

DÉPÔT

823-4

Dépôt N°: 86 05 029

Je certifie attester 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

018234

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 11868-01
Date	Signature 84-09-19	Reception 86-05-01	Durée	Du 84-09-19	Au 86-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 15

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Chauffeurs de camions, Hommes d'entrepôts et autres ouvriers 4960, rue De Sorel Montréal, Qc H4P 1G4 Att: Mme Rita Courville	<input type="checkbox"/> Déposant Caron & Fils Transport Inc. 260 250, Chemin des Poiriers Montmagny, Qc
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 5070-07 Affiliation 07 FTQ

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Thierry Demais* Date: 86-05-02

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

86 MM1-1 15:03

71 W
D. G. G. T.

ENTRE:

✓ UNION DES CHAUFFEURS DE CAMIONS, HOMMES
D'ENTREPOT ET AUTRES OUVRIERS
LOCAL 106

ET:

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

ci-après appelé:

L'UNION ET/OU LE SYNDICAT

ET:

CARON & FILS TRANSPORT INC.

ci-après appelé:

L'EMPLOYEUR ET/OU LA COMPAGNIE

PAR MESSAGER

3141	01	01
------	----	----

ARTICLE 1: PREAMBULE ET RECONNAISSANCE

- 1.01 L'intention et le but de cette convention collective seront de promouvoir et d'améliorer les relations économiques et industrielles dans l'industrie, d'établir et de maintenir la discipline et l'efficacité et d'établir ainsi des ententes de base englobant les taux de salaire, heures et conditions de travail qui rendront justice à tous.
- 1.02 Sans vouloir restreindre le sens des conditions clairement définies, les parties désirent manifester leur intention d'améliorer les relations entre l'Employeur et les membres de l'Union, de maintenir à un degré élevé l'efficacité du service offert à la clientèle, et de coopérer à ajuster de façon juste et pacifique toute dispute qui pourrait naître.
- 1.03 Les termes et conditions de cette convention ayant été ratifiés par l'Employeur seront appliqués aux opérations commençant à la date de signature de la convention.

ARTICLE 2: UNITE DE NEGOCIATION

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour ses employés couverts par le certificat d'accréditation accordé à l'Union pour les catégories stipulées sur chaque certificat individuel.
- 2.02 Pour les fins de l'administration de la convention collective, l'Union des Chauffeurs de Camions, Hommes d'Entrepôts et Autres Ouvriers, Local 106 mandate les représentants de L'Union des Teamsters du Québec, Chauffeurs et Ouvriers de Diverses Industries, Local 69 pour régler tous les problèmes que les salariés rattachés à un terminus à l'est de Trois-Rivières, peuvent avoir avec l'Employeur. A cette fin, l'Employeur reconnaît que lorsque le Local 69 agit, il agit à titre de représentant de l'Union accréditée.

ARTICLE 3: DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Les parties reconnaissent que l'Employeur a le droit d'administrer ses affaires et gérer son entreprise et généralement d'exercer toutes les prérogatives d'usage habituel inhérentes à une saine administration pourvu que ce droit ne soit pas exercé d'une manière contraire aux stipulations de la présente convention. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'Employeur a le droit d'engager, transférer, congédier, suspendre et généralement diriger la force ouvrière, de discipliner ses employés pour inefficacité, malhonnêteté, conduite négligente ou dangereuse, insubordination volontaire ou pour toutes violations des règles et règlements de travail ou pour toute autre juste cause, pourvu que l'Employeur assume la charge de la preuve à ce sujet et aussi

Article 3 suite...

pourvu qu'il n'y ait aucune discrimination envers les employés.

- 3.02 Les parties reconnaissent que l'Employeur a aussi le droit de faire, d'altérer ou modifier et mettre en vigueur les règles et règlements devant être observés par les employés, lesquels règles et règlements ne doivent pas être incompatibles avec les termes de cette convention.

ARTICLE 4: GREVES ET FERMETURES

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

- 4.02 Dans l'éventualité où un employé refuse de traverser une ligne de piquetage à un emplacement autre que ceux de l'Employeur, cela ne sera pas interprété comme une violation de la convention ni ne sera une cause de congédiement ou d'action disciplinaire, pourvu que l'Union avise l'Employeur qu'une grève légale est en cours. Toutefois, il est convenu que dans le cas de matières périssables ou tout autre cas d'urgence, l'Employeur et l'Union collaboreront pour effectuer le transport et ainsi éviter la perte des matières périssables ou autrement disposer de l'urgence.

ARTICLE 5: SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tous les employés doivent, comme condition d'emploi, devenir membres de l'Union dans les trente (30) jours ouvrables de la date de leur emploi, et maintenir leur statut de membres en règle pour la durée de cette convention.

- 5.02 A) L'Union fournira à l'Employeur les formules de retenues syndicales qui seront signées par tout employé le jour où il est embauché. Tous les employés embauchés devront, comme condition d'emploi, autoriser l'Employeur sur une formule fournie par l'Union et approuvée par l'Employeur à déduire sur son salaire hebdomadaire les cotisations syndicales hebdomadaires de l'Union. La remise de ces cotisations se fera sur une base mensuelle à l'union des Teamsters du Québec Local 106 et 69, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels telles déductions ont été faites, et ce pas plus tard que le dixième jour du mois suivant lequel telles déductions ont été effectuées. Telle autorisation restera en vigueur pour la durée de la convention collective de travail.

- B) Cependant, dans ce cas, l'Union donnera un avis écrit d'au moins sept jours de calendrier à l'Employeur et ce par poste recommandée ou certifiée, avant d'autoriser cette procédure de recouvrement.

Article 5 suite...

- 5.02 C) Si un employé est en vacances au moment où les déductions de cotisation syndicale sont faites, alors lesdites déductions devront être faites de la paie de vacances.
- 5.03 En faisant parvenir à l'Union la liste des salariés pour lesquels des déductions ont été faites suivant l'article 5.02, l'Employeur fournit pour tout nouvel employé sur ladite liste, en plus du nom, son adresse, son numéro d'assurance sociale, sa classification ainsi que sa date d'embauche.
- 5.04 L'Union avise l'Employeur par écrit de tous les arrérages de cotisations causés pour n'importe quelle raison ou de tous les arrérages de frais d'initiation ou de ré-initiation et l'Employeur commence immédiatement les déductions de montants prescrits par l'Union dans tel avis écrit et remet tels montants d'argent à l'Union, le tout accompagné des cotisations mensuelles, tel que prévu ci-haut. Tel avis d'arrérages signifie à l'Employeur doit stipuler des déductions à la source de pas plus de l'équivalent de deux (2) mois de cotisations par semaine. L'Union rembourse directement l'employé de tout montant d'argent déduit par erreur en confirmant tel remboursement à l'Employeur.
- 5.05 L'Employeur doit, à chaque mois, ajouter le nom de chaque nouvel employé embauché depuis la remise de la précédente liste de cotisations, incluant la date de commencement et l'Employeur donne une explication à côté du nom de chaque employé qui apparaissait sur la liste de cotisations du mois précédent pour lequel une remise n'a pas été faite pour n'importe quelle raison.
- 5.06 La déduction de cotisations syndicales doit aussi être faite de la première paie de chaque employé en probation.
- 5.07 L'Employeur indique sur les feuillets T4 et TP4 des employés le montant des déductions des cotisations mensuelles syndicales annuelles.

ARTICLE 6: PREROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX CAPITAINES D'ATELIER DELEGUES SYNDICAUX ET OFFICIERS

- 6.01 L'Employeur reconnaît le droit à l'Union de nommer un capitaine d'atelier pour les employés et, si les opérations sont telles qu'un capitaine d'atelier ne peut suffire, des capitaines d'atelier additionnels peuvent être nommés à tout emplacement où l'Employeur opère un terminus. Les fonctions du capitaine d'atelier ne devront, en aucune façon entrer en conflit avec celles de son Employeur, et il sera tenu responsable pour la même quantité et qualité de travail que tous les autres employés, sauf pour le temps utilisé à l'accomplissement de ses fonctions de capitaine d'atelier chez son Employeur.

Article 6 suite...

- 6.02 L'Union avisera par écrit l'Employeur du nom de tout capitaine d'atelier. Il ne sera pas demandé à l'Employeur de reconnaître tout capitaine d'atelier jusqu'à ce que tel avis de l'Union ait été reçu par lettre recommandée.
- 6.03 Lors de la distribution du travail, du choix des vacances ou advenant une mise à pied due à un manque de travail, le capitaine d'atelier syndical bénéficiera de la préférence quant à l'ancienneté dans les limites de sa classification. Lorsqu'un capitaine d'atelier choisira ses vacances annuelles, cela ne devra pas affecter le choix des vacances des autres employés.
- 6.04 S'il advenait que deux (2) ou plusieurs capitaines d'atelier avec qualifications égales fassent une soumission pour le même travail disponible, les règles d'ancienneté établies dans cette convention prévaudront.
- 6.05 Les délégués syndicaux, en dehors des membres du comité exécutif, n'excédant pas trois (3) de l'Employeur, peuvent être absents de leur travail pour assister aux assemblées de l'Union, mais à leur propres frais pourvu qu'un avis verbal soit donné par l'Union pour telle absence dans un délai minimum de deux (2) jours suivis d'une confirmation écrite.
- 6.06 Les permis d'absence excédant trente (30) jours ne seront accordés que sur demande écrite de l'Union et avec le consentement de l'Employeur.
- 6.07 L'Employeur accepte d'accorder à tous les présents et futurs employés de l'Union, une permission d'absence de deux (2) ans afin de travailler pour l'Union à condition que cette dernière en ait avisé l'Employeur par écrit quinze (15) jours ouvrables à l'avance. Ces employés retiendront et accumuleront leur ancienneté chez leur Employeur. Un tel congé sera révoquant sur un avis de soixante-douze (72) heures de la part de l'Employé.
- 6.08 Un représentant du Local concerné aura l'autorisation d'entrer sur les lieux de l'Employeur afin d'y administrer cette convention pourvu qu'il en avise, au préalable, la personne en charge et en autant qu'il n'affectera pas les opérations.
- 6.09 Lors d'une suspension ou d'un congédiement d'un capitaine d'atelier, l'Employeur avisera l'Union par lettre recommandée ou télégramme dans un délai de vingt-quatre (24) heures, excluant les samedis, dimanches et congés statutaires. Si l'Employeur néglige de se conformer à ces procédures, ce congédiement ou cette suspension sera considérée nulle et non avenue.
- 6.10 En autant que possible, les griefs seront discutés durant les heures normales de travail du capitaine d'atelier. Le capitaine d'atelier sera rémunéré à son taux régulier de salaire pour le temps passé avec son Employeur sur rendez-vous durant ou en dehors de ses heures normales de travail pour discuter des problèmes d'application de la convention collective en vigueur.

Article 6 suite...

- 6.11 Lorsque le capitaine d'atelier de la classification des routiers rencontre l'Employeur sur rendez-vous, à son terminus de base, il sera rémunéré à son taux horaire régulier pour le temps passé à discuter des problèmes d'application de la convention en vigueur.
- 6.12 Les capitaines d'atelier seront libérés sans perte de salaire pour assister aux séances de négociation.

ARTICLE 7: PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 A) La différence d'interprétation ou la violation de n'importe laquelle des stipulations de cette convention par l'Employeur ou par tout ou tous employé (s) couvert (s) par cette convention, aussi bien que toute autre plainte ayant rapport aux conditions de travail, seront considérées comme un grief pourvu que cela soit soumis, par écrit, en dedans de quinze (15) jours de calendrier, excepté là où il est spécifiquement établi le contraire dans cette convention.
- B) Dans l'éventualité où un routier est à l'extérieur de son terminus de base et qu'il est incapable de suivre les étapes de la procédure de grief en dedans des limites de temps prescrites, telles limites pourront être prolongées afin de lui permettre de soumettre son grief conformément aux stipulations ci-haut mentionnées lors de son retour, à son terminus de base.
- 7.02 Première Etape
- L'employé ou les employés en cause devront premièrement discuter du grief avec le surveillant du département ou autre supérieur immédiat, dont la décision devra être rendue en dedans de trois (3) jours ouvrables. S'il le désire, l'employé pourra être accompagné d'un capitaine d'atelier ou d'un représentant de l'Union.
- 7.03 Deuxième Etape
- A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, l'employé soumettra le grief par écrit au gérant, ou à son représentant responsable. A ce stage-ci, l'employé pourra être accompagné d'un capitaine d'atelier ou d'un représentant de l'Union en autant que ceux-ci seront disponibles. Le représentant de l'Employeur devra rendre une décision en dedans de cinq (5) jours ouvrables.
- 7.04 Dans l'éventualité où l'Union a un grief, il sera de la responsabilité de l'Union d'en aviser l'Employeur par écrit en dedans de sept (7) jours ouvrables de la date de la violation alléguée de la convention et, par tel avis, de cédule une rencontre entre l'agent syndical dûment accrédité et le gérant général ou son désigné. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant, le règlement final du grief doit être soumis à l'arbitrage, tel que décrit à l'article 8.

Article 7 suite....

7.05 Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties aux présentes ne signera d'entente ou de contrat avec les employés qui viendrait en conflit avec les termes et stipulations de cette convention.

ARTICLE 8: ARBITRAGE

8.01 A défaut de règlement du grief, après que les étapes décrites ont été épuisées, celui-ci sera alors soumis à l'arbitrage dépendant de la juridiction établie dans le certificat d'accréditation détenu par l'Union et mentionné aux présente et les règles suivantes seront appliquées.

8.02 La partie soumettant le grief notifiera par écrit, l'autre partie en dedans de dix (10) jours ouvrables de l'achèvement de l'étape deux (2) de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.

8.03 En dedans de dix (10) jours ouvrables de l'avis mentionné dans les sous-paragraphes précédents, les deux (2) parties se rencontreront et tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

8.04 Si dans ledit délai de dix (10) jours ouvrables, les parties ne se rencontrent pas et/ou ne s'entendent pas sur ledit choix d'un arbitre, la partie qui fait le grief doit, en dedans de cinq (5) jours ouvrables, dès l'expiration dudit délai de dix (10) jours ouvrables, faire application au Ministre du Travail Fédéral ou Provincial, selon le cas, pour lui demander de nommer un arbitre.

8.05 La décision rendue par l'arbitre sera finale et exécutoire et liera les deux (2) parties.

8.06 Tous les griefs monétaires qui seront consentis mutuellement ou décidés par arbitrage seront payés à l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'entente ou la réception de la décision de l'arbitre ou selon la paie de l'employé.

8.07 A) Dans le cas où un employé a été suspendu ou congédié et que son grief a été maintenu entièrement ou partiellement à la suite d'un règlement ou par une décision de la direction ou d'un arbitre, il sera réinstallé à sa position antérieure sans perte d'ancienneté en dedans de trois (3) jours ouvrables de la date du règlement ou de la réception de la décision rendue par l'Arbitre.

B) L'arbitre aura juridiction pour rendre toute décision y incluant le pouvoir de modifier en plus ou en moins une sanction disciplinaire. Cependant, il ne sera pas autorisé à rendre aucune décision incompatible aux dispositions de cette convention ni à altérer, modifier ou amender quelque partie de cette convention. L'arbitre devra rendre sa sentence dans les trente (30) jours de calendrier de l'audition des parties.

8.08 Il est convenu que les parties partageront à part égale les frais et coûts de l'arbitre.

ARTICLE 9: PAIEMENTS DE SEPARATION AUX EMPLOYES

9.01 L'Employeur paiera aux employés congédiés, mis à pied, suspendus ou autrement laissant le service de l'Employeur, tous les gages qui leur sont dus par l'Employeur, y compris vacances acquises aussitôt que possible, mais pas plus tard que dix (10) jours ouvrables de la date de séparation.

9.02 Les employés laissant ainsi l'emploi de l'Employeur (autres que ceux coupables de vol ou autre acte ou infraction criminelle) et dont la séparation a été effectuée à l'extérieur de leur terminus de base, devront être transportés audit terminus par un véhicule de l'Employeur ou par tout autre moyen de transport fourni par l'Employeur et ce, dans les vingt-quatre (24) heures suivant la séparation.

ARTICLE 10: TRANSFERT DES EMPLOYES

10.01 A) Dans le cas du transfert permanent d'un employé d'une succursale à une autre à la demande de l'Employeur, ce dernier s'engage à payer les frais réels du déménagement des meubles et effets personnels de l'employé ou d'effectuer lui-même le déménagement dudit employé. Dans le cas de tel transfert, il est convenu que c'est l'Employeur qui choisira le transporteur.

B) Un employé qui est transféré en accord avec l'article 10.01 A) d'une succursale à une autre, devra recevoir une (1) journée de neuf (9) heures de paie à son taux horaire régulier à condition qu'il emballe et déballe lui-même ses effets personnels.

Effets personnels signifie tout ce qui n'est pas:

- ameublement et décoration
- accessoires électriques
- vaisselle et verrerie.

10.02 A) Dans le cas d'une fermeture complète ou partielle d'un terminus ou lorsque le travail est transféré dans un autre terminus ou autres terminus, sous la juridiction des signataires de la présente convention, l'Employeur avisera par écrit l'Union en dedans de quarante-cinq (45) jours de calendrier de son intention de fermer complètement un terminus et de trente (30) jours de calendrier dans le cas d'une fermeture partielle, et les employés concernés pourront soumissionner suivant leur ancienneté et leurs qualifications pour déménager au (x) terminus où le travail est transféré. Les employés ainsi transférés, jouiront de leur pleine ancienneté de compagnie.

B) La fermeture partielle d'un terminus se définit comme suit:
« La fermeture complète d'un département et/ou d'une opération spécifique à l'intérieur d'un terminus ».

C) Si l'Employeur rouvre le terminus tel que spécifié à l'article 10.02 A), les employés qui ont été transférés auront la préférence de retourner à ce terminus.

Article 10 suite...

10.03 Dans l'éventualité où une fusion de transporteurs a lieu, ou si un Employeur achète les droits d'opération d'un autre Employeur, l'Employeur acheteur rencontrera l'Union pour discuter du transfert et des droits d'ancienneté des employés de la façon suivante:

- A) L'Employeur effectuera les mises à pied selon ses besoins parmi les employés des deux compagnies fusionnées et il y aura ensuite une amalgamation de l'ancienneté de tous les employés que l'Employeur a gardés à son emploi.
- B) Si l'Employeur acheteur a besoin, par la suite, d'employés additionnels, il donnera préférence aux employés préalablement mis à pied en accord avec l'article 16.07 E).

ARTICLE 11: BULLETINS D'AFFICHAGE

L'Employeur consent à permettre l'affichage des avis d'assemblées ou de fonctions de l'Union et la convention courante sur le tableau pourvu par l'Employeur à cet effet.

ARTICLE 12: EXAMEN MEDICAL

12.01 Tous les employés se conformeront promptement à tout examen médical requis par l'Employeur pourvu cependant que l'Employeur paie les frais pour tel examen. L'Employeur se réserve le droit de choisir son propre examinateur médical et médecin et l'Union peut faire ré-examiner ledit employé aux frais de l'Union.

12.02 Quand un examen médical est requis par l'Employeur, les conditions suivantes s'appliqueront:

- A) Si l'employé subit un examen médical pendant ses heures normales de travail, il sera payé pour le temps encouru, ainsi il ne perdra aucune paie résultant du fait qu'il subisse un examen médical.
- B) Si un examen médical est requis après les heures de travail, l'employé sera payé dix dollars (\$10.00) et devra dans un tel cas recevoir un avis d'au moins trois (3) jours ouvrables avant le rendez-vous avec le médecin.

12.03 Si l'état de santé d'un employé peut affecter les opérations de l'Employeur, le public ou son propre bien-être et que, dans l'opinion de l'Employeur cet état demande examen, l'Employeur aura le droit de suspendre le ou les employé (s) sans paie en attendant le résultat de tel examen médical; si, après l'examen médical, il est reconnu que l'employé n'est pas médicalement apte à accomplir ses fonctions, il sera transféré à une autre opération dans le terminus pourvu qu'il soit médicalement et physiquement en état d'accomplir le travail dans le département auquel il est transféré. Si d'après l'examen, l'employé suspendu est reconnu médicalement apte

Article 12 suite....

à accomplir ses fonctions normales, il sera réinstallé et payé pour tout le temps perdu. Il est convenu que, dans l'application de cette clause, un employé qui a été transféré à cause de sa santé maintiendra sa nouvelle position dans le département auquel il est transféré pourvu que son état ne se détériore pas. Un employé touché par un tel transfert conservera son ancienneté de terminus.

12.04 Un employé qui est blessé après avoir débuté son travail et qui est envoyé chez-lui ou à l'hôpital ou qui doit recevoir des soins médicaux sera payé à son taux horaire pour la balance de son équipe régulière de travail.

12.05 A) L'Employeur s'engage à coopérer pour un prompt règlement d'une réclamation d'un employé blessé au travail lorsqu'une telle réclamation est due et payable suivant la Loi.

B) Lorsque l'Employeur exige un certificat médical à un employé ce certificat sera payé par l'Employeur.

12.06 Avantages en cas d'accident de travail

A) Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'un accident de travail et qu'il n'existe aucun doute concernant la validité de sa réclamation, l'Employeur avancera audit employé les bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il recevra de la Commission des Accidents de travail et ce, pour un maximum de quatre (4) semaines à partir de la quatrième semaine suivant la déclaration signée de l'employé, jusqu'au premier chèque reçu de la dite Commission.

B) Dans de tels cas, l'employé devra signer la formule de la Commission des Accidents de travail et il devra aussi rembourser son Employeur pour toutes les sommes qui lui auront été avancées.

C) L'employé devra consentir à donner l'adresse de son Employeur aux fins de la réception des chèques de la Commission des Accidents de Travail.

D) L'employé qui fait une fausse déclaration dans le but d'obtenir des prestations de la Commission ou qui ne rembourse pas ou qui retarde de rembourser à son Employeur lesdites sommes avancées, sera sujet à des mesures disciplinaires très sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

ARTICLE 13: EQUIPEMENTS STANDARDS ET NOUVEAUX

13.01 A) Il est à l'avantage mutuel de l'Employeur et de l'employé, que les employés n'opèrent que des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la Loi.

Article 13 suite...

- B) Il sera du devoir des employés de rapporter promptement par écrit, à l'Employeur tous les défauts de l'équipement à la fin de leur équipe de travail.
- C) Il sera du devoir et de la responsabilité de l'Employeur de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération en accord avec les règlements du Ministère des Transports et du Code de la Route.
- D) Le maintien de l'équipement en condition sûre d'opération n'est pas seulement une fonction, mais une responsabilité de la Direction.
- E) La constatation de la condition de l'équipement sera du ressort du chauffeur concerné et la détermination de la condition de l'équipement sera du ressort du surveillant qualifié en cause.
- F) tous les futurs camions ou tracteurs seront munis de cervaux direction (power-steering) ou de points de centrage (center-point). Tous les camions ou tracteurs seront munis de chauffferette adéquate, d'essuie-glace, de dégivreur, de lave-glace adéquat, de passerelles de sécurité (car-walks) là où elles seront nécessaires. Chaque camion ou tracteur de route sera muni de trois à six fusées et le remplacement de ces fusées sera fait par l'Employeur lorsque requis. Les tracteurs de route seront munis d'extincteurs et de siège à action hydraulique ou pneumatique pour le chauffeur seulement. De plus, les futurs tracteurs de ville seront munis de siège à action hydraulique ou pneumatique pour les chauffeurs seulement. Les sièges de tous les camions seront maintenus en condition adéquate selon les normes fournies par le manufacturier du camion.
- G) Lorsque les employés refusent d'opérer un tel équipement, cela ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention à moins que tel refus soit non justifié.
- H) Durant les saisons froides et/ou par température inclémente, nul employé ne sera contraint de demeurer à l'intérieur d'un véhicule en panne dont le moteur ne fonctionne plus lorsque ce véhicule est remorqué d'un endroit à un autre par un autre véhicule, exception faite des cas de démarrage d'un véhicule dans la cour d'un terminus de l'Employeur.

13.02

Il est entendu que des formules pour rapporter les déféctuosités seront fournies à chaque chauffeur, sur lesquelles il devra rapporter les défauts de l'équipement, en se servant d'un nombre suffisant de copies de façon à ce qu'une de ces copies puisse être retenue par le chauffeur et que l'Employeur signera ce rapport une fois les réparations complétées. Lorsque complétée par le chauffeur, cette formule rapportant les déféctuosités, sera signée par un représentant de l'Employeur. Lorsqu'une unité est en mauvais état pour des raisons qui en rendent son usage dangereux, elle devra être étiquetée et les clés seront enlevées et déposées au département de l'entretien avec la formule rapportant les déféctuosités. Aucun chauffeur, ni aucun représentant de l'Employeur

Article 13 suite...

n'enlèvera l'étiquette avant que les réparations soient complétées.

13.03 L'Employeur n'obligera aucun chauffeur à opérer un véhicule dont la pesanteur dépasse la limite légale ou tolérée. Tout employé exerçant les droits qui lui sont conférés par cet article ne sera pénalisé d'aucune façon et ne subira de ce fait aucune réduction dans ses heures de travail ou dans le millage.

13.04 Advenant que de nouveaux genres d'équipement et/ou d'opération soient mis en usage après la date de signature de la convention, pour lesquels les taux de salaire n'ont pas été négociés mais qui font partie, cependant, des opérations couvertes par le certificat d'accréditation, il est entendu que les taux régissant ces équipements ou opérations seront sujets à être négociés par les parties. Les taux convenus ou déterminés seront mis en vigueur à compter de la date de l'entente ou au maximum trente (30) jours après la mise en opération. Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, le différend sera soumis à l'arbitrage tel que stipulé à l'article 8.

ARTICLE 14: PASSAGERS

14.01 Aucun chauffeur n'aura pas le droit de transporter quiconque dans son camion, excepté les employés de l'Employeur en service, à moins d'une autorisation écrite de l'Employeur.

14.02 Ce qui précède ne prohibe pas aux chauffeurs d'embarquer d'autres chauffeurs de camion ou aides dont l'équipement est en panne ou défectueux ou d'autres personnes en détresse, afin de les transporter jusqu'au premier point de communication disponible et fournissant les facilités équitables et requises dans les circonstances. Dans de tels cas, les chauffeurs devront faire rapport de l'incident sur leur feuille de route de ce jour là.

ARTICLE 15: ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES DE/OU A LA CARGAISON

15.01 Un employé impliqué dans un accident ne sera pas tenu responsable à moins que preuve de négligence soit établie.

15.02 Les employés ne seront pas tenus responsables pour perte ou dommage à la cargaison à moins que preuve de négligence soit établie.

15.03 Les employés ne seront pas requis de contribuer financièrement pour compenser toute réclamation de perte ou dommage à la cargaison et/ou à l'équipement, tout ceci sans préjudice aux recours légaux de l'Employeur.

ARTICLE 16: ANCIENNETE

- 16.01 A) Le but des règles d'ancienneté est d'établir une politique régissant les mises à pied, les rappels, les vacances, les promotions et la distribution du travail.
- B) Dans la distribution du travail, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura la préférence dans la classification respective; cependant, cela ne lui donnera pas le droit de choisir le travail à être exécuté.
- 16.02 L'ancienneté sera retenue et demeurera séparée par terminus dans chacune des classifications suivantes:
- 1- Routiers
 - 2- Chauffeurs de tracteurs de ville
 - 3- Chauffeurs de camions de ville
 - 4- Vérificateurs, hommes d'entrepot (opérateurs de chariot manuel, opérateurs de chariot automoteur, hommes de plate-formes et aides).
 - 5- Employés de garage.
- 16.03 A) Une mise-à pied est définie comme une période sans travail. Dans l'éventualité d'une mise-à pied, à leur demande les employés devront se servir de leur ancienneté de terminus pour transférer dans une autre classification pourvu que l'employé soit qualifié. Lorsque le travail redeviendra normal, l'employé transféré retournera à sa classification.
- B) Pour la classification des routiers, une mise à pied est définie comme étant une période de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans travail. Au moment d'une mise-à pied, le routier pourra se servir de son ancienneté de terminus pour transférer dans une autre classification pourvu qu'il en fasse la demande la veille avant dix-sept heures trente (17h30) et qu'il soit qualifié. Lorsque le travail redeviendra normal, l'employé transféré retournera à sa classification. Le travail sera considéré comme redevenu normal lorsque l'Employeur pourra fournir à l'employé mis à pied une semaine régulière de travail.
- 16.04 Là où l'Employeur a besoin de remplaceant ou de personnel supplémentaire à l'intérieur d'une classification, l'ouverture sera affichée sur le tableau d'affichage d'avis pendant une période de soixante-douze (72) heures (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires) et les employés dans les autres classifications peuvent soumissionner et transférer, pourvu qu'ils aient l'ancienneté et les qualifications nécessaires. L'employé qui transfère d'une classification à une autre sous les conditions précédentes, sera placé dans la nouvelle classification selon son ancienneté de terminus. Le transfert de l'employé choisi devra être effectué en dedans d'une semaine après avoir soumissionné sur ce transfert. Cependant, si un employé est absent pour quelque raison que ce soit lorsqu'une telle ouverture survient, cet employé aura le privilège de soumissionner en dedans de cinq (5) jours de son retour au travail (excluant samedis, dimanches et congés statutaires).

ARTICLE 16 suite...

Comme mesure intérimaire, l'Employeur peut combler l'ouverture en accord avec l'article 3.01. Dans le cas de maladie ou accident, l'Employeur enverra une lettre enregistrée pour les vacances si l'employé est chez-lui, il sera avisé par lettre recommandée.

- 16.05 A) Ceux promus à une position de surveillance ou à des positions non assujetties à cette convention, retiendront leur ancienneté après leur promotion pour une période de douze (12) mois. Il est entendu que telle permission de douze (12) mois pourra être prolongée après entente mutuelle entre l'Union et l'Employeur.
- B) Si démis pour toute raison, ou si l'employé promu, mentionné au paragraphe 16.05 A) demande volontairement à être réinstallé dans sa position antérieure, le temps passé dans sa position de surveillance sera inclus dans son classement d'ancienneté.
- C) Tel employé promu à une position de surveillance renoncera à tout recours à la procédure de grief telle que définie dans cette convention s'il arrivait qu'il soit congédié dans telle position en dehors de la juridiction de cette convention.
- D) Si un employé est promu à une position de surveillance et que telle position de surveillance est subséquemment abolie, tel employé retournera à sa position antérieure sans perte d'ancienneté. Les employés jouissant d'une permission d'absence au moment de la signature de la présente convention collective ne subiront aucune perte des droits qui leur ont été préalablement accordés.

16.06 Les nouveaux employés seront considérés à l'essai jusqu'à qu'ils soient inscrits sur la liste d'ancienneté. Un employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté régulière après qu'il aura été à l'emploi de l'Employeur durant trente (30) jours ouvrables indépendamment du nombre d'heures travaillées au cours de cette période. Durant cette période, il peut être congédié ou discipliné sans recours à la procédure de grief ou d'arbitrage; dès l'achèvement dudit trentième jour ouvrable, l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté régulière à compter de la date du commencement de sa période d'essai.

Ce qui précède exclut les employés à temps partiel tel que décrit à l'article 31.

16.07 L'emploi d'un employé sera terminé et cet employé perdra son statut d'ancienneté et son nom sera rayé de la liste d'ancienneté pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- 1- Départ volontaire d'un employé.
- 2- Si un employé est congédié et n'est pas réinstallé à la suite d'un recours à la procédure de grief, tel que prévu dans cette convention.

Article 16 suite...

- 3- Si un employé a été mis à pied, l'Employeur notifiera à l'employé par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue, de retourner au travail et il ne lui sera alloué pas plus de sept (7) jours consécutifs de la date de livraison de l'avis de rappel au travail ou de l'avis postal de la livraison dudit avis de rappel. Ce sera la responsabilité de l'employé de tenir l'Employeur et l'Union au courant, en tout temps de son adresse courante et de son numéro de téléphone.
- 4- Si un employé dépasse les limites d'un permis d'absence accordé par l'Employeur sans se procurer une extension écrite de ce permis et/ou s'il prend un emploi autre que ce qu'il a déclaré et accepté en faisant son application pour ledit permis d'absence.
- 5- Si un employé est mis à pied et n'est pas rappelé pendant une période s'étendant à plus de douze (12) mois consécutifs.
- 6- Si un employé est absent de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, excluant maladie ou blessure. Dans le cas de maladie ou blessure, l'employé devra présenter un certificat médical à la demande de l'Employeur.

16.08 Dans un terminus, quand un Employeur a deux (2) équipes ou plus, il est entendu que l'ancienneté normale prévaudra pour l'équipe de jour, c'est-à-dire ceux qui ont une ancienneté moindre, travailleront dans l'équipe de nuit. Cependant, quand il arrive des ouvertures, l'employé sénior peut faire prévaloir sa préférence dans le choix de l'équipe en autant que cela soit compatible avec les exigences de la direction afin de maintenir une force ouvrière efficace.

16.09 Des listes d'ancienneté seront préparées et affichées par l'Employeur à tous les six (6) mois. L'Employeur devra également faire des listes d'ancienneté incluant l'adresse connue des employés et en remettre des copies suffisantes aux capitaines d'atelier et à l'agent d'affaires de l'Union. Les listes devront mentionner la classification des employés.

16.010 Si un employé remplace temporairement un autre employé durant une absence par des vacances ou la maladie ou un accident, tel employé sera placé à son rang d'ancienneté de terminus dans cette classification.

ARTICLE 17: UNIFORMES

17.01 L'Employeur fournira à chaque employé un uniforme par année, et le coût de cet uniforme sera payé à cinquante pourcent (50%) par l'Employeur. Il y aura consultation entre l'Employeur et ses employés concernant le matériel et le coût de l'uniforme.

- Un (1) veston d'été

Article 17 suite...

- Un (1) veston d'hiver
- Deux (2) chemises d'été que l'Employeur remettra aux employés au plus tard le quinze (15) avril
- Deux (2) chemises d'hiver que l'Employeur remettra aux employés au plus tard le quinze (15) octobre
- Un (1) pantalon d'été
- Un (1) pantalon d'hiver
- Une ceinture.

17.02

Lorsque l'Employeur ou toute autre agent gouvernementale demande aux employés de porter des souliers ou bottes de sécurité, de tels souliers ou bottes de sécurité devront être d'un type et qualité spécifique, selon le standard qui devra être fixé et auquel l'Employeur signataire de cette convention devra adhérer. Là où il est pourvu qu'un employé est médicalement incapable de porter des souliers ou bottes standards, l'Employeur consent à déboursier un montant équivalant au coût des souliers de sécurité standards sur le coût de chaussures spéciales. L'Employeur contribuera à chaque employé ci-haut décrit, un montant de cinquante pourcent (50%) pour défrayer en partie l'achat des bottes de sécurité. Cette contribution sera renouvelée au besoin chaque fois que l'employé justifiera à l'Employeur le besoin de remplacement de ses bottes de sécurité selon un système de contrôle à être établi par l'Employeur.

17.05

L'Employeur mettra à la disposition des employés de terminus deux (2) costumes protecteurs contre la pluie qui devront cependant demeurer au terminus.

ARTICLE 18: CONGES STATUTAIRES PAYES

18.01 A)

Les jours suivants seront considérés comme congés statutaires payés, qu'ils tombent un jour ouvrable ou non ouvrable:

Le Jour de l'An
Le Lendemain du Jour de l'An
Le Vendredi Saint
La Fête de la Reine
La Saint-Jean Baptiste
La Fête du Canada
La Fête du Travail
Le Jour de l'Action de Grâces
La Veille de Noel
Le Jour de Noel
Le Lendemain du Jour de Noel
La veille du Jour de l'An

Article 18 suite...

- B) L'Employeur pourra, s'il le juge nécessaire, afficher un avis de quarante-huit (48) heures à l'avance avant le congé statutaire dans chaque terminus concerné s'il désire que le congé statutaire soit celui du Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques.

18.02

Tous les employés seront payés l'équivalent de huit heures (8) à leur taux horaire approprié pour les congés statutaires ci-haut mentionnés, pourvu que:

- A) Ils aient été à l'emploi de l'Employeur trente (30) jours ouvrables;
- B) Ils n'aient pas été mis à pied pour une période excédant huit (8) jours ouvrables avant la fête.
- C) Ils n'aient pas été absents du travail à cause de maladie ou blessure pour une période excédant une semaine avant la fête.
- D) Le premier choix de travailler durant les jours de congés sera donné aux employés ayant le plus d'ancienneté dans chaque classification. Cependant ils auront le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

18.03

Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un employé rémunéré au taux horaire est requis de travailler pendant un congé statutaire, quel qu'il soit, il sera payé sur la base de son taux horaire normal majoré de cinquante pourcent (50%) pour le temps travaillé, en plus de sa paie de congé statutaire, suivant les bases et conditions mentionnées ci-dessus, avec une garantie d'appel pour un minimum de cinq (5) heures au taux applicable.

18.04

Si le congé survient durant une période de vacances cédulées d'un employé, celui-ci aura en compensation de son congé statutaire, une journée supplémentaire chômée et payée immédiatement à la suite de ses vacances.

18.05

Advenant qu'un des congés statutaires survienne un samedi ou un dimanche, la journée proclamée sera la journée chômée. Si aucune autre journée n'est proclamée, l'employé sera payé pour le congé statutaire en accord avec les conditions stipulées ci-haut.

18.06

Lors de leur période de probation, les employés n'auront pas droit à la paie de congé statutaire.

18.07

Tous les employés payés à l'heure sur l'équipe du soir la veille d'un congé statutaire seront payés à leur taux horaire régulier pour la durée de leur équipe. Si un employé est requis de travailler le soir du congé statutaire, il sera payé à son taux horaire normal majoré de cinquante pourcent (50%) (temps et demi) pour la durée de son équipe.

ARTICLE 19: VACANCES PAYEES

- 19.01 A tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante, n'a pas complété un an de service continu avec le même employeur, il sera octroyé une (1) journée de vacance payée par mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La compensation pour de telles vacances sera de quatre pourcent (4%) de ses gains totaux de la date de son embauchage jusqu'au trente (30) avril de l'année courante.
- 19.02 A tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante, a complété un (1) an de service continu avec le même Employeur, il sera octroyé deux (2) semaines de vacances payées calculées sur la base de quatre pourcent (4%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai au 30 avril de l'année courante.
- 19.03 A tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante, a complété cinq (5) ans de service continu avec le même Employeur, il lui sera octroyé trois (3) semaines de vacances payées calculées sur la base de six pourcent (6%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai au trente (30) avril de l'année courante.
- 19.04 A tout employé qui, au premier (1er) mai de l'année courante a complété dix (10) ans de service continu avec le même Employeur, il lui sera octroyé quatre (4) semaines de vacances payées calculées sur la base de huit pourcent (8%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai au trente (30) avril de l'année courante.
- 19.05 A tout employé qui au premier (1er) mai de l'année courante a complété seize (16) ans de service continu avec le même Employeur, il lui sera octroyé quatre (4) semaines de vacances payées calculées sur la base de huit et demi (8 1/2 %) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai au trente (30) avril de l'année courante.
- 19.06 A) Le choix des vacances se fera suivant l'ancienneté dans chaque classification.
- B) Les employés ayant droit à plus de quatre (4) semaines de vacances et qui désirent prendre leurs vacances durant les mois d'été, seront restreints à trois (3) semaines durant la période estivale. La période estivale est formée des mois de mai, juin, juillet, Août et septembre. L'Employeur déterminera le nombre d'employés par classification qui prendront leurs vacances dans une même période en appliquant un minimum de vingt pourcent (20%) par classification.
- C) La compagnie s'engage à émettre un avis de quinze (15) février de chaque année pour annoncer aux salariés qu'ils seront appelés à donner leur choix de vacances à compter du premier (1er) avril.

Article 19 suite...

Advenant qu'un salarié ne fasse pas connaître son choix dans le délai qui lui sera accordé, il ne pourra pas se servir de son ancienneté pour réclamer une période de vacances et il devra accepter les périodes disponibles.

Si un employé obtient la permission de la compagnie de ne pas prendre de vacances à la période choisie par lui, il devra par la suite choisir une autre période disponible sans intervenir avec les choix déjà exprimés par les autres salariés.

Ce sera la responsabilité de l'Employeur de convoquer les employés au Bureau de l'Employeur par ancienneté pour leur faire choisir leur période de vacances et la cédule finale de vacances sera établie par l'Employeur selon ses besoins et affichée au plus tard le premier (1er) mai de l'année courante.

D) Les employés devront prendre leurs vacances durant l'année de calendrier ou ils deviennent qualifiés pour leurs vacances.

E) La paie des vacances et la paie de congés statutaires sont considérées comme des gains.

F) Durant sa période de vacances, l'employé ne pourra pas être appelé au travail.

19.07 La paie de vacances sera donnée à l'employé vingt-quatre (24) heures avant qu'il parte en vacances.

19.08 La paie de vacances devra être remise à l'employé séparément de la paie régulière.

ARTICLE 20: HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS SUR UNE BASE HORAIRE

20.01 A partir du premier (1er) juillet 1984, la semaine régulière de travail pour tous les employés rémunérés à l'heure en sera une de pas plus de quarante heures (40), consistant en cinq (5) journées consécutives du lundi au vendredi, de pas plus de huit heures (8). Tout travail accompli après huit (8) en une journée, n'importe laquelle, ou excédant quarante (40) heures en une semaine, n'importe laquelle, sera payé au taux de temps et demi, le taux de salaire régulier de l'employé. Nonobstant ce qui précède, il ne sera pas interprété comme une garantie de l'Employeur de fournir une semaine de travail de quarante (40) heures à l'employé.

20.02 tous les employés payés à l'heure couverts par cette convention recevront un minimum équivalent à huit (8) heures de paie à leur taux régulier de salaire chaque fois qu'ils se rapporteront pour travailler, à moins qu'ils soient avisés personnellement par l'Employeur ou son représentant par un avis écrit affiché une (1) heure avant la fin de leur équipe normale précédente, à l'effet qu'ils n'ont pas à se rapporter au travail.

Article 20 suite...

- 20.03 En conformité avec la Loi, le temps nécessaire sans perte de salaire sera alloué aux employés afin de leur permettre d'exercer leurs droits de votes aux élections municipales, provinciales ou fédérales.
- 20.04 Equipes et début du travail pour les employés au taux horaire

Un Employeur doit établir des équipes de travail régulières pour tous les employés et ces équipes ne devront pas être changées à moins qu'un avis soit affiché à cet effet, vingt-quatre (24) heures à l'avance. Cependant, si un employé est requis de se rapporter au travail avant le début de son équipe régulière, il en sera avisé avant la fin de son équipe précédente.
- 20.05 Période de repos

Il sera alloué aux employés rémunérés sur une base horaire, une période de repos de quinze (15) minutes durant la première moitié de l'équipe de travail ainsi qu'une période de quinze (15) minutes dans la seconde moitié de l'équipe de travail, et ce, sans perte de salaire.
- 20.06 Heures de repas

Aucun employé payé à l'heure ne prendra, ni ne sera contraint de prendre plus d'une heure continue par repas; cependant, l'Employeur pourra donner instruction à l'employé de prendre pas moins de trente (30) minutes. Le temps d'arrêt pour les repas sera pris entre la quatrième (4ième) et la sixième (6ième) heure d'équipe des employés.
- 20.07 Lorsque les chauffeurs de ville ou de route ont une cargaison de cigarettes, de boissons alcooliques ou de pneus et qu'ils sont dans l'obligation de surveiller cette cargaison à la demande de l'Employeur, ils seront payés pour l'heure du repas à leur taux horaire régulier.
- 20.08 Lorsqu'un chauffeur fait la livraison ou la cueillette de cigarettes, ou de boissons alcoolique et que l'Employeur détermine qu'un aide est requis, cet aide devra être un employé de l'Employeur.

ARTICLE 21: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 21.01 A) . . . Là où il n'est pas autrement spécifié dans cette convention, tout employé rémunéré sur une base horaire requis de se rapporter au travail le dimanche, sera payé à temps double de son taux régulier de salaire avec un minimum de cinq (5) heures et ce temps supplémentaire payé s'appliquera pour le travail du dimanche, de vingt-trois (23:59) heures cinquante-neuf le samedi à vingt-trois heures et cinquante-neuf (23:59) le dimanche.

Article 21 suite...

B) Nonobstant ce qui précède, le temps simple et non le temps supplémentaire s'appliquera durant une équipe normale qui commence à vingt heures (20) ou plus tard le dimanche; cependant, le sixième (6ième) jour, qui dans ce cas sera le vendredi sera payé à temps et demi (1 1/2) pour les employés qui ont commencé leur semaine de travail le dimanche soir.

21.02

Tous les rappels au travail qui exigent des employés un travail de plus de huit heures (8) dans une période de vingt-quatre (24) heures seront payés au taux horaire normal majoré de cinquante pourcent (50%). Il y aura une garantie minimum de quatre (4) heures payées. Tout changement dans l'heure régulière de l'équipe de travail ou tout prolongement de cette heure régulière de l'équipe de travail ne sera pas considéré comme un appel au travail.

21.03

Tout employé requis de se rapporter au travail le samedi sera payé au taux horaire normal majoré de cinquante pourcent (50%) (avec un minimum garanti de quatre (4) heures de travail. L'équipe de nuit régulière du vendredi, qui est le cinquième (5ième) équipe de la semaine, ne sera pas assujettie aux conditions de temps et demi (1 1/2) pour les heures travaillées le samedi, lesquelles constituent la continuation de son équipe.

21.04

Advenant que l'Employeur ait des voyages de longue distance additionnels ou du travail en temps supplémentaire un tel travail sera alloué au personnel qualifié de la façon suivante:

A) A l'employé ayant le plus d'ancienneté, s'il est consentant à accomplir le travail après un période de repos de huit (8) heures si les deux (2) parties sont consentantes.

B) Dans la répartition du travail à temps supplémentaire, l'ancienneté prévaudra dans chaque classification. Cependant, si ceux qui ont la priorité refusent du travail supplémentaire, l'inverse de l'ancienneté dans chaque classification sera employé après que la liste d'ancienneté aura été épuisée et ces derniers devront travailler.

ARTICLE 22: SERVICE, RAIL-ROUTE (PIGGYBACK)

Article non applicable présentement.

ARTICLE 23: TAUX APPLICABLES A DES TRAVAUX PROVISOIRES

23.01 Les employés temporairement assignés par l'Employeur à des besognes autres que leur besogne régulière et pour laquelle le taux de salaire est plus élevé, seront payés au taux de salaire le plus élevé pendant qu'ils accomplissent cette besogne temporaire. Cependant, aucune réduction ne sera faite lorsque tout employé régulier est assigné temporairement par l'Employeur à une besogne moins payante.

ARTICLE 24: PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

24.01 Il est entendu que le plan d'assurance en vigueur à la signature de la convention sera maintenue pour la durée de cette convention et la Compagnie s'engage à payer cinquante pourcent (50%) de la prime de chaque employé.

ARTICLE 25: TAUX DE SALAIRE A L'HEURE

- 25.01 Voir Appendice A attaché à la présente pour les taux.
- 25.02 Un chef de groupe signifie un employé en charge d'un groupe d'employés et responsable pour leur travail. Ledit chef de groupe sera payé au taux de vingt cents (0.20\$) de l'heure de plus que sa classification.
- 25.03 Tout employé travaillant sur l'équipe de nuit recevra trente cents (0.30\$) de l'heure de plus que son taux régulier de salaire, ce pour tout temps travaillé sur un chiffre de nuit entre dix-huit heures (18:00) heures et huit (8) heures.

ARTICLE 26: MAINTIEN DE PRIVILEGES

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

ARTICLE 27: TAUX DE SALAIRES

27.01 Les routiers opérant sur les opérations de longue distance seront rémunérés selon l'échelle de taux de millage prévue à l'appendice A et le millage de longue distance sera calculé de terminus à terminus.

Article 27 suite....

- 27.01 A) Si un routier est requis de travailler un dimanche, il sera payé à son taux de millage régulier.
- B) Si un routier est requis de travailler un jour de congé statutaire, il recevra en plus du paiement de sa fête (s'il y a droit) et de son taux de millage, cinquante pourcent (50%) du taux horaire du chauffeur de tracteur.
- C) Les routiers recevront une prime de deux cents (0.02\$) du mille pour opérer une remorque télécopique à condition qu'elle soit en position allongée.
- 27.03 Les routiers requis d'opérer un fardier vide seront rémunérés au taux de millage régulier.
- 27.04 Dans les cas de pannes ou autres délais inévitables survenant dans les districts sans surveillance, l'Employeur peut à sa discrétion, demander que les chauffeurs déclarent et signent une déclaration statutaire, ceci étant de la même teneur et force qu'une déclaration faite sous serment en vertu de la Loi sur la Preuve au Canada et dans laquelle ils donneront la ou les cause (s) au meilleur de leur connaissance et croyance, des raisons de telle panne et/ou détails qui sont survenus.
- 27.05 Aux routiers requis de coucher à l'extérieur de leurs opérations de base, l'Employeur devra procurer des dortoirs propres et sanitaires, ou un montant minimum de quinze dollars (15.00 \$) par nuit aux endroits où les dortoirs ne sont pas fournis ainsi que le transport aller-retour du terminus.
- Ces routiers recevront une allocation de base de quinze dollars (15.00\$) par coucher pour les repas. Cependant, le routier devra fournir ses recus pour avoir droit à l'allocation du coucher.
- 27.06 Les employés sur les opérations de longue distance à l'intérieur des limites territoriales de la Province de Québec ayant terminé leurs services à leur terminus de base, seront considérés comme non disponibles jusqu'à ce qu'ils aient été hors de service pendant huit (8) heures. Il leur sera alloué une (1) heure sans paie pour se rapporter au travail et cette heure sera exclue dans la période de huit (8) heures ci-haut mentionnée.
- 27.07 Les employés requis de faire des contre-pointes (deadhead) seront payés au taux prévalant, équivalant à celui du routier. Les routiers ne feront pas de contre-pointes dans les véhicules non munis de sièges pour les passagers.
- 27.08 Les routiers qui sont contraints de faire des détours seront payés pour tout le millage additionnel.

Article 27 suite...

- 27.09 Le millage longue distance devra être calculé de terminus à terminus. Advenant un désaccord entre l'Employeur et l'Union au sujet du millage longue distance, de terminus à terminus, l'Employeur et l'Union consentent à vérifier le millage ensemble et cette vérification des deux (2) parties sera finale et obligatoire.
- 27.10 Les routiers recevront l'équivalent de huit (8) heures de paie à leur taux horaire à chaque fois qu'ils seront requis de se présenter au travail.
- 27.11 Si l'Employeur abolit une route, le chauffeur titulaire aura le droit d'exercer son ancienneté dans le département de longue distance.
- 27.12 Les places vacantes, changements de routes ou installations de nouvelles routes seront assujettis à l'ancienneté de terminus et seront affichés pour soumission dans un endroit en vue, durant une période de soixante-douze (72) heures (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires. Avant qu'un nouvel homme ne soit engagé pour des voyages de longue distance, les employés de ville seront considérés. Cependant, si un employé est absent de son travail à cause de maladie ou de vacances lorsqu'une telle ouverture survient, la compagnie avisera cet employé par écrit et ce dernier aura trois (3) jours ouvrables après la réception de cet avis pour appliquer sur le poste offert.
- Les voyages ne seront pas retenus dans le but de priver un chauffeur de longue distance de son ancienneté.
- L'Employeur devra assigner les voyages de longue distance aux routiers en suivant les règles ci-dessous:
- 1- L'ancienneté de l'employé dans les opérations de longue distance à son terminus de base.
 - 2- Les règlements des heures non travaillées et les limitations des heures de travail tels que définis dans cette convention.
 - 3- Lors du dispatch, la préférence sera donné aux routiers en accord avec leur ancienneté
- 27.13 Si un routier n'est pas dépêché après s'être rapporté au travail tel que requis, il sera payé pour tout temps d'attente au terminus à son taux de salaire applicable.
- 27.14 Aucun routier ne sera contraint à accepter une assignation le dimanche soir, à moins d'en avoir été avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance et excepté en cas d'urgence, aucun chauffeur ne sera dépêché avant vingt heures (20:00)

Article 27 suite...

- 27.15 A) Les routiers qui ne désirent pas se présenter au travail le dimanche soir devront en demander la permission au plus tard le vendredi précédent avant six heures (06:00h).
- B) Les routiers ayant obtenu la permission de ne pas se rapporter au travail le dimanche soir ne seront pas appelés au travail avant huit heures (08:00h) le lundi matin.
- 27.16 Les routiers séniors auront le privilège d'accepter ou de refuser l'assignation du dimanche soir et s'il y a un nombre insuffisant de routiers disponibles, les routiers seront appelés au travail par ordre inverse d'ancienneté et devront travailler.
- 27.17 Les chauffeurs de longue distance auront le privilège de refuser du travail après avoir accumulé un total de 2100 milles.
- 27.18 Les conditions suivantes s'appliquent aux chauffeurs ou aux routiers employés sur des opérations co-mêlées:
- 1- Pour tout travail de chargement ou de déchargement de son véhicule, le routier est rémunéré selon la même échelle de rémunération que le chauffeur de remorque de ville du terminus auquel il appartient et l'excédent de cinq (5) heures de tel travail au cours d'une journée est payé au taux et demi;
 - 2- Sauf pour les conducteurs de remorque de ville assignés à des parcours réguliers, lesquels sont toujours rémunérés sur la base horaire, tout voyage à plus de soixante (60) milles de rayon de terminus de départ est rémunéré au mille et tout voyage en deçà d'un rayon de soixante (60) milles du terminus de départ est rémunéré au taux horaire, que le voyage soit fait par un routier ou un autre employé, sauf pour les voyages entre deux (2) terminus qui sont toujours rémunérés au mille, à condition qu'ils ne comportent pas plus que deux (2) arrêts au cours de route;
 - 3- Le routier qui revient à son terminus de base après douze (12) heures ou plus de service, a le droit de se libérer (booking off), à condition qu'il ne se soit pas engagé préalablement à une autre répartition de travail.
- 27.19 Tous les paiements des heures des routiers devront inclure l'affrètement (wavireighting), délais dans les terminus, pannes ou autres délais inévitables et devront être calculés au taux prévalant du terminus de base du chauffeur. L'employé sera payé immédiatement dix (10) heures dans chaque vingt-deux (22) heures pour délais inévitables, pannes ou tempêtes de neige.

Article 27 suite...

- 27.20 Les routiers qui seront requis de faire des cueillettes et/ou livraisons le long de leurs parcours seront rémunérés au taux horaire du tracteur de ville et recevront un minimum d'une demi heure (1/2) pour chaque cueillette et/ou livraison.
- 27.21 Le routier recevra une compensation d'une (1) heure à son taux horaire pour chaque changement de pneu. Cependant, le routier ne sera, en aucun temps, contraint d'effectuer un changement de pneu sur équipement dans un terminus. Toutefois, dans un terminus intermédiaire, où il n'y a pas de garage en opération, le routier changera les pneus de la remorque qu'il aura prise à son terminus de départ.
- 27.22 Tous les routiers recevront deux dollars cinquante (\$2.00) pour chaque accrochage ou décrochage de la remorque (pinage et dépinage), \$2.25 le premier (1er) janvier 1985 et \$2.50 le premier (1er) janvier 1986.

ARTICLE 28: REPARTITION DANS UN TERMINUS ETRANGER

- 28.01 Si un routier est en attente durant plus de douze (12) heures, il sera payé pour tout son temps d'attente excédant douze (12) heures jusqu'à un maximum de dix (10) heures dans le premier laps de temps de vingt-deux heures (22) à partir du temps où il termine son dernier trajet. Les mêmes règles s'appliqueront pour tous les autres laps de temps de vingt-deux (22) heures successives. S'il est requis d'accomplir du travail sur une base horaire durant sa période d'attente, le routier sera payé à son taux horaire régulier pour un tel travail et cette rémunération sera versée en surplus de sa paie pour le temps d'attente.
- 28.02 A) Les routiers retenus à l'extérieur devront avoir la préférence pour les premiers voyages de retour sur répartition continue à ou vers leur terminus de base.
- B) Lorsque deux (2) routiers ou plus d'un même terminus de base ont été en attente dans un terminus étranger et qu'ils sont disponibles pour travailler, ils seront assignés en accord avec leur ancienneté dans la classification des routiers.
- 28.03 Aucun chauffeur ne sera retenu à l'extérieur de son terminus de base lors d'une journée de congé ou un dimanche, à moins d'un consentement mutuel.
- Les dimanches et les jours de fêtes, le logement sera fourni et le routier recevra une allocation de quinze (15.00\$) dollars pour les repas pour chaque jour ou il est retenu à l'extérieur de son terminus de base.

- 29.01 Un courtier est un sous-contracteur qui loue de l'équipement à un Employeur et qui emploie des chauffeurs pour opérer tels équipements ou qui en conduit un lui-même. Aucune clause dans cette convention ne sera interprétée de façon à classer les chauffeurs de tels équipements comme des employés de l'Employeur faisant partie de la présente convention.
- 29.02 L'Employeur qui avait des opérations de courtage en vigueur lors de la signature de cette Convention pourra continuer telles opérations en accord avec les pratiques établies par cet Employeur.
- 29.03 Dans l'éventualité où un Employeur introduise ou étende des opérations de courtage au delà de celles présentement en vigueur, il est entendu qu'aucun des routiers employés par l'Employeur ne subira de mise à pied dans la classification de longue distance résultant directement de l'introduction ou de l'extension des opérations de courtage.
- 29.04 Un Employeur introduisant ou étendant des opérations de courtage donnera, en premier lieu, aux chauffeurs qualifiés de l'Employeur, suivant l'ordre d'ancienneté lors de l'introduction ou de l'extension des opérations de courtage, la chance de soumissionner pour devenir courtiers.
- 29.05 L'Employeur s'engage à remettre à l'Union, Local 106 et 69 un montant équivalant à celui des cotisations syndicales pour chaque courtier opérant pour l'Employeur et travaillant dans une région sous la juridiction du Local 106 et 69.
- 29.06 L'Employeur s'engage, tout en respectant la partie de la Convention couvrant les courtiers, à ne permettre à aucun courtier d'accomplir du travail à taux horaire, incluant la cueillette et la livraison des marchandises d'une façon qui priverait les employés réguliers payés à l'heure de l'Employeur, de leurs heures régulières de travail.
- 29.07 Les routiers qui sont mis à pied ou qui sont déplacés de la classification des routiers à cause d'équipement qui n'est pas en état d'être opéré, seront retournés à leur classification de routiers en dedans de trente (30) jours dans les cas de réparations et pour l'équipement remplacé, aussitôt que possible, et dans tous les cas, avant que tout nouveau courtier soit engagé.
- 29.08 Rien dans les paragraphes précédents ne sera interprété de façon à empêcher l'Employeur et l'Union de se rencontrer et d'accepter mutuellement des règles régissant une opération de courtage autre que celle déterminée plus haut. Cependant, s'il n'y a aucune entente mutuelle, les règles déterminées plus haut s'appliqueront.

ARTICLE 30: LOCATION D'EQUIPEMENT

- 30.01 L'Employeur pourra utiliser, selon ses besoins d'opérations et sur une base régulière la location d'équipement à son terminus de Montmagny.
- 30.02 A) L'Employeur s'engage à ne donner à location l'opération des cueillettes et de livraison d'une façon qui priverait les employés réguliers payés à l'heure de leurs heures régulières de travail.
- B) L'Employeur ne donnera à location les opérations de cueillettes et de livraison qu'après avoir donné à tous les employés disponibles sur l'équipe l'occasion d'accomplir le travail disponible.
- 30-03 Lorsque l'Employeur doit utiliser les services de location afin d'effectuer un surplus de livraison ou de cueillette, la préférence sera donnée en tout temps, pour les heures de départ du terminus le matin, aux employés travaillant sous la juridiction de cette convention collective.
- 30.04 Si un employé est congédié pour mauvaise conduite, indiscipline ou mauvais rendement, l'Employeur s'engage à le remplacer.
- 30.05 Si l'Union croit qu'il y a violation de l'intention dans l'application des présentes, l'Employeur et l'Union se rencontreront pour discuter du problème. Si les parties ne peuvent en arriver à une solution à l'amiable, le grief sera soumis à l'arbitrage tel que décrit à l'article 8.

ARTICLE 31 EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

- 31.01 Il est convenu que l'Employeur aura le droit d'engager des employés à temps partiel pour occuper une vacance comme mesure intérimaire ou pour satisfaire aux besoins des périodes de pointe ou lorsque des circonstances analogues le justifieront.
- 31.02 L'Employeur devra déduire pour tous les employés à temps partiel, à compter de leur première paie à chaque mois par la suite, une somme d'argent équivalente au montant de la cotisation syndicale et ces sommes d'argent devront être remises à l'Union accompagnées de la liste et selon les stipulations décrites à la clause 31.03.
- 31.03 L'Employeur devra fournir à l'Union une liste de tous les employés à temps partiel en y indiquant le nom desdits employés, leur numéro d'assurance sociale, leur classification, leur adresse, leur date d'embauche, le nombre d'heures qu'ils ont travaillées dans les mois ainsi que le montant déduit en équivalence au montant de la cotisation syndicale. La remise des sommes d'argent et de la liste à date devra se faire mensuellement et au plus tard le vingtième (20ièm) jour du mois suivant celui au cours duquel lesdites déductions ont été effectuées.

Article 31 suite...

- 31.04 Tous les salariés à temps partiel seront considérés comme pouvant devenir employés réguliers et tomberont sous les provisions prévues à la clause 16.06 de la présente convention dès qu'ils auront travaillé plus de cent (100) heures au cours de trente (30) jours ouvrables. La période totale s'étant écoulée depuis le jour du premier poinçon de carte de temps de la première période de travail de l'employé sera incluse dans le calcul de la période d'essai de trente (30) jours ouvrables prévus à la clause 16.06.
- 31.05 L'Employeur consent à ne pas employer des équipes successives d'employés à temps partiel à la place des employés réguliers et rien dans cet article ne sera employé pour éviter l'embauchage d'employés réguliers pourvu que de tels employés soient disponibles.
- 31.06 Les employés réguliers mis à pied auront la première chance pour le travail à temps partiel et seront éligibles au taux de salaire régulier de la classification dans lequel ils travaillaient comme employés à temps partiel ainsi qu'aux bénéficiaires marginaux et à leur garantie journalière, à l'exception de ceux qui effectuent du travail à temps partiel dans la classification des hommes d'entrepôt dont la garantie journalière sera de cinq (5) heures.
- 31.07 Les employés à temps partiel ne seront pas employés sur une équipe de travail qui d'une façon priverait les employés réguliers de leurs heures normales de travail.
- 31.08 Si l'Union croit qu'il y a violation de l'intention dans l'application des clauses précédentes, l'Employeur et l'Union se rencontreront pour discuter du problème. Si les parties ne peuvent en arriver à une solution à l'amiable, le grief sera soumis à l'arbitrage tel que décrit à l'article 8.
Les employés à temps partiel, à l'exclusion des employés régulier mis à pied, recevront soixante-dix pourcent (70%) du traitement d'un salarié régulier pendant les quatre (4) premiers mois et quatre-vingt-cinq pourcent (85%) pendant les quatre (4) mois suivants, mais ne seront pas autrement couverts par les termes de cette convention.
- 31.09 Chaque employé à temps partiel sera requis de poinçonner une carte de temps.

ARTICLE 32: CHEQUES DE PAIE

- 32.01 L'Employeur émettra les chèques de paie de façon à ce que tous les employés disposent de trente-six (36) heures complètes avant un samedi ou une journée de congé statutaire. Les sommes d'argent manquantes de peu d'importance seront payées lors de la période de paie suivant lorsque portées à l'attention de l'Employeur.

Article 32 suite...

32.02

L'Employeur s'engage à payer ses employés sur la base hebdomadaire, soit à toutes les semaines. Cependant, l'Employeur aura droit jusqu'à concurrence d'une (1) semaine additionnelle.

ARTICLE 33:

CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

33.01

Les employés rémunérés sur une base horaire couverts par cette convention seront payés à leur taux régulier de salaire à partir du temps ou ils se rapportent au travail, tel que requis par l'Employeur.

33.02

Tous les employés couverts par cette convention poinçonneront eux-mêmes leur carte indiquant à quelle heure ils commencent et à quelle heure ils finissent et seulement dans des circonstances exceptionnelles les contremaîtres ou autres représentants de l'Employeur seront autorisés à poinçonner pour eux.

33.03

En aucun temps, les répartiteurs (dispatchers), contremaîtres ou tout (s) employé (s) non couvert (s) par cette convention ne pourront effectuer un travail dans l'étendue de cette convention ou seulement dans des circonstances exceptionnelles lorsque tous les employés disponibles seront à l'ouvrage.

33.04

Tout Employeur qui emploie à son service trois (3) personnes ou plus, devra avoir une horloge à poinçon.

33.05

Là où l'Employeur dispose de salles de repos et de salles de toilettes, il est convenu que ces endroits seront tenus en état de propreté par l'Employeur. Les employés qui utilisent ces endroits devront coopérer avec l'employeur afin de maintenir ces lieux dans un état de propreté et suivront les règlements sanitaires en usage.

33.06

Dans, le cas de mortalité dans la famille immédiate le temps nécessaire pour assister aux funérailles sera alloué à tous employé et il sera payé à son taux régulier de salaire pour assister aux funérailles pourvu que la période entre le décès et le jour des funérailles tombe sur des jours ouvrables.

Pour conjoint, enfants, il sera alloué quatre (4) jours avec paie. Pour le père et la mère il sera alloué trois (3) jours avec paie et pour le beau-père, la belle-mère beaux-frères et belles soeurs, frères et soeurs, il sera alloué deux (2) jours avec paie.

Pour un gendre et une bru, il sera alloué une (1) journée avec paie la journée des funérailles.

Article 33 suite...

Pour bénéficier d'un tel congé payé, l'employé devra fournir à l'Employeur une preuve de décès. Si un plus grand-laps de temps est requis pour toute raison se rapportant à la mortalité, une permission d'absence sans solde sera accordée.

- 33.07 Sur demande, des recus seront émis aux employés lorsqu'ils rendront de l'argent à l'Employeur.
- 33.08 Advenant que l'Employeur exige un cautionnement d'un employé, la prime de ce cautionnement sera payée par l'Employeur. L responsabilité première de procurer ce cautionnement reposera sur l'Employeur. Si en dedans de trente (30) jours de travail, l'Employeur est incapable d'obtenir un cautionnement pour un employé, celui ci sera avisé par écrit par l'Employeur. Advenant que l'Employeur n'avise pas l'employé, ce dernier sera libéré de l'obligation de fournir ce cautionnement. Si l'employé est avisé correctement, il disposera d'un délai de trente (30) jours de travail de la date de réception de cet avis pour se procurer son propre cautionnement. La prime standard sera payée par l'Employeur pour un tel cautionnement. La prime standard est la prime payée par l'Employeur pour tout les autres cautionnements payés pour les employés dans une classification similaire. L'excédent de la prime sera payé par l'employé. Si l'Employeur installe un système de cautionnement, les employés présentement sur la liste d'ancienneté ne pourront être congédiés sur la liste d'ancienneté ne pourront être congédiés s'ils ne peuvent obtenir un cautionnement en conformité avec les règles et règlements négociés.
- 33.09 Si l'Employeur exige de l'employé de suivre un entrainement plus poussé, tel employé ne subira pas de perte de salaire régulier pour tout le temps passé à cet entrainement.
- 33.10 L'Employeur devra fournir des plaques de chargement sécuritaires (dock plates, sur la plate-forme.) Lesdites plaques de chargement devront être munies de crans de sureté (pins) afin de bien tenir en place des plaques et d'éviter tout dérapage.
- 33.11 Aucun employé ne sera obligé d'opérer un équipement dangereux avec lequel il n'est pas familier.
- 33.12 Aucun employé ne sera pénalisé s'il refuse de travailler sous des conditions qui sont en contravention des Lois de Sécurité en vigueur dans la Province.

Article 33 suite...

33.13 Lettre de référence au départ de l'employé.

Lorsqu'un employé quitte son emploi pour quelque raison que ce soit, l'Employeur s'engage, s'il est satisfait des services de l'employé à lui donner une lettre de référence écrite de telle façon qu'elle puisse lui permettre de se trouver un autre emploi avec un autre Employeur.

ARTICLE 34: ETUDIANTS

34.01 Les étudiants pourront être embauchés sur une base continue durant les mois d'été, du premier (1er) mai au trente (30) septembre, et seront régis par les règles de paie établies à la présente. Ils devront verser comme contributions au Local 106 et 69, un montant égal à celui des cotisations syndicales mensuelles lequel montant sera retenu de leurs paies.

Les étudiants ont droit d'être rémunérés au taux de soixante-dix pourcent (70%) du taux d'un salarié régulier pour une période de six (6) mois mais ne seront pas autrement couverts par les termes de cette convention.

ARTICLE 35: REGLES ET REGLEMENTS

35.01 Les règles et règlements tels que conjointement acceptés par l'Union et l'Employeur resteront en vigueur pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 36: DUREE DE LA CONVENTION

36.01 Cette convention collective est en vigueur à compter de sa date de signature pour se terminer le 31 décembre 1986, sauf pour les taux horaires, les taux au mille qui se termine le trente (30) juin 1989; de plus, les parties s'entendent pour que tous les droits et privilèges qui sont accordés par le code du travail soient en vigueur en ce qui concerne les taux horaires, au mille.

36.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désirent négocier les stipulations de cette convention ou une partie de celle-ci, tel que mentionné à l'article 36.01, un avis écrit d'au moins huit (8) jours de la date, de l'heure et du lieu ou ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective devra être donné à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention ou de la partie de convention tel que mentionné à l'article 36.01.

A P P E N D I C E « A »

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

CARON & FILS TRANSPORT INC.

ci-après appelé: L'EMPLOYEUR ET/OU LA COMPAGNIE

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

ET

UNION DES CHAUFFEURS DE CAMIONS, HOMMES
D'ENTREPOT ET AUTRES OUVRIERS
LOCAL 106

ci-après appelé: L'UNION ET/OU LE SYNDICAT

TAUX DE SALAIRES A L'HEURE

Tel que stipulé a l'article 25.01 de la Convention Collective, les taux de salaire ci-dessous seront payés aux employés:

<u>CLASSIFICATION:</u>	<u>SIGNATURE</u>	<u>1 juillet 1985</u>	<u>1 juillet 86</u>
<u>Montréal</u>			
Chauffeur de Tracteur		\$10.80	
Chauffeur de Camion		\$10.40	
Hommes d'entrepot		\$ 8.90	
<u>Montmagny</u>			
Chauffeur de tracteur		\$10.40	
Chauffeur de camion		\$10.10	
Hommes d'entrepot		\$ 8.60	

Les chauffeurs de petits camions faisant la cueillette et la livraison à Québec seront rémunérés au taux de chauffeurs de tracteurs.

Appendice A suite....

TAUX DE SALAIRE AU MILLAGE

Tel que stipulé à l'article 27.01 de la convention collective, les routiers opérant sur des trajets longue distance seront rémunérés selon l'échelle ci-dessous:

SIGNATURE

1 juillet 1985

1 juillet 1986

\$24.77

NOUVEAUX EMPLOYES

Nonobstant toutes les échelles ci-dessus, tous les salariés possédant moins de quatre (4) mois de service seront rémunérés à soixante-dix pourcent (70%) des taux ci-dessus; ceux possédant entre quatre (4) et huit (8) mois de service, seront rémunérés à quatre-vingt-cinq pourcent (85%) des taux ci-dessus.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE CE 19 IEME JOUR DU MOIS DE Sept 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

A P P E N D I C E « B »

Annexe B faisant partie intégrante de la Convention Collective de Travail.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET SALAIRES DES PREPOSES A L'ENTRETIEN ET EMPLOYES DE GARAGE

- ARTICLE 1: L'Employeur s'engage à fournir et à entretenir des salopettes adéquates, telles que requises, au nombre minimal de trois (3) paires par semaine. L'Employeur entreposera un approvisionnement de salopettes de rechange pour remplacement en cas de taches d'huile, etc... ainsi qu'un approvisionnement de chiffons.
- ARTICLE 2: L'Employeur s'engage à fournir tous les moyens nécessaires aux employés, pour se laver, incluant l'eau chaude, du savon, du nettoyeur à mains sans eau et à la lanoline liquide et en poudre ainsi que des serviettes ou essuie-mains, de l'eau potable, aux terminus ou les préposés à l'entretien son employés.
- ARTICLE 3: Les préposés à l'entretien ne seront pas tenus responsables des dommages qui pourraient survenir en remorquant ou en poussant un véhicule à la suite d'un ordre donné par l'Employeur, à moins que preuve de négligence soit établie.
- ARTICLE 4: Les mécaniciens pourront soumissionner sur les futures ouvertures pour opérateur de dynamomètre pourvu qu'ils aient l'ancienneté et les qualifications nécessaires.
- ARTICLE 5: Les préposés à l'entretien recevront une prime de trente cents (30¢) l'heure en plus de leur taux régulier de salaire pour toutes les heures travaillées entre 18:00 hrs et 6:00 heures.
- ARTICLE 6: Un Chef de groupe signifie un employé qui accomplit du travail et qui dirige le travail des autres. Il n'aura aucun pouvoir d'engager, congédier, suspendre ou autrement pénaliser les autres employés; il devra, de plus, être membre de l'Union. Lorsque la Direction aura à nommer des chefs de groupe, un avis de soumission sera affiché et le Chef de Groupe sera choisi d'après les qualifications et l'ancienneté. Il sera, cependant, de la seule responsabilité de l'Employeur de faire le choix final, pourvu, cependant, que lorsque les qualifications seront à un niveau égal, la préférence soit donnée à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Il est entendu que la différence de salaire pour le Chef de Groupe sera d'un minimum de trente (30¢) cents de l'heure de plus du taux de sa classification.

- ARTICLE 7: Lorsque des Chefs de Groupe sont requis, l'Employeur devra afficher un avis de soixante douze (72) heures de poinçon (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires).
- ARTICLE 8: Advenant une ouverture permanente dans le département de l'entretien, cette ouverture sera affichée pour soumission et le poste sera adjugé à un employé ayant les qualifications requises, et si l'expérience, l'habileté et l'efficacité des employés soumissionnant sont égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant. Il sera du ressort de l'Employeur de déterminer le degré d'expérience, d'habileté et d'efficacité.
- ARTICLE 9: Les mécaniciens pourront soumissionner sur les futures ouvertures dans l'atelier de machinerie pourvu qu'ils aient l'habileté et les qualifications nécessaires.
- ARTICLE 10: Si un employé est requis par l'Employeur de travailler sur un nouveau genre d'équipement qui lui demande un entraînement additionnel, il sera payé à son taux horaire approprié pour tout le temps passé à l'entraînement.
- ARTICLE 11: Les ateliers d'entretien devront être pourvus d'un système d'échappement adéquat pour enlever les fumées d'échappement. De tels systèmes doivent être maintenus en condition satisfaisante de fonctionnement. De plus, les ateliers d'entretien devront être munis d'un système d'éclairage adéquat.
- ARTICLE 12: L'Employeur qui fera des remontages de moteur devra mettre à la disposition des employés des bassins avec produits chimiques.
- ARTICLE 13: Une période de cinq (5) minutes avec paie sera allouée aux employés à la fin de la première partie de l'équipe et une période de dix (10) minutes avec paie sera allouée aux employés à la fin de l'équipe régulière afin de ranger les outils et de se laver.
- ARTICLE 14: Pour les opérations du samedi, l'Employeur allouera le travail disponible par catégorie de classifications aux employés en accord avec leur ancienneté sujette aux qualifications théoriques et pratiques et soumises à l'article 21.2 A, B, et C.

ARTICLE 15: L'Employeur devra fournir un équipement de chauffage adéquat capable de maintenir une température minimale de soixante degrés Fahrenheit (60°) ou quinze degrés Celsius (15°C) au cours des saisons froides, dans tous les ateliers de maintenance. Les employés ne seront pas sujets à des sanctions disciplinaires s'ils refusent de travailler lorsque la température n'est pas maintenue au delà du minimum ci-haut mentionné, au cours des périodes froides de l'année.

Nonobstant ce qui précède, en cas de panne du système de chauffage, l'Employeur disposera d'une période de deux (2) heures pour rétablir la température à un niveau de cinquante-cinq degré Fahrenheit (55°F) ou treize degrés Celsius (13°C) pour la durée de la panne; néanmoins, cette température ne devra, en aucun temps être inférieure à cinquante degrés Fahrenheit (50°F) ou dix degrés Celsius (10°C) durant la période de deux (2) heures ci-haut mentionnée.

ARTICLE 16: L'Employeur et les employés coopéreront afin de maintenir les lieux de travail propres.

ARTICLE 17: Les travaux de réparations majeures de remorques ne se feront en aucun temps sur des unités chargées à moins d'utiliser des crics (jacks) et/ou supports sécuritaires.

ARTICLE 17: OUTILS

L'Employeur s'engage à protéger par assurance feu tous les outils appartenant aux employés de garage. Il est entendu que l'Employeur défraiera en entier le cout d'une telle assurance.

L'Employeur s'engage de plus à assurer les coffres d'outils contre le vol en tenant compte des restrictions concernant le vol complet d'un coffre. Il est entendu que l'Employeur défraiera en entier le cout d'une telle assurance.

Pour bénéficier desdites assurances, l'employé devra fournir à l'Employeur une liste détaillée de l'évaluation de son coffre et de ses outils.

ARTICLE 18: Tous employé effectuant du travail de soudure compris dans la description des tâches d'employé qualifié sera rémunéré au taux de la classification des ouvriers qualifiés.

Cependant, l'employé concerné pourra être affecté a des tâches autres que celles prévues à la qualification des ouvriers qualifiés en exception ou principe de non transférabilité interqualification, il demeurera dans un tel cas rémunéré au taux des ouvriers qualifiés (soudeur, menuisier.)

APPENDICE B suite...

ARTICLE 19: TAUX DE SALAIRE POUR LES MECANICIENS

	<u>SIGNATURE</u>
Mécaniciens classe A:	\$ 9.25
Mécaniciens Classe B:	\$ 8.75
Mécaniciens classe C:	\$ 8.25

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE CE 19 IEME JOUR DU MOIS DE
Sept 1984.

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]

POUR L'UNION

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]