

NOM

NO

08791-6

C.A.E. 4093 NO.CDNV. 87916  
AFFIL. 9 NB.EMPL. 8  
EMP.CDUV. 5 ET.GEOD. 64500 61  
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M09246009  
DATE ENR.841203

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GÉNÉRAL  
DU TRAVAIL

8791-6  
CT-86-05-M-307

DOSSIER : M-9246-09  
CAS : MD-084-04-86

MONTRÉAL, le 28 mai 1986

PRÉSIDENT:

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
Robert Levac

JEAN-CLAUDE LEGAULT et als  
2025, rue Monterey  
VILLE DE LAVAL (Québec)  
H7L 3T6

REQUÉRANTS

- et -

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 L'I.B. of  
T.C.W. & H. of A.)  
5050, rue de Sorel, bureau 22  
MONTRÉAL (Québec)  
H4P 1G5

INTIMÉE

- et -

F.A. TUCKER (CANADA) LIMITÉE  
2025, rue Monterey  
VILLE DE LAVAL (Québec)  
H7L 3T6

MIS-EN-CAUSE

D É C I S I O N

Le 10 mars 1986, les requérants déposent une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail demandant la révocation de l'accréditation accordée à l'intimée le 28 février 1984 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau et ceux déjà couverts par une accréditation."

DE:

F.A. TUCKER (CANADA) LIMITÉE

.../2

'86 MAY 23 12:58

La convention collective se termine  
le 31 mai 1986.

À ce jour, aucun avis de négociation  
n'est parvenu au Ministre du travail, il n'y a eu ni grève ni lock-out.

L'intimée ne représente plus la  
majorité du groupe de salariés pour lequel elle est accréditée.

Par document reçu le 11 avril 1986  
et versé au dossier l'intimée ne conteste pas la présente requête et  
renonce à son droit d'être entendue.

CONSIDÉRANT les dispositions de la loi et plus  
particulièrement celles de l'article  
41 du Code du travail;

CONSIDÉRANT que la requête est déposée dans les  
délais impartis au Code du travail;

CONSIDÉRANT que l'intimée ne possède plus le  
caractère représentatif requis par  
la loi;

CONSIDÉRANT que l'intimé ne s'objecte pas à la  
présente requête et renonce à son  
droit d'être entendue;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

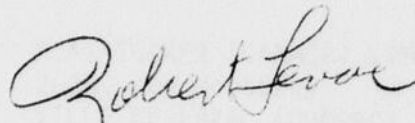
ACCUEILLE la présente requête;

RÉVOQUE à toutes fins que de droit  
l'accréditation accordée à  
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 l'I.B. of  
T.C.W. & H. of A.), le 28 février  
1984, pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau et ceux déjà couverts par une accréditation."

DE:

F.A. TUCKER (CANADA) LIMITÉE  
2025, rue Monterey  
Ville de Laval (Québec)  
H7L 3T6



Robert Levac  
Commissaire général du travail

LD:s1

REPRÉSENTANT DE L'INTIMÉE:

M. Bertrand Bernatchez

REPRÉSENTANT DU MIS-EN-CAUSE:

Me Paul-Yvan Martin

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GÉNÉRAL  
DU TRAVAIL

8791-6  
CT.86-05-M-268

DOSSIER : M-9246-09

CAS : MD-004-04-86

MONTREAL, le 28 mai 1986

PRÉSIDENT:

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert Levac

F.A. TUCKER (CANADA) LIMITÉE  
2025, rue Monterey  
VILLE DE LAVAL (Québec)  
H7L 3T6

REQUÉRANT

- et -

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 l'I.B. of  
T.C.W. & H. of A.)  
5050, rue de Sorel, bureau 22  
MONTREAL (Québec)  
H4P 1G5

INTIMÉE

D É C I S I O N

Le 26 mars 1986, le requérant  
dépose une requête en vertu de l'article 41 du Code du travail demandant  
la révocation de l'accréditation accordée à l'intimée le 28 février 1984  
pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code  
du travail à l'exception des  
employés de bureau et ceux déjà  
couverts par une accréditation."

DE:

F.A. TUCKER (CANADA) LIMITÉE

le 31 mai 1986.

La convention collective se termine

.../2

06 11 20 12:58

Par une décision rendue le  
1986, le soussigné a révoqué l'accréditation visée par la requête.

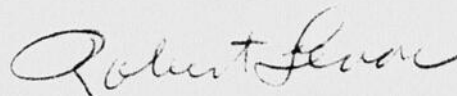
CONSIDÉRANT les dispositions de la loi et plus  
particulièrement celles de l'article  
41 du Code du travail;

CONSIDÉRANT que la requête est déposée dans les  
délais impartis au Code du travail;

CONSIDÉRANT la décision du soussigné rendue le

POUR CES MOTIFS, le soussigné

REJETTE LA REQUÊTE parce que sans objet, la requête  
en révocation déposée le 26 mars  
1986 par F.A. TUCKER (CANADA) LIMITÉE.



Robert Levac  
Commissaire général du travail

LD:s1

REPRÉSENTANT DE L'INTIMÉE:

M. Bertrand Bernatchez

REPRÉSENTANT DU REQUÉRANT:

Me Paul-Yvan Martin



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

0879/6

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-9246-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-08-28	84-09-04		84-06-01	86-05-31	8	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des Cam. de Cons. et App. Méc. d'Auto et Aides, Empl. de Stat-Serv. et de Parcs de Stat. et Sal. Div. loc. 903 (aff. à l'I.B. of T.C.W. & H of A) 5050 de Sorel, ste 22 Montréal, QC. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> F.A. Tucker (Canada) Limitée 2025 rue Monterey Ville de Laval, QC. H7L 3T6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Phillips, Friedman, Kotler Avocats Att: Me Sydney Phillips Suite 1400 - Place du Canada Montréal, QC. H3B 2P8	Région <u>06-06</u> Activité <u>4041 (6)</u> Affiliation <u>10</u> <i>4037 ligne de travaux énergie et telecom</i>

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

---

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen/dg <i>OM</i>	84-09-19

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

184 SEP -4 14 09

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: F.A. TUCKER (CANADA) LIMITEE  
2025 rue Monterey  
Laval, Québec  
H7L 3T6

ET: UNION DES CAMIONNEURS ET CONSTRUCTION ET  
APPROVISIONNEMENTS, MECANICIENS D'AUTO  
ET AIDES, EMPLOYES DE STATIONS-SERVICE  
ET DE PARCS DE STATIONNEMENTS, ET  
SALAIRES DIVERS, LOCAL 903  
(affiliée à I.B. of T.C.W. & H. of A.)  
5050 rue de Sorel, Suite 22  
Montréal, Québec

PREAMBULE

L'intention et le but de la Compagnie et de l'Union sont de promouvoir et de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, d'assurer une meilleure productivité pour la Compagnie et, enfin, d'assurer la prospérité de l'entreprise durant le terme de la convention collective.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour tous les employés couverts par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le ministère du travail du Québec, à l'exception des chargés de main-d'oeuvre (charge hands), pour toutes les dispositions couvertes par la signature de la présente convention collective.



ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union convient et reconnaît que la Compagnie possède tous les pouvoirs rattachés à la direction, sauf ceux qui sont limités par la loi ou la présente convention. L'Union reconnaît aussi que c'est la fonction de la direction de la Compagnie de diriger l'entreprise et de diriger les salariés de la Compagnie, incluant, sans restreindre la portée générale:

- a) maintenir l'ordre et l'efficacité;
- b) embaucher, promouvoir, rétrograder, diriger, classifier, transférer, mettre à pied et rappeler au travail;
- c) discipliner, congédier, suspendre, faire des règlements d'usine à être observés par les salariés et les altérer de temps à autre;
- d) déterminer la nature et le genre d'affaires dans lesquelles la Compagnie veut s'engager, l'étendue des opérations, le genre et l'emplacement de l'équipement et les matériaux à être utilisés, les méthodes, les techniques, les cédules de travail et de production, etc.
- e) Il est entendu que l'application des droits de la direction sont sous réserve du droit des salariés impliqués de loger un grief de la manière et dans les limites prévues aux présentes.

ARTICLE 3 - GREVE ET LOCK-OUT

3.01 Pour la durée de cette convention collective, la Compagnie s'engage à ne pas susciter ni ordonner un lock-out de ses salariés et, si la Compagnie le fait, les sommes de salaire ainsi perdues par les employés leur seront remboursées.

3.02 Pour la durée de cette convention collective, il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail ou suspension de travail, en tout ou en partie, pour quelque raison que ce soit par les salariés, et le Syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera, ne suscitera et ne participera pas à l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour les empêcher et/ou les arrêter.

ARTICLE 4 - AVIS

4.01 La Compagnie consent de permettre l'affichage d'avis d'activités syndicales sur le tableau d'affichage fourni dans ce but. Tout affichage aura lieu uniquement après l'approbation par l'Employeur, ce dernier ne pouvant refuser d'une façon déraisonnable.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 A la signature de cette convention collective, tous les employés couverts par cette dite convention doivent, comme condition de travail, devenir et demeurer membres de l'Union des Teamsters, Local 903 et ce, pour toute la durée de ladite convention collective.

5.02 En cas de refus par l'Union d'admettre un salarié comme membre ou en cas de suspension ou d'expulsion, un salarié ne perdra pas son droit de travailler pour la Compagnie.

5.03 Tout nouvel employé, durant la période de sa probation, ainsi que tout employé occasionnel, incluant les étudiants travaillant pendant leur vacances (mais non incluant des stagiaires envoyés par les écoles), doivent, comme condition de leur emploi, payer la cotisation syndicale mensuelle au taux fixé par le Syndicat. Cette cotisation doit être déduite de la paie des employés mensuellement et remise mensuellement au Syndicat avec les autres cotisations mensuelles et les frais d'initiative s'il y a lieu.

5.04 Dès la terminaison de sa période de probation, tout nouvel employé doit, comme condition de maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'Union des Teamsters, Local 903. La Compagnie convient en plus qu'elle retiendra de chaque employé régulier admis dans l'Union, sur réception d'une autorisation écrite dudit employé, le taux d'initiation déterminé par le Syndicat.

5.05 La Compagnie convient de déduire du salaire de chaque employé, l'équivalent du montant autorisé comme cotisation syndicale au taux fixé par l'Union, du premier chèque au secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours du prélèvement.

5.06 Dans les cas de tout changement du montant de la cotisation syndicale à être prélevée par l'Employeur, l'Union devra en aviser l'Employeur par lettre recommandée et signée par les officiers dûment mandatés par l'Union pour ce faire au moins quinze (15) jours avant la date effective du prélèvement. L'Union s'engage à afficher copie de tel avis à l'Employeur, sur le tableau d'affichage, au même moment que l'envoi par courrier dudit avis à l'Employeur.

5.07 La Compagnie sera tenue responsable des cotisations effectivement perçues pour l'Union en ce qui concerne 5.06.

5.08 Il est entendu que l'Union indemniserà la Compagnie et la garantie contre toute réclamation d'un salarié fondée sur le précompte effectué sur son salaire en vertu de cet article.

#### ARTICLE 6 - ANCIENNETE ET MISE A PIED

6.01 L'ancienneté signifie la période pendant laquelle un employé à temps complet est à l'emploi de l'Employeur. La période d'essai complétée, l'ancienneté du salarié datera du premier jour de son emploi dans la Compagnie, ou du dernier embauchage pour un employé qui a travaillé pour la compagnie antérieurement.

6.02 Tout salarié engagé après la signature de ce contrat sera soumis à une période de probation de trois (3) mois de calendrier au cours de laquelle l'Employeur pourra le congédier à sa discrétion et sans avis. Après cette période, son ancienneté sera reconnue depuis la date de l'embauchage. Durant cette période de probation, à l'exception des taux de salaire et des heures de travail, ce salarié n'est pas assujetti à la présente convention.

6.03 La liste d'ancienneté doit fournir les renseignements suivants:

- a) nom, prénom;
- b) date d'embauchage;
- c) classification

6.04 La liste d'ancienneté sera mise à jour et affichée deux (2) fois par année, le 15 avril et le 15 octobre de chaque année; cette liste prévaudra en tout temps et tout employé pourra, dans les dix (10) jours de calendrier suivant la date d'affichage de la liste d'ancienneté, contester ladite liste par la procédure de griefs. Une copie de ladite liste sera remise à l'Union.

6.05 En cas d'absence due à la maladie ou blessure, le classement d'ancienneté ne se perdra pas pour une durée de douze (12) mois. Si la maladie ou blessure est le résultat d'un accident de travail, le classement d'ancienneté ne se perdra pas. Cependant, la Compagnie aura le droit de faire examiner le salarié par le médecin de la Compagnie, et ce aux frais de la Compagnie.

6.06 L'ancienneté sera établie parmi les mécaniciens seulement, comme une classification.

6.07 Le salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) si le salarié est congédié et n'est pas réinstallé selon les dispositions de la présente convention collective;
- b) si le salarié quitte volontairement son emploi;
- c) si le salarié manque de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un rappel par lettre recommandée à sa dernière adresse connue;
- d) si le salarié s'absente pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison jugée acceptable par la Compagnie;

- e) si le salarié ne retourne pas au travail à la fin d'une absence autorisée par la Compagnie.

6.08 Tout employé promu par la Compagnie (contremaître, surintendant, etc.) conservera son droit d'ancienneté dans son ancienne classification pour une période de six (6) mois à partir de sa promotion.

6.09 En cas de mise à pied, les salariés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers selon le principe du dernier engagé, premier à être mis à pied, et pour le rappel au travail, le principe inverse, soit le dernier mis à pied sera le premier rappelé au travail, en autant que les employés ayant le plus d'ancienneté possèdent les qualifications nécessaires pour accomplir le travail disponible et requis.

6.10 Dans les cas de mise à pied pour trois (3) jours ou plus, la Compagnie avisera les employés affectés au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. A défaut de cet avis, la Compagnie paiera deux (2) jours de salaire à l'employé concerné.

6.11 a) Lorsqu'un poste permanent devient vacant et que la Compagnie estime bon de le combler, il sera affiché pendant une période de cinq (5) jours de travail consécutifs.

b) La sélection pour de tels postes sera faite selon l'ancienneté, en autant que les qualifications nécessaires pour accomplir le travail requis sont relativement égales.

6.12 Tout employé peut se porter candidat à un poste permanent affiché qui comporte un taux de salaire plus élevé que le poste qu'il détient actuellement; l'employé choisi sera à l'essai pour une période maximum de trente (30) jours de calendrier avant qu'il ne soit considéré permanent à ce poste. Cependant, ledit employé devra recevoir le taux de la nouvelle classification pour toute la durée de ladite période d'essai.

6.13 Il est de plus convenu que toute affiche d'un poste ne sera valable que pour la durée de la période d'affichage, tel que mentionné à l'article 6.11, et ne pourra servir en aucun autre moment.

ARTICLE 7 - PERIODE DE PAIE

7.01 La Compagnie devra payer ses employés hebdomadairement, soit le jeudi. La Compagnie fournira à tous et à chacun de ses employés couverts par cette convention, un relevé séparé ou détachable écrit ou imprimé indiquant leur salaire ou gages en détail, selon les heures marquées sur la carte de l'horloge à poinçon.

ARTICLE 8 - COMITE DE NEGOCIATION DE L'UNION ET DELEGUES

8.01 La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de nommer un délégué par quart de travail (''shift'') parmi les employés de l'unité de négociation, dans le but d'aider les employés dans le règlement des griefs. Le délégué, au moment de sa nomination, devra avoir au moins dix-huit (18) mois d'ancienneté.

8.02 L'Union avisera la Compagnie par écrit des noms des délégués et des dates de leur nomination.

8.03 a) L'Union convient et reconnaît que les délégués ont des tâches régulières à accomplir au service de la Compagnie, et que ceux-ci ne pourront laisser leurs tâches sans avoir obtenu au préalable la permission de leur superviseur ou contremaître de ce faire. La Compagnie convient qu'une telle permission ne devrait pas être refusée déraisonnablement et qu'un délégué, durant les heures de travail, ne subira aucune perte de salaire lors des absences prévues aux présentes. Cependant, il est entendu que de telles absences doivent être limitées au minimum.

b) La Compagnie informera le Syndicat par écrit de la suspension et/ou du congédiement d'un ou des délégués.

c) Il est entendu que le ou les délégués d'ateliers et/ou le comité de négociation, jusqu'à un maximum d'un (1) employé, ne subiront aucune perte de salaire pendant qu'il siègent aux séances de négociation avec les représentants de la Compagnie.

8.04 L'Union avisera la Compagnie par écrit du nom du délégué et du nom des substituts et des membres du comité de négociation ou de tout changement apporté avant qu'on exige que la Compagnie les reconnaisse. La Compagnie fournira à l'Union les noms des surveillants et des autres représentants de la Compagnie avec qui les représentants de l'Union pourraient transiger durant la durée de la convention.

#### ARTICLE 9 - UNIFORMES

9.01 La Compagnie fournira des habits pour la pluie et les couvre-tout selon les exigences.

#### ARTICLE 10 - DISPOSITIONS SANITAIRES

10.01 La Compagnie consent à fournir aux salariés au garage un endroit de recharge, un endroit pour se laver, cabinets de toilette propres et sanitaires et des endroits appropriés où ils pourront manger. Les employés devront coopérer pour tenir ces endroits propres en tout temps.

#### ARTICLE 11- -REPAS ET PERIODES DE REPOS

11.01 a) Les parties ont convenu qu'il y aura une période d'une (1) heure pour le repas non payée durant chaque quart et qu'elle devra être prise vers le milieu de chaque quart.

b) Les employés auront une période de quinze (15) minutes de repos dans l'avant-midi et quinze (15) minutes de repos dans l'après-midi.

11.02 Si du temps supplémentaire est envisagé pour deux (2) heures ou plus, l'employé qui doit travailler en temps supplémentaire a droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire et ce, avant de débiter tel temps supplémentaire.

#### ARTICLE 12 - CONGE DE DEUIL

12.01 Advenant le décès d'un fils, d'une fille, d'un conjoint, d'un père, d'une mère, un salarié qui a complété sa période de probation a droit à un congé d'absence de deux (2) jours consécutifs (le jour des funérailles et le jour précédent ou suivant, si ces jours sont des jours ouvrables) sans perte de salaire.

12.02 Advenant le décès d'un frère ou d'une soeur, l'employé ayant complété sa période probation aura droit à un congé avec solde pour le jour des funérailles seulement, pourvu qu'il assiste aux funérailles.

12.03 Il est entendu que l'employé devra fournir une preuve satisfaisante de mortalité dans ces cas si la Compagnie l'exige.

#### ARTICLE 13 - CONGES STATUTAIRES

13.01 Après avoir complété la période de probation et moyennant les autres conditions de cet article, les huit (8) jours mentionnés ci-dessous seront considérés comme jours de congés statutaires, fériés et chômés, et les employés seront payés pour ces jours à temps simple sans avoir travaillé.

1. Jour de l'An
2. Vendredi Saint



3. Fête de Dollard
4. St. Jean Baptiste (Fête Nationale)
5. Jour de la Confédération
6. Fête du Travail
7. Jour de Noel
8. Un autre jour au choix du syndicat

Un jour de congé payé qui tombe un samedi ou un dimanche sera reporté au vendredi précédent ou au lundi suivant.

13.02 Pour tout employé qui sera obligé de travailler n'importe lequel des congés statutaires mentionnés ci-dessus, il recevra la paie pour toutes les heures travaillées à temps et demi plus le montant versé pour ledit congé par l'Employeur.

13.03 Il est convenu que pour remplir les exigences des qualifications afin d'avoir droit au paiement desdits jours de congés, un employé devra avoir travaillé la journée normale cédulée de travail qui précède immédiatement et qui suit immédiatement ledit congé.

#### ARTICLE 14 - CONGE DE JURE

14.01 Si un employé est appelé pour agir comm juré, la Compagnie accepte de payer la différence entre ce qu'un juré recevra de la Cour, et le salaire régulier de huit (8) heures au taux de base qu'il aurait reçu s'il avait pu se présenter au travail. Sur demande de la Compagnie, l'employé devra fournir une preuve du montant reçu en tant que juré.

#### ARTICLE 15 - VACANCES ANNUELLES

15.01 a) Les employés auront droit chaque année à des vacances rémunérées basée sur leur service continu auprès de la Compagnie au 1er mai, tel qu'établi dans la cédule suivante.

b) Tout employé qui a moins d'un (1) an de service auprès de la Compagnie aura droit à l'équivalent d'un (1) jour par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours et quatre pour cent (4%) des revenus de l'employé.

c) Tout employé qui a un (1) an de service ou plus auprès de la Compagnie aura droit à deux (2) semaines de vacances et six pour cent (6%) des revenus de l'employé.

d) Tout employé qui a dix (10) ans de service ou plus auprès de la Compagnie aura droit à trois (3) semaines de vacances et six pour cent (6%) des revenus de l'employé.

15.02 Les vacances doivent être prises à une période choisie par les employés et approuvées par la Compagnie selon les besoins des opérations, dans les douze (12) mois qui suivent le premier (1er) mai de chaque année. De plus, il est aussi convenu que le choix des vacances se fera par ancienneté.

15.03 En tout temps, la Compagnie pourra limiter à deux (2) employés par classification par quart, le nombre d'employé en vacances en même temps. Cependant, le facteur d'ancienneté prévaudra quant au choix de vacances annuelles. La Compagnie devra afficher, au plus tard le 1er mai de chaque année, la liste des vacances.

15.04 Si la Compagnie décide de fermer l'usine en entier ou en partie pour la période des vacances, elle choisira une période consécutive entre le 24 juin et le jour de la Fête du Travail et affichera cette information le premier (1er) mai précédent. Tous les employés ainsi affectés seront obligés de prendre leurs vacances annuelles lors de la fermeture.

15.05 Si un congé statutaire tombe pendant les vacances annuelles d'un employé, l'employé aura droit à une (1) journée payée qui sera ajoutée à sa paie de vacances pour ledit congé statutaire prévu à l'article 13.01. Advenant que l'employé veut prendre une journée additionnelle, cette journée sera donnée à la discrétion de la Compagnie seulement.

15.06 Advenant une terminaison d'emploi pour quelque cause que ce soit y inclus la mise à pied, autre que la mise à pied temporaire, l'employé

sera payé pour toute paie de vacances impayée à laquelle il peut avoir droit pour la période antérieure au 30 avril précédent en plus de quatre pour cent (4%), ou six pour cent (6%), selon le cas, de tout salaire à partir du 1er mai précédent. Advenant rappel après une mise à pied, un employé n'a pas droit aux vacances pour laquelle il avait déjà été payé en vertu de la présente clause.

#### ARTICLE 16 - CONGES POUR ACTIVITES SYNDICALES

16.01 S'il est délégué par l'Union à toute convention ou école d'entraînement, le délégué en chef ou représentant dûment élu aura droit à une permission d'absence sans rémunération, ni interruption d'ancienneté, pourvu qu'un avis écrit d'au moins une (1) semaine soit donné à la Compagnie et pas plus qu'un (1) employé soit absent à la fois.

La Compagnie peut refuser une telle demande si elle juge à propos que l'employé est indispensable au bon fonctionnement de son département durant cette période et qu'il eut été impossible pour la Compagnie de trouver un remplaçant adéquat pour remplir sa fonction.

Il est entendu que cette personne pourra s'absenter pour une période n'excédant pas deux (2) jours consécutifs, totalisant cinq (5) jours ouvrables par année (1er janvier au 31 décembre).

16.02 Si un employé régi par cette convention est élu ou nommé à une position permanente dans l'Union Local 903, tel employé aura droit à une permission d'absence pour une période maximum de six (6) mois sans rémunération, ni interruption d'ancienneté. Ceci ne s'applique qu'à un employé à la fois. Toutefois, la Compagnie doit avoir un préavis de trente (30) jours pour ce dit congé.

16.03 Dans les cas cités à 16.01 et 16.02, l'avis écrit devra spécifier la date du départ et du retour au travail du salarié impliqué.

ARTICLE 17 - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

17.01 Le régime actuel d'assurance-groupe de la Compagnie sera maintenu en vigueur et les coûts seront payés par la Compagnie et les employés comme au présent.

17.02 La Compagnie continuera de prendre des dispositions raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail.

17.03 a) Si un employé subit un accident de travail et est tenu de quitter l'usine pour se faire traiter, il recevra son plein salaire durant le reste de son quart.

b) La Compagnie assumera alors les frais de transport lors de l'accident ou assure ce transport pour cet employé pour lui permettre de recevoir des soins médicaux nécessités par son état.

c) Dès son retour au travail, la Compagnie lui accordera un permis d'absence sans solde, pour le temps nécessaire, chaque fois qu'il lui sera requis de recevoir à l'extérieur et durant ses heures normales de travail, des soins devenus nécessaires par suite dudit accident.

d) Tout salarié qui doit bénéficier de la présente disposition doit donner un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures et la Compagnie peut exiger qu'il produise un certificat médical attestant de la nécessité de ces soins.

17.04 Les parties instaureront un comité de sécurité composé de deux (2) salariés et de deux (2) représentants de la Compagnie, et leur rôle sera de voir à l'application des règles de sécurité.

ARTICLE 18 - PROCEDURE DE GRIEFS

18.01 Tout grief découlant de l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de cette convention, sera traité comme suit:

a) Première étape - l'employé pourra d'abord discuter son grief directement avec le contremaître concerné.

b) Le ou les employés concernés doivent soumettre leur grief par écrit au surintendant de l'usine, soit directement, soit par l'entremise du délégué ou de son représentant, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent l'événement qui lui a donné naissance. A défaut de ce faire, le ou les employés sont réputés avoir renoncé au grief.

c) Deuxième étape - à défaut d'une réponse dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la soumission au surintendant ou à défaut d'une réponse satisfaisante de la part de celui-ci, l'employé ou l'Union peut soumettre le grief au gérant général ou son représentant.

d) Arbitrage - a défaut d'une réponse dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la soumission au gérant général ou son représentant, ou à défaut d'une réponse satisfaisante de la part de celui-ci, l'employé ou l'Union peut soumettre le grief à l'arbitrage. Si le grief est soumis à l'arbitrage, ceci doit être fait en donnant avis par écrit au gérant général ou son représentant au plus tard, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de la soumission du grief à la première étape.

e) Suite à cet avis, l'arbitre sera choisi par consentement mutuel des parties. A défaut d'accord entre les parties sur le choix d'un arbitre, il sera nommé conformément aux dispositions du Code du travail.

f) Durant la période comprise entre la soumission du grief au surintendant et la soumission du grief à l'arbitrage, les parties tenteront de se rencontrer afin de tenter d'en venir à un règlement à l'amiable.

g) Les délais tels que ci-haut mentionnés de soumission, tant au surintendant, au gérant général qu'à l'arbitrage, sont de rigueur.

18.02 L'arbitre doit faire diligence pour entendre le grief et rendre sa décision et doit s'efforcer de la faire dans les soixante-quinze (75) jours de calendrier qui suivent sa nomination.

18.03 a) L'arbitre est lié par les dispositions de cette convention et il n'a pas le droit d'ajouter, ou de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire aux dites dispositions.

b) Il est aussi loisible à la Compagnie de soumettre un grief à l'arbitrage.

18.04 Honoraires et frais d'arbitrage

Les honoraires et frais de l'arbitre seront payés à part égale par les parties au litige.

18.05 a) A toute étape au cours de la procédure de règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit, soit entre l'employé et l'Employeur, soit entre le Syndicat et l'Employeur, et telle entente lie toutes les parties au litige. Cependant, à moins d'un écrit exprès au contraire, aucune telle entente ne peut servir comme précédent, ni en aucun temps être invoquée par l'une ou l'autre des parties dans d'autres cas.

b) Nonobstant ce qui précède, toute entente relative à un grief qui est contraire aux dispositions de la convention collective est prohibée et nulle à moins que les parties ne la reconnaissent expressément comme étant une dérogation à la convention collective et dans ce cas, ceci ne servira pas comme précédent et ne pourra en aucun temps être invoqué par l'une ou l'autre des parties.

18.06 Griefs de groupe

Lorsque plusieurs griefs individuels de même nature sont soulevés, ils doivent être soumis et traités ensemble si les parties consentent à le faire.

18.07 Dans les cas de congédiements ou suspensions, l'arbitre peut ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi avec tous ses droits ainsi que décider de tout remboursement de salaire en sa faveur, ou subsister toute autre mesure disciplinaire qu'il juge appropriée. Toutefois, si l'employé a travaillé ou s'il aurait pu travailler ailleurs au cours de la période en question, le salaire qu'il a ainsi gagné ou qu'il aurait pu gagner, doit être déduit de l'indemnité qui lui est accordée.

18.08 Les mesures disciplinaires sont imposées dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la découverte de l'infraction par la Compagnie.

18.09 Les parties peuvent d'un commun accord par écrit, prolonger tout délai prévu à la procédure de griefs.

ARTICLE 19 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

19.01 a) Tous les employés appelés au travail recevront un minimum de quatre (4) heures de paie pour "temps d'appel", incluant samedis, dimanches et fêtes au taux de paie pour le jour où il est appelé, sauf si le manque de travail est dû à une cause en dehors du contrôle de la Compagnie.

b) Tous les employés qui, après avoir quitté les lieux de travail et qui sont rappelés au travail, recevront un minimum de quatre (4) heures au taux applicable, comme "temps de rappel".

19.02 Tous les employés couverts par ce contrat devront être payés au taux et aux conditions de salaire du présent contrat pour la période de

temps autorisée et poinçonnée sur sa carte et initiallée par un contremaître.

19.03 Tous les employés concernés dans ce contrat devront poinçonner leur carte eux-mêmes (à l'entrée et à la sortie de l'ouvrage) et sous aucun prétexte, il ne sera permis à un contremaître, un représentant de l'Employeur ou tout autre employé de le faire à sa place.

19.04 a) Un employé transféré à la demande de la Compagnie pour une période de trente (30) jours ouvrables ou moins à un poste ayant un taux de salaire moins élevé, maintiendra son taux de salaire régulier.

b) Lorsque le taux de salaire du nouveau poste est plus élevé, l'employé sera payé le nouveau taux immédiatement, en autant qu'il y est affecté pour une période d'au moins un (1) jour.

19.05 La Compagnie reconnaît les droits de votation des employés tels qu'établis par la lois.

19.06 Si, pendant la durée de la convention, il fallait créer une nouvelle classification, celle-ci sera établie par la Compagnie et s'il y a désaccord entre les parties quant au taux de salaire correspondant à cette nouvelle classification, la question sera traitée selon les disposition de la procédure en matière de griefs, article 18. Si la chose n'est pas réglée, elle peut être soumise à l'arbitrage en conformité avec l'article 18.

19.07 Toute personne non incluse dans l'unité de négociation ne pourra accomplir le travail ordinairement effectué par les employés couverts par le certificat d'accréditation.

#### ARTICLE 20 - DUREE DE L'ENTENTE

20.01 Cette entente couvrira une période de deux (2) ans, commençant le 1er juin 1984 et prenant fin le 31 mai 1986.



20.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire terminer ou modifier les stipulations de cette convention collective de travail, un avis écrit d'une telle intention devra être donné par lettre recommandée à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration des présentes.

ARTICLE 21 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

21.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés est de quarante-deux heures et demi (42-1/2) par semaine, du lundi au vendredi, à raison de cinq jours par semaine à huit heures et demi (8-1/2) par jour.

ARTICLE 22 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

22.01 Toutes les heures effectuées au-delà de huit heures et demi (8-1/2) par jour seront considérées comme temps supplémentaire et payées au taux de temps et demi. Toutes les heures effectuées le samedi et le dimanche seront considérées comme temps supplémentaire et payées au taux de temps et demi.

22.02 Le temps supplémentaire sera sur une base volontaire et réparti entre les salariés du département concerné qualifiés et intéressés à accomplir le travail requis, selon leurs classification et ancienneté générale. Dans le cas où il n'y a pas un nombre suffisant d'employés qualifiés et intéressés dans un département donné qui acceptent de travailler, la Compagnie peut exiger que les employés qualifiés dudit département ayant le moins d'ancienneté accomplissent le travail requis.

ARTICLE 23 - PRIME DE QUART

23.01 Si la Compagnie décide d'instaurer une 2e ou une 3e équipe de travail, elle devra aviser l'Union de ce fait afin que les parties négocient les primes d'équipes.

ARTICLE 24 - ANNEXE 'A'

24.01 Il est convenu que l'annexe 'A' attachée à cette convention collective fait partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTREAL, CE 28<sup>e</sup>  
JOUR D'AOUT 1984.

POUR LA COMPAGNIE

Clarence D. Smith

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Guillaume Stangé

Myriam Buisson

ANNEXE 'A'

Augmentation générale

1er juin 1984	-	25¢ à l'heure
1er février 1985	-	35¢ à l'heure
1er octobre	-	35¢ à l'heure

Sécurité

Pour la sécurité et la santé des conducteurs, l'Employeur et l'Union conviennent que tous les véhicules seront équipés avec des chaufferettes, dégivreurs, "flaps", signaux de direction, lumières d'approche (clearance lights), nettoyeurs de pare-brises ainsi que miroirs de chaque côté.