absenter de leur travail pour assister à des réunions syndicales à leurs propres frais pourvu que l'Union en donne avis écrit à l'Employeur au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance, de façon que celui-ci puisse effectuer les révisions nécessaires dans le programme de travail.

Les congés sans salaire pour activités syndicales, pour une période de plus de trente (30) jours, ne sont accordés qu'avec l'acceptation de l'Employeur en réponse à une demande écrite de l'Union. Si la demande est refusée, ce refus ne pourra pas faire l'objet d'un grief.

Il est mutuellement entendu et reconnu que la période pendant laquelle un salarié est autorisé à prendre un congé sans salaire pour activités syndicales est comptée au point de vue de l'ancienneté comme s'il s'agissait d'une période non-interrompue de travail.

6.05

Négociations

Deux (2) employés syndiqués sont libérés, sans perte de salaire, pour assister aux séances de négociations.

6.06

Agent d'affaires

L'agent d'affaires de l'Union a la permission d'entrer dans les locaux de la compagnie pourvu qu'il n'entrave pas la marche normale des opérations de la compagnie. L'agent d'affaires informe l'Employeur ou son représentant de sa présence et du but de sa visite.

6.07

Convocation

Lorsque l'Employeur convoque un salarié pour des raisons disciplinaires ou de relations de travail, il doit convoquer, en même temps, le délégué syndical ou son assistant.

6.08

Congés sans solde - Agent d'affaires

Dans l'éventualité où l'Union désirerait les services d'un de ses membres comme agent d'affaires, le salarié choisi aura droit à un congé sans solde jusqu'à la fin d'un premier mandat avec l'Union (maximum cinq (5) ans). L'Union devra en faire la demande par écrit, un (1) mois avant la date prévue du départ du salarié et devra spécifier la durée du premier mandat. En retour, l'Employeur confirmera par écrit à l'Union, avant le départ du salarié, l'entente touchant ce congé sans solde. Le salarié conservera l'ancienneté acquise lors de son départ. A la fin de son premier mandat, il pourra reprendre sa fonction antérieure en utilisant ses droits d'ancienneté ou combler un poste vacant, régi par cette convention. Ce congé n'est pas régi par l'article 6.04.

6.09

Formation syndicale

Le représentant syndical ou son assistant pourra s'absenter de son travail, sans perte de salaire, pour une période maximale de deux (2) jours ouvrables consécutifs, afin d'assister à des cours de formation syndicale. Ces absences n'excéderont pas une fois par année. L'Union informera, par écrit, l'Employeur deux (2) semaines avant la date prévue pour ces cours. L'Employeur confirmera à l'Union par écrit l'autorisation de ces absences.

ARTICLE 7

TABLEAU D'AFFICHAGE ET DOSSIER DU SALAIRE

7.01

Tableau d'affichage

L'Union peut afficher tout avis ayant trait aux activités de l'Union. A cette fin, elle utilise les mêmes tableaux d'affichage que l'Employeur dans l'entrepôt. Pour tous les avis autres que ceux mentionnés ci-haut, l'Union doit obtenir l'autorisation de l'Employeur.

7.02

Dossier du salarié

Tout salarié dont le dossier montre une mesure disciplinaire voit son dossier considéré comme intact après douze (12) mois de la date de cette mesure disciplinaire. Toutefois, en cas de récidive sur des offenses de même nature, la durée est portée à vingt-quatre (24) mois.

7.03

Consultation du dossier

Dans le cas de conflit seulement et après avoir pris rendez-vous avec le directeur du personnel ou son représentant, en spécifiant la raison, le salarié peut consulter son dossier; sur demande le salarié peut obtenir des photocopies des avis conformes à l'article 10.02. Ce dossier comprend premièrement les rapports disciplinaires et deuxièmement les demandes de promotion ou de transfert.

7.04

Attestation d'emploi

Lorsqu'un salarié quitte son emploi, l'Employeur doit lui remettre, s'il le désire, une lettre confirmant le genre et la durée de l'emploi.

ARTICLE 8

GRIEF

8.01

Définition du grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de l'une quelconque des stipulations de cette convention, est considérée comme un grief, à la condition qu'il soit soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits ou de la décision.

Dans le cas où un grief n'est pas présenté dans le délai prévu au paragraphe précédent, sous prétexte de la non-connaissance des faits ou de la décision, la preuve incombe à la partie concernée de démontrer qu'elle n'a pu prendre connaissance desdits faits ou de la décision dans le délai prescrit.

Lorsqu'un grief est présenté, il doit contenir un énoncé de la nature du grief, sans nécessairement spécifier la ou les clauses non respectées.

8.02

Procédure: première étape

La partie concernée, le salarié ou le représentant autorisé, soumet le grief écrit dans le délai susmentionné au gérant de l'entrepôt ou au représentant désigné de l'une ou l'autre des parties, et la réponse écrite de l'une ou l'autre des parties doit être rendue dans les dix (10) jours ouvrables. Copie de ladite réponse écrite doit être remise à l'autre partie, au salarié et à son ou ses représentant(s) désigné(s).

Deuxième étape

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réponse de la première étape, la partie non satisfaite doit faire part au directeur général ou son représentant de sa décision de procéder à la deuxième étape. Le directeur général ou son représentant convoquera une réunion dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception d'un tel avis. L'agent d'affaires, le délégué syndical et le salarié concerné participeront à cette réunion qui aura pour but d'examiner les faits de la mésentente et de tenter d'en venir à une entente sur le règlement du grief. Une réponse écrite sera transmise par l'Employeur aux personnes participantes à cette réunion, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réunion.

Troisième étape

La partie non satisfaite peut soumettre par écrit le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'expiration du délai mentionné au paragraphe précédent. Seules les circonstances et les faits contenus dans la version écrite originale du grief et ceux contenus dans les réponses écrites de l'autre partie sont soumis à l'arbitrage.

L'Employeur peut également se prévaloir de cette procédure; dans ce cas les rôles déterminés ci-haut seront inversés.

Par entente écrite entre les parties, les délais mentionnés dans cet article peuvent être prolongés.

Par entente mutuelle entre les deux parties, cette procédure peut être accélérée, dépendant de la nature du grief.

Dans le cas où le gérant de l'entrepôt ne remet pas sa décision par écrit à l'Union dans le délai stipulé à la première étape, l'Union pourra soumettre le grief à la deuxième étape, à moins que les parties ne s'entendent pour prolonger le délai en question.

8.03

Aucun changement sans le consentement de l'Union

Tout changement futur, oral ou écrit, dans la présente convention intervenu entre l'Employeur et un membre individuel ou un groupe de salariés doit être considéré comme nul à moins que ledit changement ait été approuvé par écrit par l'agent d'affaires de l'Union.

Advenant violation de cette clause, les parties peuvent recourir à la procédure de grief sans être limitées par les délais prévus à l'article 8.01.

ARTICLE 9

ARBITRAGE

9.01 Arbitrage

Les griefs sont entendus par un arbitre seul choisi par les parties par entente mutuelle et, à défaut d'une telle entente, il est désigné par le Ministre du Travail. L'arbitre choisi ou désigné et les parties doivent être en mesure de procéder dans les trente (30) jours qui suivent la nomination de l'arbitre, à moins d'entente entre les parties.

9.02 Décision

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

9.03 Frais d'arbitrage

Les parties assument leurs propres frais et dépenses ainsi que les frais et dépenses de son ou ses représentants et témoins, mais les frais de l'arbitre sont assumés par la partie perdante, si tel est le cas, ou autrement, suivant la décision qu'il peut rendre.

9.04 Frais remboursés par le Gouvernement

Si, pendant la durée de cette convention, le gouvernement provincial ou fédéral consent à absorber les honoraires et/ou frais d'arbitres, il est mutuellement entendu que tels paiements seraient demandés au Gouvernement.

9.05 Décision finale de l'arbitre

Les décisions de l'arbitre sont finales et exécutoires et lient les parties. Cependant, l'arbitre pour rendre ses décisions est soumis aux dispositions de la présente convention et n'a aucun droit d'amender, de changer, de modifier ou d'ajouter toute clause ou article à la présente convention ou rendre toute décision contraire ou incompatible avec ses dispositions.

9.06 Sanctions

Dans le cas où l'arbitre en vient à la conclusion que le salarié a été suspendu ou congédié pour cause, il ne peut changer ou modifier la décision de l'Employeur, à moins qu'il n'en vienne à la conclusion motivée par écrit que la mesure prise par l'Employeur est disproportionnée avec l'offense reprochée au salarié. Il peut alors substituer à la sanction imposée par l'Employeur toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances, sauf dans les cas où la mesure disciplinaire a été imposée pour les raisons suivantes: vol, malhonnêteté, se présenter au travail sous l'influence de boissons alcooliques ou de drogues, durant les heures de travail.

9.07 Remboursement

Lorsqu'une décision arbitrale comporte un remboursement, ce dernier doit être fait lors de la paie qui suit la réception de la décision.

ARTICLE 10

MESURES DISCIPLINAIRES

10.01

Avis

L'Employeur avise le salarié sujet à un avis ou à une mesure disciplinaire dans les dix (10) jours ouvrables de l'infraction ou de la connaissance des faits. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise à l'Union.

10.02

Copies des avis

Le salarié et l'Union doivent recevoir copie de tout avis ou mesure disciplinaire, y compris l'avis écrit de réprimande déposé à son dossier, à défaut de quoi lesdits documents ne sont pas opposables au salarié.

10.03

Sanction

Il est entendu que l'Employeur ne peut donner à un salarié plus d'une sanction pour la même offense.

ARTICLE 11

EXAMEN MEDICAL

11.01

Frais d'examen

Les salariés se soumettent promptement à tout examen médical demandé par l'Employeur pourvu toutefois que ce dernier en assume les frais.

11.02

Choix du médecin

L'Employeur se réserve le droit de choisir le médecin qui fait l'examen et l'Union peut, si elle croit qu'on a été injuste envers un salarié, faire examiner de nouveau ledit salarié par son propre médecin et aux frais de l'Union.

11.03

Temps de l'examen

Tout examen médical doit être fait pendant les heures de travail et ledit examen doit être payé au salarié à son taux horaire régulier de salaire.

11.04

Le salarié doit rapporter son absence ou son retard le plus tôt possible mais au plus tard trente (30) minutes après le début de ses heures de travail et, dans le cas d'une absence, fournir les preuves attestant le motif de son absence sur demande. Dans le cas d'une absence pour maladie, un certificat du médecin traitant peut être exigé par l'Employeur lorsque telle absence excède une journée ou lorsqu'il y a abus ou absences répétées.

12.01

Ancienneté

L'ancienneté d'un salarié à temps complet est calculée en années, en mois et en jours à compter de la date de son dernier embauchage, sous réserve de la clause 2.10, mais ne devient effective qu'après sa période de probation terminée. Dans le cas d'un salarié à temps partiel, l'ancienneté est calculée en heures travaillées, mais ne devient effective qu'après sa période de probation terminée.

12.02

Droits d'ancienneté

Pour acquérir les droits d'ancienneté, un salarié à l'essai doit d'abord avoir complété la période de probation.

12.03

Perte d'ancienneté

La perte d'ancienneté signifie la perte d'emploi. Un salarié perd ses droits d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) départ volontaire du salarié;
- b) congédiement justifié;
- c) après une absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avis;
- d) s'il y a manque de travail ou mise à pied pour une période de plus de douze (12) mois;
- e) s'il y a manque de travail ou mise à pied pour une période de moins de douze (12) mois et qu'il ne se conforme pas à la procédure de rappel mentionnée en 12.05.

12.04

Mise à pied et supplantation

Si l'Employeur doit effectuer une mise à pied, elle se fera dans l'ordre suivant:

- a) d'abord en mettant fin à l'emploi des salariés à temps plein ou à temps partiel qui sont à l'essai;
- b) ensuite en mettant à pied les salariés réguliers à temps partiel, selon l'ordre inverse de l'ancienneté générale des salariés à temps partiel;
- c) ensuite en offrant aux salariés réguliers à plein temps devant être mis à pied, selon l'ordre inverse de l'ancienneté générale, de déplacer un salarié régulier à temps partiel;
- d) enfin en procédant à la mise à pied de ceux qui n'ont pas voulu ou qui n'ont pas pu utiliser leur ancienneté à l'encontre d'un salarié moins ancien.

Dans tous les cas, un salarié régulier devant être mis à pied pourra, s'il le désire, se servir de son ancienneté pour déplacer, sur un autre quart de travail, le salarié possédant le moins d'ancienneté générale.

Un salarié à temps partiel mis à pied voit son nom inscrit sur la liste de rappel des emplois à temps partiel; un salarié à temps plein mis à pied voit son nom inscrit sur la liste de rappel des emplois à temps plein et s'il le demande par écrit, sur la liste de rappel des emplois à temps partiel.

Toutefois, avant de combler un emploi à temps complet par un candidat de l'extérieur, l'Employeur doit offrir ledit emploi aux salariés à temps partiel qui sont sur la liste de rappel pour un emploi à temps partiel, selon leur ancienneté.

De plus, un tel salarié mis à pied pourra aviser l'Employeur par écrit, s'il accepte d'occuper un emploi occasionnel; dans un tel cas, l'ancienneté prévaudra dans la mesure où le salarié peut remplir sur le champ les exigences des tâches et dans la mesure où le salarié peut être rejoint et qu'il se rapporte au travail selon les besoins de l'Employeur. Toutefois, le fait de ne pas être inscrit sur cette liste d'occasionnels ou le fait de refuser de se rapporter au travail dans un tel cas, ne fait pas perdre le droit d'être rappelé pour un emploi régulier. Il est bien entendu que le salarié qui accepte de se rapporter au travail pour un emploi d'occasionnel et que ne se présente pas au travail sans motif sérieux est rayé de la liste de rappel pour un emploi d'occasionnel.

12.05

Rappel au travail

Dans les cas de rappel au travail, la préférence sera accordée aux salariés possédant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel, en autant qu'ils puissent rencontrer les exigences des tâches après une période de familiarisation de cinq (5) jours.

La procédure sera la suivante: les rappels se font par courrier recommandé ou par télégramme à la dernière adresse connue du salarié (il est d'ailleurs de la responsabilité de ce dernier d'aviser le Service du personnel de tout changement d'adresse). Sur réception de tel avis, le salarié doit, dans les deux (2) jours ouvrables, aviser l'Employeur de son intention de retourner au travail et il doit effectivement se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis à moins que, dans ledit délai de deux (2) jours, il avise l'Employeur qu'il est empêché de se rapporter au travail par une maladie justifiée ou toute autre cause jugée raisonnable. L'Employeur peut toujours effectuer des rappels par téléphone si la situation l'exige à condition que cela ne cause pas de préjudice à un salarié ayant droit au rappel selon la procédure normale.

12.06

Maladie ou blessure

Tout salarié ayant complété sa période d'essai qui est absent de son travail à cause de maladie ou de blessure résultant de son travail, conserve ses droits d'ancienneté jusqu'au moment où il est déclaré apte à retourner au travail ou tant et aussi longtemps qu'il est soumis aux exigences de la Loi de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec. Dans le cas de blessure ou maladie ne résultant pas de son travail, il conserve son droit à l'ancienneté jusqu'au moment où il est déclaré apte à retourner au travail et ce, pour une période maximale de deux (2) ans.

12.07

Liste d'ancienneté

L'Employeur fournit, à tous les six (6) mois, à l'Union et au délégué syndical, la liste des salariés régis par la présente convention collective en indiquant dans chaque cas le nom, la classification, la date d'entrée au service de l'Employeur et l'ancienneté. Tenant compte des dispositions qui précèdent, toute modification à la liste est communiquée à l'Union.

12.08

Fusion, acquisition ou achat

Sous réserve des dispositions prévues au Code du Travail, si l'Employeur achète ou acquiert le contrôle du commerce ou l'entreprise d'une autre compagnie, alors les salariés de la compagnie ainsi achetée ou acquise, sont inscrits à la fin du tableau d'ancienneté de la compagnie acheteuse ou bénéficiaire dans l'ordre de leur liste de paie ou liste d'ancienneté de la compagnie antérieure, s'ils viennent travailler à la compagnie-mère (acheteuse); cependant, si les salariés de la compagnie-mère veulent aller travailler à la compagnie achetée (filiale), ils sont inscrits à la fin du tableau d'ancienneté de ladite compagnie achetée.

12.09

Préavis de mise à pied

Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, un salarié qui justifie, chez le même Employeur, d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à quatre (4) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de quatre (4) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

12.06

ARTICLE 13

POSTE VACANT, PROMOTION ET EMBAUCHAGE

13.01

Affichage

L'Employeur affiche tout poste vacant régulier ou nouveau poste régulier régi par cette convention. Dans les trois (3) jours ouvrables, les salariés réguliers présents durant la période d'affichage posent leur candidature.

Si un salarié est absent lors de la période d'affichage et que le délégué syndical ou son assistant pose sa candidature en son nom, telle candidature sera acceptée.

13.02

Sélection

Une copie de l'avis d'affichage incluant les candidatures sera remise au délégué syndical. La préférence est accordée au salarié possédant le plus d'ancienneté, en autant qu'il puisse rencontrer les exigences des tâches après une période de familiarisation de cinq (5) jours.

Si le salarié possédant le plus d'ancienneté ne peut débiter dans ses nouvelles fonctions en dedans de dix (10) jours ouvrables après le retrait de l'affichage, pour une raison autre que des vacances, ce poste sera accordé au candidat suivant présent.

13.03

Refus d'acceptation

Si en dedans des cinq (5) jours de familiarisation, un salarié refuse son nouveau poste régi par cette convention, il perd alors son droit à l'affichage pour une période de six (6) mois. Par contre, si l'Employeur réalise qu'à la fin de sa période de familiarisation de cinq (5) jours, le salarié ne rencontre pas les exigences du poste, ce refus n'affecte en rien son droit à l'affichage.

13.04

Affectation à l'extérieur et à l'intérieur de la convention

Tout salarié affecté à une fonction non couverte par l'unité de négociation peut, dans un délai de soixante (60) jours, revenir à sa fonction antérieure couverte par l'unité de négociation, tandis que tout salarié affecté à une fonction couverte par l'unité de négociation peut, dans un délai de cinq (5) jours, revenir à sa fonction antérieure. Son ancienneté n'est pas interrompue de ce fait.

13.05

Départ volontaire

Dans le cas où le salarié désire quitter son emploi volontairement, il doit en avertir son supérieur immédiat ou un représentant de l'Employeur deux (2) semaines à l'avance.

Contremaître ou autres salariés

Les employés non-visés par l'accréditation n'accomplissent pas du travail normalement effectué par les salariés sauf:

- a) le travail clérical requis dans l'entrepôt tel qu'effectué actuellement par les contremaîtres et le gérant de l'entrepôt;
- b) pour voir à la formation des nouveaux salariés durant leur période de probation, les périodes d'entraînement à la suite d'une promotion, d'un transfert ou d'une mise à pied, ou lors de la mise en opération d'un nouvel équipement;
- c) lorsqu'il s'agit d'expérience dans le but d'établir une nouvelle procédure opérationnelle;
- d) lors d'un cas d'urgence;
- e) lorsqu'il s'agit d'un travail pour lequel il y a entente au préalable entre les parties.

ARTICLE 14

CONGES FERIÉS PAYÉS

14.01

Congés fériés payés

Les jours suivants sont chômés et payés:

- le Jour de l'An;
- le 2 janvier;
- lundi de Pâques;
- la Fête de la Reine;
- La Fête Nationale;
- le Jour du Canada;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâces;
- le Jour de Noël;
- le jour anniversaire du salarié.

Lorsqu'une des journées mentionnées au paragraphe précédent coïncide avec un samedi ou un dimanche, elle est fixée par l'Employeur, au moins quinze (15) jours à l'avance, dans la semaine qui suit ladite journée fériée.

En outre, si une telle journée fériée survient un jeudi ou un vendredi, l'Employeur pourra reporter ce congé dans la semaine suivante en donnant un préavis d'au moins quinze (15) jours. Toutefois la Fête Nationale, le Jour de Noël et le Jour de l'An doivent être chômés le jour de leur occurrence même s'ils surviennent un jeudi ou un vendredi, sans restreindre toutefois la portée du paragraphe précédent.

Lorsque l'Employeur détermine le jour où sera chômé un jour férié, il en informe les salariés par un avis affiché au tableau d'affichage et il en remet copie au délégué syndical.

14.02

Congés durant les vacances

Dans le cas où l'un ou plusieurs des jours fériés mentionnés à l'article 14.01 tombent au cours de la période de vacances du salarié, l'Employeur allouera un ou des jours de vacances supplémentaires avec paye, pour chacun des jours fériés.

14.03

Droit aux congés fériés

Pour avoir droit à la paie de jour férié payé, tout salarié doit:

- a) avoir complété sa période de probation;
- b) avoir travaillé sa journée normale précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour férié est observé, sauf s'il est absent pour causes ou raisons valables qu'il doit justifier;
- c) avoir travaillé le jour où ce jour férié payé est observé, s'il en est requis dans un cas de force majeure (Act of God);
- d) ne pas avoir été mis à pied une semaine avant la date effective du congé;
- e) ne pas recevoir des prestations du régime d'assurance-salaire, de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail ou de la Régie de l'Assurance automobile, ou tout autre organisme gouvernemental.

Cependant, si un jour férié tombe durant la période de probation d'un salarié, cette journée lui est payée s'il complète sa période de probation et demeure avec l'Employeur.

14.04

Tout travail exécuté lors d'un congé payé mentionné à la clause 14.01 est rémunéré au taux de temps double du salaire, en plus de la rémunération du jour férié.

14.05

Un salarié qui est appelé à travailler un jour de congé férié, peut prendre son congé à une autre date, après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 15

CONGES SPECIAUX

15.01

Congés de mortalité

Tout salarié bénéficie d'un permis d'absence sans perte de salaire pour les fins et périodes de temps suivantes, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables;

- a) à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs;
- b) à l'occasion du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur: trois (3) jours consécutifs;
- c) à l'occasion du décès du beau-père et de la belle-mère: trois (3) jours consécutifs;
- d) à l'occasion du décès du grand-père ou de la grand-mère, du beau-frère ou de la belle-soeur: un (1) jour, soit celui de l'enterrement.

15.02

Congés pour mariage

A l'occasion de son mariage, un salarié peut s'absenter pour une période de trois (3) jours sans perte de salaire, pourvu que lesdits trois (3) jours ne soient pas ajoutés à ses vacances régulières, et qu'ils soient des jours ouvrables.

A l'occasion du mariage d'un enfant, le salarié pourra s'absenter le jour même du mariage sans perte de salaire, s'il s'agit d'un jour ouvrable.

Pour le mariage d'un frère ou d'une soeur, le salarié devra produire un avis d'absence quinze (15) jours avant la date du mariage; il pourra alors jouir d'une (1) journée de congé sans solde pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

15.03

Congé pour naissance ou adoption

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie d'un permis d'absence de deux (2) jours ouvrables sans perte de salaire.

15.04

Congé de maternité

Un congé de maternité sans solde sera accordé à toutes les salariées, pour une période n'excédant pas six (6) mois; en ce qui concerne toutes les autres obligations, l'Employeur et la salariée se soumettent à l'ordonnance 17 sur les congés de maternité. La salariée se servant d'un tel congé se voit accorder à son retour, le poste qu'elle occupait avant son départ et, si celui-ci fut aboli, elle pourra, si elle le désire, utiliser ses droits d'ancienneté en se prévalant de la clause 12.04.

15.05

Congés de maladie

Au 1er mai de chaque année, les salariés à temps complet se voient créditer cinq (5) jours de congés maladie non cumulatifs; ces jours sont non monnayables à la fin de l'année lorsque non pris. Lorsqu'un salarié a moins d'un an de service comme salarié à temps complet au 1er mai d'une année, le nombre de jours qui lui sont crédités est égal à un (1) jour pour chaque deux (2) mois de service, avec un maximum de cinq (5) jours.

L'Employeur peut exiger un certificat médical du salarié absent pour deux (2) jours consécutifs et plus ou lors d'abus ou d'absences répétées.

15.06

Congés électoraux

Les jours de scrutin, tout salarié peut exercer son droit de vote et, à cette fin, il lui est accordé les heures prévues par la Loi, sans perte de salaire.

15.07

Juré et témoin

Un salarié qui s'absente de son travail pour comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas lui-même impliqué ou pour agir comme juré, reçoit de l'Employeur une somme équivalente à son taux horaire régulier de salaire, multiplié par le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées au cours de telle absence, moins la somme d'argent qu'il a reçu comme témoin ou comme juré.

Toutefois lorsqu'un salarié est appelé pour témoigner dans une cause où l'Employeur est lui-même impliqué, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier.

15.08

Pour avoir droit au bénéfice prévu à l'article 15.07, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes:

- a) avoir complété sa période de probation;
- b) avertir son contremaître aussitôt qu'il reçoit sa convocation comme témoin ou juré;
- c) fournir la preuve des sommes d'argent reçues comme témoin ou juré;
- d) retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs de témoin ou de juré.

ARTICLE 16

VACANCES

16.01

L'Employeur accorde à ses salariés des vacances payées, calculées au pourcentage de la rémunération globale pour la période allant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours et allouées selon les critères suivants:

Les salariés ayant à leur crédit au 1er mai de l'année courante:

Service continu

Vacances payées

Moins d'un (1) an:

Une journée par mois de service, payable à 4% de la rémunération (maximum dix (10) jours ouvrables)

1 an à 5 ans:

Trois (3) semaines (6% de la rémunération)

5 ans à 10 ans:

Quatre (4) semaines (8% de la rémunération)

10 ans et plus:

Cinq (5) semaines (10% de la rémunération)

16.02

Choix des vacances

Les vacances annuelles des salariés sont choisies par ancienneté. La priorité sera cependant accordée à l'employé qui se marie. Au cours des mois de juin, juillet et août, les salariés ne peuvent prendre consécutivement que deux (2) semaines de vacances; en outre, du 15 décembre au 15 janvier, aucune vacance ne peut être prise. En dehors de ces périodes, les salariés peuvent prendre toutes leurs vacances en un seul bloc.

16.03

Période de vacances

La période de vacances sera du 1er mai au 30 avril de chaque année.

16.04

Avis pour choix de vacances

De façon à ce que le choix des vacances soit effectué et accordé par ordre d'ancienneté, l'Employeur affichera du 1er mars au 15 avril de chaque année, un avis demandant aux salariés d'y inscrire leur choix. Sur cet avis, l'Employeur spécifiera le nombre de salariés qui peuvent prendre leurs vacances simultanément. Les salariés qui n'auront pas fait connaître leur choix le 31 mars, seront limités aux périodes non choisies.

16.05

Maladie

Un salarié qui est absent pour maladie et qui n'est pas rétabli au début de la période prévue pour la prise de ses vacances annuelles, peut, après entente entre lui-même et l'Employeur, reporter ses vacances annuelles. L'Employeur peut exiger du salarié une preuve satisfaisante.

16.06

Vacances interchangeables

Les salariés pourront interchanger leur choix de vacances entre eux, à la condition que les salariés avisent le service du personnel au moins quinze (15) jours à l'avance, et qu'ils jouissent de vacances d'une même durée.

16.07

Si un salarié n'a pas fait connaître son choix de vacances, lors de la période d'affichage, ou si un salarié désire changer son choix de vacances, il devra dans l'une ou l'autre de ces situations, aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance. Avec l'autorisation de ce dernier, il devra choisir ses vacances en conformité avec la période de vacances et en conformité avec le nombre maximum de salariés qui peuvent prendre leurs vacances simultanément.

16.08

Vacances non cumulatives

Un salarié ne peut accumuler ses vacances annuelles d'année en année, à moins d'en obtenir l'autorisation expresse de l'Employeur.

16.09

Rémunération de vacances

Il est entendu que les paies de vacances ainsi que les rémunérations additionnelles sont payables avant les vacances.

16.10

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité 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 (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

16.11

Indemnité de départ

Tout salarié qui quitte l'Employeur, a droit au paiement des montants prévus au présent article calculés jusqu'à la date de son départ.

16.12

Vacances sans solde

L'Employeur pourra accorder à un salarié une semaine additionnelle de vacances sans solde pour un motif qu'il juge valable en autant que la demande à cet effet soit faite suffisamment à l'avance et que d'autres salariés ne soient pas empêchés de prendre leurs vacances régulières.

ARTICLE 17

HEURES DE TRAVAIL

17.01

Semaine normale

- a) La semaine normale de travail pour les employés à plein temps est de quarante (40) heures. La semaine de travail est de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi. La journée normale de travail est de huit (8) heures de travail interrompues d'une période de repas non-payée d'une demi-heure, prise vers le milieu de chaque journée de travail.

Chaque journée de travail débute entre 7 heures et 8 heures du lundi au jeudi et entre 5 heures et 8 heures le vendredi pour les employés de l'équipe du jour. Pour les employés de l'équipe du soir, chaque journée de travail débute entre 15 heures et 17 heures du lundi au jeudi et avant 14 heures le vendredi, en assurant toutefois un minimum de huit (8) heures de repos entre la fin du travail régulier le jeudi et le début du travail régulier le vendredi.

- b) Dans le cas des salariés à temps partiel, la semaine de travail peut être répartie du lundi à 0 heure au dimanche 24 heures et chaque journée de travail comporte un maximum de douze (12) heures de travail.

17.02

Période de repos

Tous les salariés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail, définie en conformité avec l'application de l'article 17.03.

17.03

Horaire de travail et changement

L'horaire de travail hebdomadaire des salariés à plein temps et à temps partiel est établi par l'Employeur et il est affiché au tableau d'affichage. Tout changement à cet horaire doit être précédé d'un préavis d'une (1) semaine avant son entrée en vigueur. Toutefois, un comité permanent formé du délégué syndical et de quatre (4) salariés syndiqués, peut, après consultation auprès de ses membres, agir en leur nom pour accepter certains changements d'horaire nécessités par certaines circonstances spéciales.

17.04

Carte de poinçon

L'Employeur met à la disposition des salariés des cartes à poinçonner ou à signer chaque jour, et il est de la responsabilité des salariés de poinçonner ou de signer à l'arrivée pour le travail, avant et après les repas, et au départ après le travail.

18.01

Définition du temps supplémentaire

- a) pour les salariés à temps complet, le temps supplémentaire débute lorsqu'un salarié exécute un travail requis par l'Employeur ou son représentant, en plus ou en dehors de son horaire de travail régulier ou lors d'un congé férié ou d'un congé hebdomadaire;
- b) pour les salariés à temps partiel, le temps supplémentaire débute lorsqu'un salarié exécute un travail requis par l'Employeur ou son représentant, en plus de quarante (40) heures de travail dans la même semaine ou lors d'un congé férié dont il aurait normalement bénéficié;
- c) l'Employeur doit garantir un minimum de trois (3) heures de travail lorsqu'il demande à un salarié de travailler en temps supplémentaire lors d'un congé hebdomadaire.

18.02

Taux applicable au temps supplémentaire

- a) Pour les temps complet:
 1. journée régulière: le temps supplémentaire sera rémunéré une fois et demie (1½) le taux horaire régulier pour les trois (3) premières heures et deux (2) fois le taux horaire régulier pour les autres heures.
 2. samedi: le temps supplémentaire sera rémunéré une fois et demie (1½) le taux horaire régulier.
 3. dimanche: le temps supplémentaire sera rémunéré deux (2) fois le taux horaire régulier.
- b) Pour les temps partiel:

le temps supplémentaire sera rémunéré une fois et demie (1½) le taux horaire régulier.

18.03

Les heures payées à un salarié pour des jours fériés sont considérées comme des heures de travail faisant partie de la semaine régulière de travail, lorsqu'il s'agit de calculer sa paie pour du temps supplémentaire.

18.04

Distribution du temps supplémentaire

Lorsqu'il s'agit de terminer un travail commencé en cours de la journée régulière de travail, le temps supplémentaire est accordé aux salariés qui ont commencé ce travail, en tenant compte de l'ancienneté. Toutefois, lorsque ce travail est prévu pour excéder deux (2) heures et dans tous les autres cas, l'ancienneté prévaut en autant que la compétence existe.

ARTICLE 19

PLAN D'ASSURANCE ET FOND DE PENSION

19.01

L'Union accepte le régime de prévoyance collective (Assurance et régime de retraite) de Quebecor inc.

Tous les salariés admissibles à ce régime devront en faire partie conformément aux dispositions dudit régime.

ARTICLE 20

SALAIRES

- 20.01 L'Employeur accorde aux salariés les augmentations de salaire suivantes:
- a) à compter du 1er mai 1983: 0.65\$ de l'heure;
 - b) à compter du 1er mai 1984: 0.50\$ de l'heure;
 - c) à compter du 1er mai 1985: 0.30\$ de l'heure;
 - d) à compter du 1er novembre 1985: 0.30\$ de l'heure.
- 20.02 En outre une prime de 0.25\$ de l'heure est versée aux salariés à temps complet de l'équipe de soir et de 0.50\$ de l'heure aux salariés à temps complet de l'équipe de nuit.
- 20.03 Taux d'embauche
- Les nouveaux salariés à temps partiel sont payés à un taux minimum de 4.25\$ de l'heure et augmentés à 4.50\$ de l'heure après qu'ils ont accompli 400 heures de travail.
- Les nouveaux salariés à temps complet sont payés à un taux minimum de 4.50\$ de l'heure et augmentés à 4.75\$ de l'heure après qu'ils ont complété leur période de probation.
- 20.04 Tout salarié qui reçoit actuellement plus que le taux de salaire mentionné ci-haut, n'a pas, du fait de la signature de cette convention, à subir une diminution de salaire. L'Employeur peut, à sa discrétion, payer un salarié un taux plus élevé que celui qui s'applique à sa classification.
- 20.05 Chef d'équipe
- L'Employeur peut, s'il le désire, créer un poste de chef d'équipe: un chef d'équipe a sous ses ordres un groupe de salariés et en est responsable. La promotion d'un salarié à un poste de chef d'équipe n'est pas régi par l'ancienneté et la nomination fait partie des droits de gérance de l'Employeur. Le chef d'équipe reçoit une prime de dix dollars (10\$) par semaine.
- 20.06 Tous les salariés sont payés le jeudi midi.

20.07

Avance au salarié en cas d'accident ou de maladie

Dans l'éventualité où un salarié est incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident et si la Compagnie d'assurances ou la commission de la Santé et de la Sécurité du Travail accepte et reconnaît sa réclamation, l'Employeur accepte d'avancer audit salarié des montants hebdomadaires égaux aux bénéfices hebdomadaires qu'il doit recevoir de ladite Compagnie d'assurances ou de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, jusqu'à ce qu'il reçoive son premier chèque. Il est bien entendu que les montants ainsi avancés au salarié sont remboursés à l'Employeur à même ses chèques d'indemnité. Dès que le salarié commence à toucher ses indemnités, l'Employeur n'est plus tenu de continuer les avances.

Tel que prescrit par la Loi, dans l'éventualité d'un accident de travail, l'Employeur doit verser au salarié la prestation pour chacun des cinq (5) premiers jours ouvrables qui suivent le jour de l'accident.

20.08

Paie de séparation

Le salarié qui, pour une raison ou pour une autre, quitte le service de l'Employeur, reçoit les argents qui lui reviennent, de même que ses effets personnels, au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de son emploi chez l'Employeur, exception faite des argents du fonds de pension, s'il y a lieu.

20.09

Erreur

Toute erreur de moins de 25\$, dans le calcul de la paie d'un salarié, sera corrigée dans la paie suivant sa découverte.

Toute erreur de plus de 25\$, dans le calcul de la paie d'un salarié, sera corrigée, sur un chèque spécial, dans la semaine suivant sa découverte. A la demande du salarié, toute erreur excédant 25\$ pourra lui être avancée; il devra rembourser cette somme, dès que la correction aura été effectuée.

Lorsqu'un salarié a reçu en salaire plus qu'il ne lui était dû, l'Employeur peut récupérer les sommes versées en trop sur la paie suivante.

20.10

Forfaitaire

Tous les salariés à temps complet à l'emploi de l'Employeur au 1er mai 1983 reçoivent une somme forfaitaire de deux cent soixante quinze (275\$) dollars dans les dix (10) jours suivant la signature de la présente convention.

Dans le même délai, une somme forfaitaire de deux cent (200\$) dollars sera versée aux salariés à temps partiel à l'emploi au 1er mai 1983.

ARTICLE 21

CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

21.01

Local pour repas

L'Employeur fournit un local pour les repas de ses salariés et convient de le garder propre et hygiénique.

21.02

Salle de toilettes

Une salle de toilettes doit être mise à la disposition des salariés et il est convenu que des mesures disciplinaires sévères peuvent être appliquées à l'égard de tout salarié qui est trouvé responsable de dommages à ce local.

21.03

Normes de sécurité et d'hygiène

L'Employeur s'engage à faire le nécessaire pour respecter toutes les normes de sécurité et d'hygiène, tant fédérales, municipales que provinciales; à cette fin, l'Employeur s'engage à mettre à la disposition des salariés tout équipement, lieu, outil ou tout matériel nécessaire à l'accomplissement et à la réalisation de la présente clause.

21.04

Détecteur de mensonges

L'Employeur ne doit pas demander à un salarié ou au postulant à un emploi de se soumettre à un test ayant pour but de détecter les mensonges.

21.05

Il est de la responsabilité du salarié de confirmer à l'Employeur tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

21.06

L'Employeur s'engage à ne pas sous-contracter à l'extérieur le travail exécuté, à la date de signature de la convention, 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. La présente disposition ne s'applique pas lorsqu'un cas d'urgence indépendant de la volonté de l'employeur se présente.

ARTICLE 22

DUREE DE LA CONVENTION

22.01

Durée de la convention

La présente convention est valide à compter de sa signature jusqu'au 30 avril 1986. Elle n'a aucun effet rétroactif sauf les salaires; la clause 15.05 et le régime de vacances (article 16) qui prennent effet au 1er mai 1983.

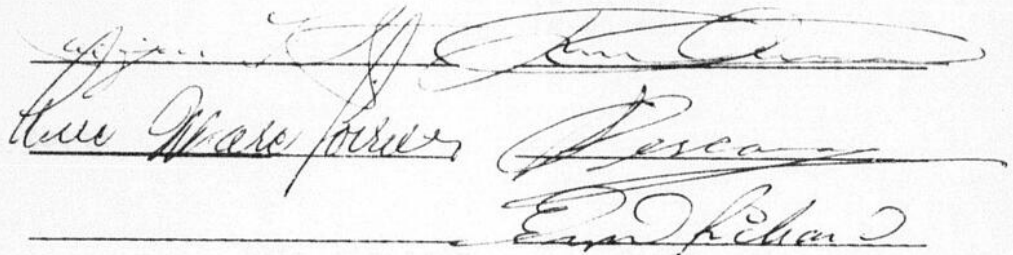
22.02

La présente convention demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 24 e jour du mois de mai 1983.

POUR L'UNION

POUR L'EMPLOYEUR


The image shows two columns of handwritten signatures. The left column, under 'POUR L'UNION', contains two signatures: the top one is partially obscured by a large flourish, and the second one is 'Hélène Marie Perrier'. The right column, under 'POUR L'EMPLOYEUR', contains two signatures: the top one is 'Pescara' and the bottom one is 'E. P. Pichon'.

ANNAL "A"

Liste d'ancienneté

(Au 1er mai 1983)

Salariés à temps complet

<u>Nom</u>	<u>Date d'entrée</u>
Lucie Grenier	08-07-74
Pierrette Richer	06-09-76
Jean-Pierre Sirois	15-11-77
Roger Aubin	16-01-78
Alain Ouimet	01-05-78
Emilienne Rioux	04-09-79
Luc-Marc Poirier	17-12-79
André Goulet	29-02-80
Line Alain	05-05-80
Manon Massarelli	04-08-80
François Baril	08-09-80
Yvonne Bastarache	15-12-80
Sylvie Alain	05-10-81
Louissette Pigeon	05-10-81
Bertrand Lavoie	16-11-81
Bruno Lubrano	14-06-82

Salariés à temps partiel

<u>Nom</u>	<u>Date d'entrée</u>	<u>Nombre d'heures</u> (au 15 avril 1983)
Gérilda Archambault	08-04-77	7,040
Emilienne Bourgeois	28-01-80	5,385
Janette Coulombe	28-01-80	5,818
Marielle Aubut	25-08-80	4,911
Jacqueline Grenier	03-09-80	4,786
Lucette Alain	03-09-80	4,756
Shirley Lefebvre	03-09-80	3,966
Rollande Gagnon	10-11-80	4,319
Bruno Nantel	20-02-81	2,497
Norma Desbiens	04-05-81	2,708
Alain Gingras	22-05-81	1,867
Véronique Ouellet	14-09-81	2,076
Monique Giguère	23-11-81	1,764
Benoit Saucier	03-12-81	2,508
Nicole Turmel	01-02-82	1,637
Réjean Lapointe	14-05-82	721
Diane Henri	07-06-82	1,515
Michel Beauregard	09-09-82	806
Serge Nantel	17-12-82	307
Denis Rochon	10-01-83	409

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

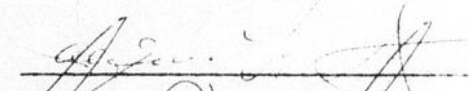
Les Messageries Dynamiques, une divisions de Groupe Quebecor inc.

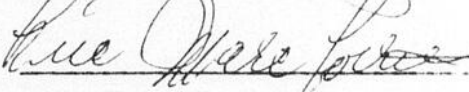
et

L'Union des Camionneurs de construction et approvisionnement, mécaniciens d'auto et aides, employés de stations-service et de parcs de stationnement et salariés divers, Local 903 (affiliée à I.B. of T.C.W. and H. of A.)

-
- .01 Les parties conviennent que malgré la clause 13.06 de la convention, le contremaître en devoir le mercredi soir pourra effectuer le travail requis pour assurer la distribution des marchandises.
- .02 Seuls les employés qui accomplissent actuellement deux (2) horaires consécutifs le jeudi soir de chaque semaine pourront continuer à le faire, si les besoins du travail le justifient.
- .03 Dans la semaine suivant la signature de la convention, les employés à temps complet qui travaillent actuellement sur l'équipe du soir pourront utiliser leur ancienneté pour déplacer un employé moins ancien qu'eux sur l'équipe de jour. L'employé ainsi déplacé sera alors assigné sur l'équipe de soir.
- .04 Nonobstant les dispositions de l'article 20 de la convention, le salaire actuel de monsieur Roger Aubin, sera maintenu à son niveau actuel jusqu'au 30 avril 1984. alors qu'il bénéficiera de l'augmentation prévue au 1er mai 1985. Toutefois monsieur Aubin recevra la rétroactivité prévue à la clause 20.10 de la convention.

POUR L'UNION





POUR L'EMPLOYEUR

