



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 0 1 2 2

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

081190

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22396-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-08-03	83-10-18		83-08-03	85-12-31	42

<p style="text-align: center;">Association</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Association des employés de Transport Bourret Inc. 186, rue Hériot Drummondville, Qc J2C 1J8</p>	<p style="text-align: center;">Employeur</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Transport Bourret Inc. 230, Boul. St-Joseph Ouest Drummondville, Qc J2B 6X1 <u>Att: M. Claude Béland</u></p>
--	---

Unité de négociation

Région	04-01	Activité	5090-7	Affiliation	10
--------	-------	----------	--------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	83-10-28

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (011)

RECHERCHE

LOYEUR.

OCIATION,

11:38

PAR MESSAGEUR

B.C.G.T.
QUÉBEC

'83 OCT 18 -9 :20

B.C.G.T.
QUÉBEC

L
'83 SEP 13 11:38

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DE

TRANSPORT BOURRET INC.

Ci-après appelée l'ASSOCIATION,

et

TRANSPORT BOURRET INC.

Ci-après appelée L'EMPLOYEUR.

ARTICLE 1: PRÉAMBULE ET RECONNAISSANCE

- 1.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, l'Association comme l'agent exclusif pour les salariés au sens du Code du Travail à l'exclusion des employés de bureau et des contremaîtres.
- 1.02 L'intention et le but de cette convention collective de travail est de promouvoir et d'améliorer les relations entre l'employeur et ses employés couverts par la présente convention.
- 1.03 La présente convention, ayant été signée par l'Employeur et l'Association, sera appliquée à partir de la date de cette signature.

ARTICLE 2: UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Association comme le seul agent négociateur pour ses employés faisant partie de l'unité de négociation et couverts par le certificat d'accréditation accordé à l'Association.

ARTICLE 3: DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Les parties reconnaissent que l'Employeur est en affaires dans le but de réaliser des profits raisonnables et qu'ainsi il a le droit d'administrer ses affaires et de les gérer suivant les prérogatives habituelles inhérentes à une saine administration pourvu que ce droit soit exercé conformément aux dispositions de la présente convention.

Il est du ressort exclusif de l'Employeur d'engager, reclassifier, mettre à pied, suspendre et congédier ses employés, le tout conformément aux dispositions de la présente convention.
- 3.02 Les parties consentent à annexer aux présentes à l'appendice "C" les règlements négociés entre elles, lesquels règlements doivent être compatibles avec les termes de cette convention. Ces règlements doivent être observés par les employés.
- 3.03 L'Employeur avisera par écrit l'Association du nom de ses représentants dans un délai de quinze (15) jours de la signature de la présente convention.

ARTICLE 4: GRÈVES ET FERMETURE

- 4.01 Pendant la durée de cette convention, il n'y aura aucune fermeture (lockout) de la part de l'Employeur, ni de grève ou arrêt de travail ou suspension complète ou partielle de travail par les employés en conformité avec les lois ouvrières appropriées.
- 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'Association avise l'Employeur qu'une grève est en

- 4.02 opurs. Cependant, les parties s'engagent à examiner ensemble les possibilités d'effectuer du transport à l'emplacement concerné. Toutefois, il est convenu que dans le cas de matières périssables ou tout autre cas d'urgence, l'Employeur et l'Association collaboreront pour effectuer le transport et ainsi éviter la perte des matières périssables ou autrement disposer de l'urgence.

ARTICLE 5: SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Tous les employés devront comme condition d'emploi, devenir membres de l'Association dans les trente (30) jours ouvrables de la date de leur emploi, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette convention.
- 5.02 La Compagnie s'engage à déduire de la paye de chaque employé l'équivalent de sa cotisation hebdomadaire tel qu'établie par l'Association. L'Association avisera l'Employeur trente (30) jours à l'avance de toute modification de sa cotisation.
- 5.03 La Compagnie remettra dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant la perception, le montant total des cotisations déduites avec un bordereau nominatif indiquant le nom des employés, le montant déduit ainsi que la période de travail concernée.
- 5.04 Chaque nouvel employé paiera une cotisation hebdomadaire, telle qu'établie par l'Association, laquelle cotisation sera déduite de sa paye à chaque semaine et ce dès la première semaine. Le tout sujet à la clause 28.09.
- 5.05 L'Employeur devra indiquer sur les feuilles T4 et TP4 des employés, le montant des déductions de cotisations syndicales annuelles.

ARTICLE 6: PRÉROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX OFFICIERS DE L'ASSOCIATION

- 6.01 L'Employeur reconnaît le droit à l'Association de nommer des officiers pour représenter les employés. Ils seront tenus responsables pour la même quantité et qualité de travail que tous les autres employés, sauf pour le temps utilisé à l'accomplissement de leurs fonctions d'officiers chez l'Employeur.
- 6.02 L'Association avisera, par écrit, l'Employeur du nom de ses officiers. Il ne sera pas demandé à l'Employeur, de reconnaître tout officier tant et aussi longtemps qu'un avis de l'Association n'aura pas été reçu par l'Employeur.
- 6.03 Les parties collaboreront pour que les griefs soient discutés sur rendez-vous, durant les heures normales de travail. Les officiers présents seront rémunérés à leur taux régulier de salaire pour le temps passé avec leur Employeur. Cependant l'Employeur pourra, en tout temps, mettre fin à la discussion.

ARTICLE 7: MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 Les parties conviennent que la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et du dossier antérieur du salarié. Les mesures disciplinaires seront appliquées de façon aussi uniforme, impartiale et équitable que possible.
- 7.02 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il le fait par avis écrit et cet avis mentionne les motifs entraînant cette mesure disciplinaire. L'avis est remis au salarié et copie est remise simultanément à l'Association. Dans le cas où l'Employeur convoque un salarié à son bureau pour lui remettre un avis disciplinaire, il le fera en présence d'un représentant de l'Association.
- 7.03 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief en suivant la procédure régulière des griefs et d'arbitrage. Dans tous les cas de mesures disciplinaires la preuve incombe à l'Employeur. Seuls les motifs mentionnés à l'avis écrit peuvent être invoqués en arbitrage.
- 7.04 Si l'Employeur demande à un salarié de signer un avis disciplinaire, telle signature ne peut être interprétée comme une reconnaissance de l'action reprochée ou de la justesse de la sanction, mais seulement comme quoi le salarié a reçu en main propre tel avis.
- 7.05 Une fois par année durant les heures régulières de bureau et aux frais de l'Employeur, un employé peut consulter pendant un délai raisonnable son dossier disciplinaire. De plus, tel employé pourra également, à ses frais, consulter sur les heures régulières de bureau son dossier disciplinaire.
- 7.06 Toute infraction sera effacée du dossier de l'employé après deux (2) ans de son inscription.
- 7.07 La procédure prévue au présent article est de rigueur.

ARTICLE 8: PROCÉDURE POUR SOLUTIONNER LES CONFLITS

- 8.01 Un grief s'entend de toute mécontentement relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- 8.02 L'Association ou l'Employeur peut formuler ou présenter tout grief suivant la procédure ci-après décrite;
- 8.03 Première étape
Tout grief devra être soumis par écrit à l'Employeur ou à l'Association dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'événement donnant naissance au grief. Néanmoins, dans le cas d'un grief portant sur une erreur d'écriture ou de calcul, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre son grief à l'autre partie dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits donnant ouverture au grief. Le représentant de l'Employeur ou l'officier de l'Association devra donner sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.

ARTICLE 9: ARBITRAGE

9.01 Deuxième étape

- Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, l'Association ou l'Employeur pourra le porter à l'arbitrage en avisant l'autre partie à cet effet, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse de l'Employeur ou de l'Association, ou dans les dix (10) jours de l'expiration des délais mentionnés à l'article précédent.
- 9.02 L'arbitre sera choisi par entente mutuelle entre les parties concernées dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date d'avis d'arbitrage.
A défaut d'entente, l'une ou l'autre partie devra dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai prévu à la clause 9.02, s'adresser au Ministère du Travail et de la Main d'Œuvre pour faire nommer l'arbitre d'office.
- 9.03 La décision de l'arbitre sera finale, exécutoire et sans appel. L'arbitre ne devra d'aucune façon modifier, changer, amender, retrancher des dispositions de cette convention collective et sa décision ne devra pas être contraire à celle-ci.
- 9.04 L'arbitre aura juridiction pour maintenir, casser, amender ou modifier toute décision de la Compagnie soumise à l'arbitrage.
- 9.05 Les frais de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les parties.

ARTICLE 10: TRANSFERT DES EMPLOYÉS

- 10.01 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 transport des meubles et effets personnels de l'employé ou d'effectuer lui-même le transport dudit employé. Dans le cas de tel transfert, il est convenu que c'est l'Employeur qui choisira le transporteur.
- 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'Association 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 postuler suivant leur ancienneté et leurs qualifications pour s'émanciper 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".

5
c) Si l'Employeur réouvre le terminus tel que spécifié à l'article 10.02 a), les employés qui ont été transférés auront préférence pour retourner à ce terminus.

d) Les dispositions prévues aux paragraphes a, b, c ne s'appliqueront pas dans le cas d'un simple déménagement de terminus dans la même ville ou région.

10.03 Les employés mis-à-pied maintiendront leur ancienneté en accord avec la clause 16.08 e) de la présente convention.

ARTICLE 11: BULLETINS D'AFFICHAGE

11.01 L'Employeur consent à permettre l'affichage des avis d'assemblées ou de fonctions disponibles au sein de l'entreprise ou de l'Association sur un tableau pourvu par l'Employeur à cet effet.

ARTICLE 12: EXAMEN MÉDICAL

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 s'il y a lieu. L'Employeur se réserve le droit de choisir son propre médecin et l'Association peut faire réexaminer ledit employé aux frais de l'Association.

12.02 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.

12.03 A tout employé absent de son travail, suite à un accident de travail, l'Employeur s'engage à lui avancer un montant représentant au moins 75% de son salaire hebdomadaire net et ce, à chaque semaine. L'Employé s'engage à signer un billet sans intérêt, pour les sommes ainsi reçues et à rembourser en totalité à l'Employeur à même le produit des premiers chèques reçus de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail. Si pour une raison hors du contrôle de l'Employeur, la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail jugeait une réclamation soumise irrecevable totalement ou partiellement et n'accordait pas de compensation totale ou partielle, les sommes avancées à l'Employé impliqué, seraient considérées comme un prêt et seraient remboursables à l'Employeur, au plus tard deux (2) mois après la décision de la Commission. Après ce délai, les avances non remboursées porteront intérêt, selon le taux en vigueur de la Banque du Canada majoré de 3%.

12.04 Pour pouvoir bénéficier de ces avances hebdomadaires, l'employé s'engage à signer à l'Employeur une formule autorisant la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail à expédier à l'Employeur les chèques de compensation qui serviront d'abord à rembourser à l'Employeur les sommes avancées. Dans l'éventualité où le chèque serait fait à l'ordre de l'employé, il s'engage à l'endosser sur demande de l'Employeur et en cas de refus d'endossement, l'Employeur pourra retenir sur la paie de l'employé les sommes ainsi avancées.

6
12.05 Ces avances de l'Employeur, cesseront dès que l'employé aura commencé à recevoir ses prestations hebdomadaires provenant de la Commission.

12.06 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 sévères.

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'utilisent que des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la loi.

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, et de munir tracteurs et camions d'extincteurs.

d) Le maintien de l'équipement en condition sûre d'opération n'est pas seulement une fonction, mais une responsabilité de l'Employeur.

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 contremaître-mécanicien ou du gérant.

f) Lorsque les employés refusent d'opérer un équipement défectueux ou dangereux, cela ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention à moins que tel refus soit non justifié. Cependant, en cas de refus, l'employé devra aviser l'Employeur ou l'un de ses représentants aussitôt que possible.

g) Durant les saisons froides ou par température inclemente, 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 déficiences 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 puisse en garder une copie pour ses dossiers. Le contremaître signera ce rapport une fois les réparations effectuées. Lorsque complétée par le chauffeur, cette formule rapportant les déficiences 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 déficiences. Aucun chauffeur ni aucun représentant de l'Employeur n'enlèvera l'étiquette avant que les réparations soient effectuées.

13.03 L'Employeur qui oblige un chauffeur à opérer un véhicule dont la pesanteur dépasse la limite légale en assumera l'entière responsabilité y incluant les frais et amendes. 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 L'Employeur devra fournir les plaques de chargement sécuritaires (dock plates) sur la plate-forme. Les dites plaques de chargement devront être munies de crans de sûreté (pins) afin de bien tenir en place les plaques et d'éviter tout dérapage.

ARTICLE 14: PASSAGERS

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

14.02 Ce qui précède n'empêche pas les chauffeurs d'embarquer d'autres chauffeurs de camions ou aides dont l'équipement est en panne ou défectueux ou des personnes en détresse impliquées dans un accident de la route afin de les transporter jusqu'au premier point de secours disponible.

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

15.01 Les employés ne seront pas tenus responsables pour perte ou dommage à la cargaison à moins que preuve de négligence soit établie, et à ce moment pourront, à la discrétion de l'Employeur, payer la réclamation imputée à ladite négligence. Il en sera de même pour les dommages au(x) véhicule(s) de l'Employeur en cas d'accident. Dans tous les cas ci-haut mentionnés, la contribution financière des employés sera limitée à \$250.00 par événement.

ARTICLE 16: ANCIENNETÉ

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 de compagnie, aura la préférence dans sa classification respective; cependant, cela ne lui donnera pas le droit de choisir le travail à être exécuté.

16.02 a) L'ancienneté de compagnie sera retenue dans chacune des classifications suivantes:

1. Chauffeurs de tracteurs longue distance
2. Chauffeurs de tracteurs local
3. Chauffeurs de camions longue distance
4. Chauffeurs de camions local
5. Aide-camionneurs
6. Manutentionnaires

b) L'ancienneté des employés de garage sera maintenue séparée de l'ancienneté de compagnie applicable à tous les autres employés.

16.03 Advenant un manque de travail dans sa classe au moment d'une mise à pied, l'employé pourra se servir de son ancienne et de compagnie pour transférer dans une autre classification, pourvu qu'il en fasse la demande et qu'il puisse exécuter le travail. Lorsque le travail redeviendra normal, l'employé transféré retournera à sa classification à moins de toute autre entente entre les parties.

16.04 Là où l'Employeur a besoin de remplaçant 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 pourront postuler dans ce délai et être transférés 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 compagnie. Le transfert de l'employé choisi devra être effectué en dedans d'une semaine après avoir postulé sur ce transfert. Cependant, si un employé est absent à cause de vacances, maladie ou blessure lorsqu'une telle ouverture survient, cet employé aura le privilège de postuler en dedans de cinq (5) jours de son retour au travail (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires). Comme mesure intérimaire, l'Employeur peut combler l'ouverture à sa discrétion.

16.05 a) Les employés promus à une position de contremaître ou à des positions non couvertes par le certificat d'accréditation, conserveront leur ancienneté après leur promotion pour une période de douze (12) mois. Il est entendu que ce délai de douze (12) mois pourra être prolongé après entente mutuelle entre l'Association et l'Employeur. Pendant cette période, l'employé promu aura toujours le droit de récupérer son ancien poste sur préavis à l'Employeur d'au moins dix (10) jours ouvrables.

b) Si l'employé promu demande volontairement à être réinstallé dans sa position antérieure, le temps passé dans sa position de contremaître sera inclus dans son ancienneté. Il en sera de même dans le cas où l'employé promu au poste de contremaître est démis de ses fonctions par l'Employeur.

c) Si un employé est promu à une position de contremaître et que telle position est subseqüemment abolie, tel employé retournera à sa position antérieure sans perte d'ancienneté.

d) A la demande d'un employé, l'Employeur pourra, à sa discrétion, accorder un congé sans solde à cet employé, pour la période que l'Employeur aura déterminée. Durant ce congé sans solde, l'employé conservera son ancienneté acquise. L'Employeur doit aviser l'Association par écrit de la durée de ce congé. Durant ce congé, si l'employé revient travailler à temps partiel ou autrement pour l'Employeur, il ne pourra se prévaloir de son ancienneté acquise, celle-ci étant suspendue pour toute la durée de ce congé.

16.06 L'employé absent à cause d'un accident de travail accumule son ancienneté pendant toute la durée de son absence. L'employé absent pour cause de maladie ou autre accident conserve son ancienneté pendant son absence. Néanmoins, en cas d'absence de moins d'un mois pour cause de maladie ou autre accident, l'ancienneté s'accumule.

- 16.07. Les nouveaux employés seront considérés à l'essai jusqu'à ce qu'ils soient inscrits sur la liste d'ancienneté de compagnie. Un employé travaillera sur cette base d'essai pendant quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier consécutifs, période pendant laquelle il peut être renvoyé ou discipliné sans recours à la procédure de grief. Dès l'achèvement dudit quatre-vingt-dixième (90ième) jour de calendrier consécutif, l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté régulière rétroactivement à la date du commencement de sa période d'essai. Tel employé sera alors un employé régulier.
- 16.08. 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:
 - a) Départ volontaire d'un employé;
 - b) 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;
 - c) Si un employé a été mis à pied et si l'Employeur ne l'a pas rejoint personnellement ou si l'employé rejoint ne s'est pas présenté au travail à la date requise par l'Employeur, alors l'Employeur notifiera 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 l'avis postal de la lettre dudit avis de rappel pour retourner au travail. Ce sera la responsabilité de l'employé de tenir l'Employeur et l'Association au courant, en tout temps, de son adresse courante et de son numéro de téléphone;
 - d) Si un employé dépasse les limites d'un congé sans solde accordé par l'Employeur, sans se procurer une extension écrite de cette permission et/ou s'il prend un emploi autre que ce qu'il a déclaré et accepté en faisant son application pour ladite permission d'absence;
 - e) Si un employé est mis à pied et n'est pas rappelé pendant une période excédant douze (12) mois consécutifs;
 - f) 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;
 - g) Lorsqu'une autorité médicale déclare un employé invalide;
- 16.09. Une liste d'ancienneté sera préparée et affichée par l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention. L'Employeur et l'Association collaboreront pour maintenir à date cette liste d'ancienneté.
- 16.10. Si un employé remplace temporairement un autre employé durant une absence causée par des vacances ou la maladie ou un accident, tel employé remplaçant sera placé à son rang d'ancienneté de compagnie à l'intérieur de cette classification.

ARTICLE 17: PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE RAPPEL

- 17.01. Dans le cas ou par manque d'ouvrage l'Employeur doit procéder à des mises à pied, il procédera de la façon suivante:
 - a) L'Employeur utilisera selon le cas, l'ancienneté de compagnie ou de garage comme seul critère et mettra d'abord à pied l'employé possédant le moins d'ancienneté et ainsi de suite, à moins que les employés restants ne puissent remplir les exigences normales de l'occupation.
 - b) Au moment du rappel des employés, ceux-ci seront rappelés suivant l'ordre inverse et selon lequel ils ont été mis à pied, ainsi le dernier employé mis à pied sera rappelé le premier.

ARTICLE 18: UNIFORMES

- 18.01. a) Les employés doivent porter un uniforme comme condition d'emploi aussitôt qu'ils ont complété neuf (9) mois consécutifs de travail pour l'Employeur.

L'employeur verra à défrayer les coûts de cet uniforme comportant un veston et deux paires de pantalons.

Un veston neuf devant être fourni aux employés aux frais de l'Employeur à tous les deux (2) ans de même que deux (2) paires de pantalons annuellement.

Cependant, l'Employeur se réserve le choix du matériel, de la couleur et de la coupe de cet uniforme.
- b) Si un employé quitte son emploi ou est congédié au cours de la période de six (6) mois qui suit la réception de son uniforme, ledit uniforme lui sera chargé et ledit coût pourra lui être soustrait sur ses dernières paies. Au cas où l'employé quitterait son emploi durant la période entre six (6) mois et un (1) an après la réception de son uniforme, la moitié du coût de celui-ci pourra lui être chargé par l'Employeur qui retiendra ce coût à même les dernières paies de l'employé.
- c) Cette clause ne sera pas considérée comme un droit acquis et devra être renégociée au renouvellement de la prochaine convention collective.

ARTICLE 19: CONGÉS STATUTAIRES PAYÉS

- 19.01. a) Les jours suivants seront considérés comme congés statutaires payés, qu'ils surviennent un jour ouvrable ou non ouvrable:
 1. Le Jour de l'An
 2. Veille ou lendemain du Jour de l'An, au choix de l'Employeur
 3. Le Vendredi Saint ou Lundi de Pâques au choix de l'Employeur
 4. La Fête de la Reine
 5. La Saint-Jean-Baptiste

- 19.01 6. La Fête du Canada
7. La Fête du travail
8. Le Jour de l'Action de Grâce
9. Veille ou lendemain de Noël au choix de l'Employeur
10. Le jour de Noël
11. Une (1) journée flottante, entre le 23 décembre et le 3 janvier, à moins d'entente entre l'Employeur et l'employé sur le choix d'une autre journée.
- b) Dans les cas prévus aux items 2-3-9 et 11 de la clause 19.01 a), l'Employeur devra afficher son choix au moins 12 heures à l'avance.
- 19.02 Tous les employés seront rémunérés l'équivalent d'une journée régulière de travail (8.8 hrs), à leur taux horaire pour les congés statutaires ci-haut mentionnés pourvu que:
- a) Ils n'aient pas été mis à pied pour une période excédant trente (30) jours avant la fête.
b) Ils n'aient pas été indemnisés par l'un ou l'autre des programmes d'assurance en vigueur.
c) Ils aient été présents le dernier jour ouvrable précédant cette fête et le premier jour ouvrable après celle-ci, à moins d'un consentement écrit de l'Employeur ou d'une raison valable.
- 19.03 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 qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les employés devront travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.
- 19.04 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%) (temps et demi), 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 quatre (4) heures au taux applicable. Dans un tel cas, de consentement entre l'Employeur et l'employé, l'Employeur pourra, au lieu de payer à l'employé la paie de congé statutaire, accorder à celui-ci un congé compensatoire d'une journée payé à son taux régulier.
- 19.05 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 chôme et payée immédiatement à la suite de ses vacances, à moins de tout autre choix de journée convenu entre l'Employeur et l'employé.

- 19.06 Advenant qu'un des congés statutaires survienne un samedi ou un dimanche, la journée proclamée par le gouvernement sera la journée chôme. Si aucune autre journée n'est proclamée, l'employé sera payé pour le congé statutaire en accord avec la clause 19.02.
- 19.07 Lors de leur période de probation, les employés auront droit à la paie de congé statutaire suivant la Loi des Normes du Travail.
- 19.08 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.
- 19.09 L'Employeur accorde à chaque employé trois (3) jours de congé de maladie payés par année après un (1) an de service, soit un jour par période de travail de quatre (4) mois. Ces jours doivent être reconnus à la satisfaction de l'Employeur. Les jours de congé de maladie sont payés aux employés lorsque ceux-ci les utilisent. Les jours non utilisés seront payés au plus tard le 1er mai de l'année suivante.

ARTICLE 20: VACANCES PAYÉES

- 20.01 A tout employé qui, au premier (1er) janvier de l'année courante, n'a pas complété un (1) an de service continu avec le même Employeur, il sera octroyé une journée de vacances 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.
- 20.02 A tout employé qui, au premier (1er) janvier 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 trente (30) avril de l'année courante.
- 20.03 A tout employé qui, au premier (1er) janvier de l'année courante, a complété cinq (5) ans de service continu avec le même Employeur, il sera octroyé trois (3) semaines de vacances payées calculées sur la base de six pourcent (6%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai au trente (30) avril de l'année courante.
- 20.04 A tout employé qui, au premier (1er) janvier de l'année courante, a complété douze (12) ans de service continu avec le même Employeur, il sera octroyé quatre (4) semaines de vacances payées, calculées sur la base de huit pourcent (8%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai au trente (30) avril de l'année courante.

- 20.05 A tout employé qui, au premier (1er) janvier de l'année courante, a complété vingt (20) ans de service continu avec le même Employeur, il sera octroyé cinq (5) semaines de vacances payées calculées sur la base de dix pourcent (10%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) mai au trente (30) avril de l'année courante.
- 20.06 a) Par exception, le choix des vacances se fera suivant l'ancienneté dans chaque classification.
- b) Les employés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances et qui désirent prendre leurs vacances durant les mois d'été, seront restreints à deux (2) semaines consécutives durant la période estivale. La période estivale est formée des mois de mai, juin, juillet, août et septembre.
- c) La compagnie s'engage à émettre un avis le premier (1er) février de chaque année pour annoncer aux salariés qu'ils seront appelés à donner leur choix de vacances à compter du premier (1er) mars.
- 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 par ancienneté, à son bureau, 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) avril de chaque année.
- d) Les employés devront prendre leurs vacances durant la période s'étendant du premier (1er) mai de l'année courante au trente (30) avril de l'année suivante.
- e) La paie de vacances et la paie de congés statutaires sont considérés comme des gains.
- f) Durant sa période de vacances, l'employé ne pourra pas être appelé au travail, sauf de son consentement exprimé par écrit.
- g) Si un employé désire prendre une semaine de vacances additionnelle sans solde en dehors de la période estivale, l'Employeur pourra la lui octroyer en autant qu'elle aura été demandée par l'employé selon les stipulations de la clause 20.06 c).

- 20.07 Dans les cas exceptionnels, l'employeur pourra demander à un employé qu'il travaille durant la totalité ou une partie de sa période choisie de vacances annuelles, laquelle période travaillée sera, en cas d'acceptation par l'employé, remplacée par une période de même durée après entente entre les parties quant au choix de cette période.
- 20.08 La paie de vacances sera donnée à l'employé vingt-quatre (24) heures avant qu'il parte en vacances.
- 20.09 La paie de vacances devra être remise à l'employé séparément de la paie régulière.

ARTICLE 21: HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS RÉMUNÉRÉS SUR UNE BASE HORAIRE

- 21.01 A compter de la date de signature de la convention, la semaine régulière de travail pour tous les employés rémunérés à l'heure en sera une de quarante-quatre (44) heures, consistant en cinq (5) journées consécutives, du lundi au vendredi, de pas plus de huit heures huit dixièmes (8.8). Tout travail accompli après huit heures huit dixièmes (8.8) en une journée, n'importe laquelle, ou excédant quarante-quatre (44) heures en une semaine, n'importe laquelle, sera payée 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-quatre (44) heures à l'employé. Dans tous les cas, les parties conviennent que le temps supplémentaire n'est payé qu'une fois par l'Employeur.
- 21.02 a) A compter de la signature de cette convention collective, tous les employés payés à l'heure recevront un minimum équivalent à quatre (4) 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 ou 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.
- b) Si une tempête de neige débute avant le commencement d'une équipe régulière et que l'Employeur décide de mettre ses employés sur appel, il devra les aviser au moins une (1) heure avant le début de leur journée de travail.
- 21.03 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 vote aux élections municipales, provinciales ou fédérales.
- 21.04 Equipes et début du travail pour les employés au taux horaire
- Un employeur doit établir des journées de travail régulières pour tous les employés et ces journées ne devront pas être changées à moins qu'un avis soit affiché à cet effet, vingt-quatre (24) heures à l'avance, à moins de consentement par l'employé concerné. Cependant, si un employé est requis de se rapporter au travail avant le début de sa journée régulière, il en sera avisé le plus tôt possible.

21.05 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 la journée de travail ainsi qu'une période de quinze (15) minutes dans la seconde moitié de la journée de travail, et ce, sans perte de salaire. L'employé indiquera sur sa feuille de contrôle de livraison la période pendant laquelle il utilisera ses périodes de repos.

21.06 Heures de repas

Aucun employé payé à l'heure ne prendra ni ne sera contraint de prendre plus d'une (1) heure continue par repas. Cependant, l'Employeur pourra donner instruction à l'employé de ne pas prendre plus de trente (30) minutes.

21.07 Lorsque les chauffeurs de ville ou de route ont une cargaison de cigarettes, de boisson alcoolique ou de marchandise justifiant une surveillance et qu'ils sont dans l'obligation de surveiller cette cargaison, ils seront payés pour l'heure de repas à leur taux horaire régulier.

ARTICLE 22: TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

22.01 Un employé doit se rapporter au travail régulièrement et effectuer du temps supplémentaire lorsqu'il en est requis par l'Employeur ou l'un de ses représentants, conformément à la clause 22.06.

22.02 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 23:59 heures le samedi à 23:59 heures le dimanche, excepté le contrat de Catelli Habitant ou tout autre contrat de même nature après entente avec l'Association.

22.03 A compter de la signature de cette convention collective, tous les rappels au travail qui exigent des employés un travail de plus de huit heures huit dixèmes (8.8) dans une période de vingt-quatre (24) heures seront payés au taux horaire normal majoré de cinquante pourcent (50%) (temps et demi) pour le surplus de 8.8 heures. Tout prolongement des heures régulières de la journée de travail ne sera pas considéré comme un rappel au travail.

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

22.05 Exceptionnellement, tout employé requis de se rapporter au travail pour placer ou déplacer un ou des équipements routiers, sans aucun travail de manutention, pour accomoder un client un jour de congé, sera rémunéré pour un minimum d'une heure au taux horaire normal majoré de cinquante pourcent (50%) (temps et demi). L'Employeur choisira l'employé à même la liste des volontaires fournie par l'Association et ce à tour de rôle suivant l'ordre apparaissant sur cette liste.

22.06 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) À l'employé en service disponible ayant le plus d'ancienneté, s'il est consentant à accomplir le travail;
- b) En accord avec le sous-paragraphe a), si aucun employé n'est disponible ou si un personnel additionnel est requis, les employés hors de service seront appelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils soient consentants à faire le travail;
- c) Dans la répartition du travail à temps supplémentaire, l'ancienneté de compagnie 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.

22.07 Nonobstant les termes de la clause 22.06, lorsqu'un employé est déjà à l'extérieur de la ville de Drummondville et que sa position favorise l'efficacité des opérations, l'Employeur pourra exiger qu'il fasse du temps supplémentaire afin de répondre aux urgences quotidiennes.

22.08 Nonobstant ce qui précède, les parties conviennent que certains voyages seront effectués à taux fixe suivant les termes et conditions ci-après énoncés:

- a) Il ne s'agira que de voyages Drummondville-Montréal (aller-retour);
- b) Il ne s'agira que de voyages de soir;
- c) En aucun moment, tels voyages ne devront réduire la journée de travail des employés réguliers de jour;
- d) Tels voyages seront effectués au taux suivant:
 - Pour la période du 1er juillet 1983 au 31 décembre 1983: \$36.90;
 - Pour la période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984: \$38.10;
 - Pour la période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985: \$39.40;

Dans tous les cas, une somme de cinq dollars (\$5.00) sera ajoutée par dépôt (drop) supplémentaire. Cependant, dans le cas de voyages nécessitant un dépôt (drop) à St-Bonaventure, le taux de base sera majoré de trois dollars (\$3.00), en plus du montant de cinq dollars (\$5.00) par dépôt (drop).

- 22.08 e) Pour dépôt (drop), au cas d'attente par l'employé le dernier aura droit, après la première heure d'attente, à être payé suivant son taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%); Dans les cas d'attente de plus d'une heure, l'employé devra sur le champs en aviser l'Employeur;
- f) L'Association s'engage à fournir et à renouveler à l'Employeur pour le premier de chaque mois, une liste indiquant un minimum de cinq (5) noms d'employés qualifiés désireux d'effectuer tels voyages à taux fixe.
- g) Les employés dont les noms apparaîtront sur cette liste devront effectuer tels voyages lorsque requis par l'Employeur.

ARTICLE 23: TAUX APPLICABLE À 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: RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 24.01 Il est entendu qu'un Régime d'Assurance Collective sera en vigueur pour la durée de cette convention.
- 24.02 Tout nouvel employé sera reconnu comme permanent après trois (3) mois de travail continu. Il sera éligible à l'assurance-groupe et ce sans examen médical. Les coûts de cette assurance-groupe seront à la charge de l'Employeur sauf l'assurance salaire qui sera payée par les employés selon les taux établis par la compagnie d'assurance, évitant que les prestations qui seront retirées, soient imposables.
- 24.02 a) Dans l'éventualité où l'assureur avise l'Employeur de modification(s) à la police d'assurance-groupe, l'Association et ses membres accepteront cette (ces) modification(s).
- 24.03 L'Employeur s'engage à continuer de payer la prime mensuelle totale d'assurance, pour l'employé qui sera dans l'incapacité de travailler à cause de maladie ou accident professionnel ou non professionnel, pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs et lors du retour au travail, l'employé devra rembourser à son employeur la partie de la prime qui a été avancée à son nom et l'employé s'engage à signer en faveur de l'Employeur une reconnaissance de dette à cet effet.
- 24.04 La participation au régime d'assurance sera obligatoire pour chaque employé faisant partie de l'unité de négociation et l'administration cléricale présentement absorbée par la compagnie sera maintenue.

ARTICLE 25: TAUX DE SALAIRE À L'HEURE

- 25.01 Les salaires payés pour la durée de cette conventions, sont ceux apparaissant à l'appendice "A" attaché à la présente, et ce rétroactivement au 1er janvier 1983. Tout rétroactif sera payable dans un délai d'une semaine de la signature de la présente convention.

- 25.01 Le taux au kilométrage apparaissant à l'appendice "B" sera en vigueur à compter de la signature de la présente convention. 11
- (suite)

ARTICLE 26: MAINTIEN DE PRIVILEGES

- 26.01 Il est loisible à l'Employeur de déroger à la présente convention pour établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent à la présente convention, pour les employés qui sont affectés de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de maladie ou autres causes. Il devra, en pareil cas, y avoir eu entente entre l'Employeur, l'employé et l'Association.

ARTICLE 27: ROUTIERS - TAUX DE SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- 27.01 Les routiers travaillant sur les opérations de longue distance seront rémunérés selon l'échelle de taux de millage suivante et le millage de longue distance sera calculé de terminus à terminus. Voir appendice "B" attaché à la présente pour les taux.

ARTICLE 28: EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL EXCLUANT LES ROUTIERS

- 28.01 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.
- 28.02 L'Employeur devra déduire pour tous les employés à temps partiel, à compter de leur première paie et à chaque semaine par la suite, une somme d'argent équivalente au montant de la cotisation syndicale et ces sommes d'argent devront être remises à l'Association accompagnées de la liste et selon les stipulations décrites à la clause 28.03.
- 28.03 L'Employeur devra fournir à l'Association une liste de tous les employés à temps partiel en y indiquant le nom desdits employés, leur date d'embauche, 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 15ième jour du mois suivant celui au cours duquel lesdites déductions ont été effectuées.
- 28.04 L'Employeur consent à ne pas engager d'employés à temps partiel dans les cas où des employés réguliers pourraient être employés et à cette fin, les parties conviennent ce qui suit:
- a) Les chauffeurs rémunérés sur une base horaire ainsi que les aides seront considérés comme employés à temps partiel tant et aussi longtemps qu'ils n'auront pas travaillé plus de cent-cinquante (150) heures au cours d'une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.
- Dès qu'ils auront travaillé plus de cent-cinquante (150) heures au cours d'une desdites périodes, ils seront considérés comme pouvant devenir employés réguliers et ils tomberont sous les prescriptions prévues à la clause 16.06 de la présente convention. 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 quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier prévus à la clause 16.06.

- b) L'Employeur ne pourra pas congédier un employé à temps partiel dans l'unique but de créer des périodes additionnelles telles que décrites au paragraphe a).
- 28.05 L'Employeur convient de 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'embauche d'employés réguliers pourvu que de tels employés soient disponibles.
- 28.06 Les employés mis à pied auront la première chance pour le travail à temps partiel et la garantie journalière prévue à la clause 21.02 a) s'appliquera.
- 28.07 Les employés à temps partiel ne seront pas employés sur une équipe de travail si celle-ci a pour effet de priver les employés réguliers de leurs heures normales de travail.
- 28.08 Si l'Association croit qu'il y a violation de l'intention dans l'application des clauses précédentes, l'Employeur et l'Association se rencontreront pour discuter du problème. Si les parties ne peuvent en arriver à une solution à l'amiable, la procédure de grief s'appliquera, les parties convenant par exception que le délai pour porter le grief ne commencera à courir qu'à compter du jour où les discussions auront pris fin.
- 28.09 Employés non réguliers
L'employé non régulier recevra au moment de son embauche, le taux horaire en vigueur à la classe réduit de vingt-cinq pourcent (25%). Cependant si tel employé possède dix (10) ans d'expérience dans le domaine du transport, l'Employeur paiera le taux horaire en vigueur à la classe réduit de dix pourcent (10%). L'employé non régulier ne sera pas sujet à recevoir les minimums d'heures garanties prévues à la présente convention et devra payer à l'Association la cotisation fixée, à chaque semaine travaillée, s'il a travaillé au moins l'équivalent d'une journée régulière de travail pendant la semaine.
- 28.10 Chaque employé à temps partiel sera requis de poinçonner une carte de temps.
- 28.11 Advenant un litige relevant du présent article, le représentant de l'Association aura accès aux cartes de temps des employés à temps partiel afin de vérifier le nombre d'heures qu'ils ont travaillées dans n'importe quel mois.

ARTICLE 29: PAIES

- 29.01 L'Employeur émettra les paies de façon à ce que tous les employés disposent de vingt-quatre (24) heures complètes avant un samedi ou une journée de congé statutaire qui arriverait le jeudi ou le vendredi. Les sommes d'argent manquantes seront payées lors de la période de paie suivante lorsque portées à l'attention de l'Employeur.

- 29.02 L'Employeur s'engage à payer ses employés sur la base hebdomadaire, soit à toutes les semaines.

ARTICLE 30: CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 30.01 Les employés rémunérés sur une base horaire couverts par cette convention seront payés à leur taux régulier de salaire à partir du temps où ils se rapportent au travail, tel que requis par l'Employeur.
- 30.02 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.
- 30.03 Tout employé dont le travail n'est pas compris dans l'unité de négociation ne devra pas exercer du travail qui est compris dans l'unité de négociation, sauf dans un cas d'urgence, alors que le travail doit être exécuté et qu'il n'y a pas d'employé qualifié disponible pour le faire.
- 30.04 a) Là où l'Employeur dispose de salles de repos et de salles de toilettes, il est convenu que les 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.
- b) L'Employeur s'engage à fournir tous les moyens nécessaires pour se laver, incluant l'eau chaude, le savon et les serviettes.
- 30.05 Dans le cas de mortalité dans la famille immédiate, le temps nécessaire pour assister aux funérailles sera alloué à tout 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 survienne lors de jours ouvrables.
En cas de décès, les congés suivants seront accordés à condition que ce soient des jours ouvrables:
- | | |
|---------------------------|---|
| Conjoint (marié) | cinq (5) jours |
| Père et mère | trois (3) jours |
| Beau-père et belle-mère | trois (3) jours |
| Frère et soeur | trois (3) jours |
| Enfant | trois (3) jours |
| Beau-frère et belle-soeur | un (1) jour (soit le jour des funérailles.) |
- 30.06 Pour bénéficier d'un tel congé payé, l'employé devra fournir subséquemment à l'Employeur une preuve de décès si demandé. L'employé devra avoir été présent au travail le dernier jour ouvrable avant le congé prévu à 30.06, à moins d'entente contraire ou de maladie. Si un plus grand laps de temps est requis

30.07 pour toute raison se rapportant à la mortalité, une permission d'absence sans solde pourra être accordée pour un maximum d'une (1) semaine.

30.08 a) Si l'Employeur exige de l'employé de suivre un entraînement plus poussé, tel employé ne subira pas de perte de salaire régulier pour tout le temps consacré à cet entraînement.

b) L'Employeur coopérera, avec les employés qui en feront la demande, pour faciliter un entraînement plus poussé en autant que la gérance estime qu'ils ont les aptitudes requises afin que tels employés puissent améliorer leurs qualifications.

30.09 L'employé qui est appelé et requis de remplir les fonctions de juré ou de comparaître comme témoin de la Couronne pendant ses journées normales de travail, recevra son salaire régulier, jusqu'à concurrence d'une semaine, soit l'équivalent de sa garantie journalière par jour, au taux régulier horaire pour les employés payés à l'heure, moins le salaire qu'il reçoit en tant que juré ou témoin.

30.10 a) Partout dans cette convention où il est fait mention de "jours ouvrables", ceci signifie les jours où l'Employeur opère sa compagnie à l'exception des samedis, dimanches et congés statutaires.

b) L'Employeur s'engage à fournir un chariot manuel à tous les chauffeurs de petits camions qui font de la livraison locale lorsque les opérations le nécessiteront.

ARTICLE 31: OPÉRATIONS HEURES/MILLES CO-MÊLÉES

31.01 Les conditions suivantes s'appliqueront aux chauffeurs ou aux routiers employés sur des opérations co-mêlées.

31.02 Les employés travaillant à la cueillette ou à la livraison des marchandises dans la ville seront payés au taux horaire.

31.03 Toutes les opérations de terminus à terminus ou de terminus à tout autre point, seront payées au taux de millage prévu à l'article 27, à l'exception des dispositions établies ci-après.

31.04 Toutes les opérations de moins de cent quarante (140) kilomètres dans un sens, vers un point autre que celui du terminus de l'Employeur, seront payées au taux horaire à partir du temps de départ du terminus jusqu'au temps de retour, à ce même terminus.

31.05 Les opérations de colportage impliquant des trajets de plus de cent quarante (140) kilomètres dans un sens, pourront être payées sur la base suivante:

a) Le taux millage sera payé sur la partie ou les parties du trajet où il y a cent quarante (140) kilomètres ou plus de conduite continue sans livraison ni cueillette;

31.05 b) Le taux horaire sera payé sur la partie ou les parties du trajet où il y a moins de cent quarante (140) kilomètres de conduite continue sans livraison ni cueillette;

c) Nonobstant les termes du paragraphe a), exceptionnellement pour des dépôts en cours de route (Drummondville-Ouébec (aller-retour)), il sera alloué à l'employé une somme additionnelle de quatre dollars (\$4.00) par dépôt (drop).

31.06 Le chauffeur affecté à des opérations l'obligeant à manutentionner le chargement ou déchargement complet de la marchandise de son voyage sera rémunéré à son taux horaire régulier majoré de cinquante pourcent (50%) (temps et demi) pour tout le temps travaillé après 8.80 heures consécutives de travail et ce, en excluant les périodes de repos.

ARTICLE 32: ETUDIANTS

32.01 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 à l'Association, un montant égal à celui des cotisations syndicales hebdomadaires, lequel montant sera retenu de leurs paies. Cependant, aucune autre clause de la présente ne s'appliquera. Ils ne devront en aucun cas entraver les droits d'ancienneté des employés à plein temps. Lors de la remise des retenues syndicales, l'Employeur devra indiquer sur la liste, les noms des personnes employées comme étudiants.

32.02 La rémunération des étudiants sera égale au salaire minimum fixé par la Loi sur les normes du travail majoré de un dollar (\$1.00) l'heure.

ARTICLE 33: EMPLOYÉS REMPLAÇANT DURANT LA PÉRIODE DES VACANCES

33.01 Durant la période de vacances des employés, l'Employeur aura le droit d'engager des employés temporaires pour remplacer les employés qui prennent leurs vacances.

33.02 L'Employeur devra déduire pour tous ces employés sur-numéraires, à compter de leur première paie et à chaque semaine par la suite, une somme d'argent équivalente au montant de la cotisation syndicale et ces sommes d'argent devront être remises à l'Association accompagnées de la liste et selon les stipulations décrites à la clause 28.03.

33.03 L'Employeur devra fournir à l'Association une liste desdits employés en y indiquant leur date d'embauche et le montant déduit en équivalence au montant de la cotisation syndicale. La remise des sommes d'argent et de la liste devra se faire mensuellement et au plus tard le 15ième jour du mois suivant celui au cours duquel lesdites déductions ont été effectuées.

- 33.04 Chaque employé temporaire sera requis de poinçonner une carte de temps.
- 33.05 Le représentant de l'Association aura accès aux cartes de temps des employés temporaires.
- 33.06 Les employés temporaires qui n'auront pas été mis à pied à la fin du mois de septembre, seront considérés comme pouvant devenir employés réguliers et ils tomberont sous les prescriptions prévues à la clause 16.07 de la présente convention. La période totale s'étant écoulée depuis le jour du premier poinçon de carte de temps de la période de travail d'employé sera incluse dans le calcul de la période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables prévus à la clause 16.07.
- 33.07 L'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté régulière à compter de la date au cours de laquelle il devient régulier en fonction du paragraphe précédent. Si sa période travaillée en tant qu'employé temporaire excède la période de probation définie à la clause 16.07, son ancienneté débutera au moment où il est inscrit sur la liste d'ancienneté régulière.

ARTICLE 34: CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE GARAGE

En plus des autres clauses de la présente convention collective qui s'appliquent aux employés de garage, lorsque le sens le permet, le présent article s'applique à ceux-ci:

- 34.01 a) L'Employeur s'engage à fournir et à entretenir à ses frais trois (3) paires de salopettes propres par semaine pour chaque employé de garage, plus un maximum de trois (3) paires de gants par année.
- b) L'Employeur s'engage à fournir tous les moyens nécessaires pour se laver, incluant l'eau chaude, le savon, les nettoyeurs spéciaux pour les mains et les serviettes aux terminus où les employés de garage sont employés. Si de nouveaux locaux sont construits pour la réparation des véhicules, l'Employeur s'engage à installer des cases fermant à clé pour les vêtements des employés de garage.
- c) Les employés de garage 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 pourvu que tels dommages ne soient causés par négligence.
- d) 1) Outils:
L'Employeur s'engage à protéger par une assurance-feu, pour un maximum de \$2,000.00, par employé, tous les outils appartenant aux employés de garage. Il est entendu que l'Employeur défraiera en entier le coût d'une telle assurance. La partie déductible (\$250.00), étant à la charge de l'employé.
- 2) L'Employeur s'engage de plus, à assurer, pour un maximum de \$2,000.00, les coffres d'outils contre le vol. Il est entendu que l'Employeur défraiera en entier le coût d'une telle assurance. La partie déductible (\$250.00) étant à la charge de l'employé.

- 34.01 d) 3) L'employé qui désire être assuré pour un montant supérieur à \$2,000.00, assumera lui-même le surplus de la prime.
- e) L'Employeur s'engage à maintenir dans le garage, le chauffage à une température moyenne de soixante degrés Fahrenheit (60°F).
- f) Un employé travaillant entre 18:00 et 6:00 heures, recevra une prime de quinze cents (\$0.15) l'heure en surplus de son taux régulier horaire.
- g) Durant ses heures de travail, une période de cinq (5) minutes avec paie sera allouée aux employés de garage à la fin de la première partie de la journée, pour se laver et une période de dix (10) minutes avec paie sera allouée aux employés de garage à la fin de la journée régulière afin de ranger les outils et de se laver.
- h) Les employés de garage qui feront des remontages de moteurs, disposeront de bassins avec produits chimiques.
- i) Tous les outils d'une portée de 3/4" et plus et tous les outils spéciaux requis pour le travail des employés de garage seront fournis par l'Employeur.
- j) L'Employeur ne fera pas exécuter dans un garage extérieur un travail qui est ordinairement accompli par les employés de garage, sauf, si tels employés ou l'équipement nécessaire ne sont pas disponibles au terminus ou si l'équipement endommagé est envoyé dans un garage extérieur par une compagnie d'Assurance, ou encore lorsqu'il y a des défauts de manufacture sous garantie, ou encore également s'il est moins dispendieux de faire effectuer le travail par des spécialistes hors du garage.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur tentera dans la mesure du possible, de maintenir à son niveau actuel le fardeau de travail effectué par ses employés de garage.
- k) L'Employeur s'engage à mettre en service un ou des véhicules afin de faire le service des réparations mineures sur les camions défectueux à l'extérieur du terminus ou à fournir un transport équivalent aux employés ainsi dépêchés.
- l) Il sera alloué à tous les employés de garage une période de repos de quinze (15) minutes dans la première moitié de la journée de travail et également dans la seconde moitié de la journée de travail et ce sans perte de salaire.
- m) Tout employé de garage travaillant sur l'équipe de nuit pour plus de six (6) heures, ne devra jamais être seul à proximité des lieux de travail dans le terminus.
- n) L'Employeur et les employés s'engagent à maintenir les lieux de travail propres.

- 34.02 L'expression "apprenti-mécanicien" signifie: l'employé qui travaille dans le garage et qui ne obtient pas de certificat de qualification en mécanique. Les parties conviennent qu'après cinq (5) ans, tel employé sera reconnu comme un mécanicien qualifié au sens de la présente convention. Le temps effectué par tel employé chez l'Employeur ou ailleurs avant ou après la signature de la présente convention, sera pleinement considéré pour l'obtention de son titre de mécanicien qualifié, à charge par l'employé de fournir la preuve de son expérience pertinente.

ARTICLE 35: DURÉE DE LA CONVENTION

- 35.01 Cette convention collective sera en vigueur à compter de la date de sa signature, et ce jusqu'au 31 décembre 1985. Les termes et conditions de cette convention continueront néanmoins à s'appliquer jusqu'à son renouvellement.
- 35.02 Font partie intégrante de la présente convention, les appendices ainsi que les lettres d'entente s'il y a lieu.

SIGNÉ À DRUMMONDVILLE, ce 3^e jour du mois de août 1983.

Yves Bourret
REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR
TRANSPORT BOURRET INC.

Yves Bourret
Secrétaire

Yves Bourret
Secrétaire

Yves Bourret
REPRÉSENTANT DE L'ASSOCIATION
DES EMPLOYÉS DE TRANSPORT
BOURRET INC.

Yves Bourret
VICE PRÉSIDENT

Yves Bourret
Secrétaire.

APPENDICE "A" SALAIRES

Salaire au	Chauffeurs de vannes Montréal	Chauffeurs de vannes Dr'ville	Chauffeurs de camions Montréal	Chauffeurs de camions Dr'ville	Manutentionnaires	Mécaniciens
1er janvier 1983	10.00	9.90	9.90	9.60	9.25	10.25
1er juillet 1983	10.35	10.25	10.25	9.95	9.60	10.60
1er janvier 1984	10.66	10.56	10.56	10.25	9.89	10.91
1er juillet 1984	10.92	10.81	10.81	10.50	10.13	11.11
1er janvier 1985	11.19	11.09	11.09	10.76	10.38	11.41
1er juillet 1985	11.46	11.35	11.35	11.02	10.63	11.71

APPRENTIS MECANICIENS

Salaire au	1 ^{re} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	4 ^{ème} année	5 ^{ème} année	Salaire annuel - canicien
1er jan 1983	7.00	7.55	8.04	8.59	9.42	10.25
1er juil-1983	7.19	7.76	8.26	8.82	9.71	10.60
1er janv 1984	7.44	8.03	8.55	9.13	10.02	10.91
1er juil-1984	7.63	8.24	8.77	9.36	10.27	11.11
1er janv-1985	7.81	8.43	9.02	9.65	10.55	11.41
1er juil 1985	7.99	8.63	9.23	9.87	10.80	11.71

Les mécaniciens de nuit ont droit à \$ 0.15 de plus l'heure

APPENDICE "B" TAUX AU MILLAGE

1er juillet 1983 au 31 décembre 1983	0.145 le kilomètre
1er janvier 1984 au 31 décembre 1984	0.155 le kilomètre
1er janvier 1985 au 31 décembre 1985	0.165 le kilomètre

APPENDICE C

RÈGLEMENTS

- 1.- Tout changement dans votre statut, (naissance, changement d'adresse, téléphone etc.), devra être rapporté le plus tôt possible afin que votre dossier soit à jour.
- 2.- Les conducteurs de camions doivent avoir leur permis de chauffeur en bonne et due forme. Il est bien entendu qu'un chauffeur qui perd son permis pour fin de travail, ne pourra pas rester à notre emploi pour la durée de la perte de son permis. Pendant cette période, l'employé n'accumule pas son ancienneté.
- 3.- Il est aussi entendu qu'un chauffeur qui est la cause d'une infraction au code de la route sera responsable de payer l'amende à moins que l'infraction soit la responsabilité de l'Employeur.
- 4.- Sauf permission expresse de l'Employeur, les chauffeurs de camions ordinaires devront être âgés d'au moins vingt-et-un (21) ans et ceux des semi-remorques d'au moins vingt-quatre (24) ans.
- 5.- Les chauffeurs seront tenus de se présenter à l'ouvrage aux heures déterminées par l'Employeur.

Si vous ne pouvez vous présenter, nous vous demandons de bien vouloir aviser l'Employeur - au moins une (1) heure à l'avance afin que vous puissiez être remplacés.

Dans la mesure du possible, vous devrez aviser avant dix-sept (17) heures de votre retour au travail pour le lendemain après une maladie. L'Employeur, pourra à sa discrétion, refuser d'utiliser les services d'un employé qui aura avisé de son retour au travail, après dix-sept (17) heures.
- 6.- Il est strictement interdit d'arriver à l'ouvrage sous l'effet des boissons alcooliques ou de drogues (excluant les médicaments), non plus qu'en faire usage au travail.
- 7.- Lorsque vous avez terminé votre travail, vous ne devez pas flasher sur les lieux à moins de raisons valables.
- 8.- Si vous êtes requis de prendre moins que le temps habituel pour les repas, veuillez faire initialer votre carte de temps au retour, si elle ne l'est pas déjà.
- 9.- Tout changement à votre temps régulier devra être initialé.
- 10.- Si vous avez des problèmes avec les clients, faites un rapport immédiatement à l'Employeur. L'employé ne doit pas discuter d'un litige avec un client mais plutôt demeurer poli et faire rapport à l'Employeur dès son retour.
- 11.- Tout dommage à votre véhicule ou à la marchandise, doit être rapporté immédiatement à votre supérieur.
- 12.- Il faut toujours rapporter immédiatement à l'Employeur, un accident quel qu'il soit. Vous avez tous dans vos camions des formules qui vous indiquent les questions à poser pour obtenir les renseignements nécessaires pour faciliter les rapports d'accidents.

- 29
- 13.- Les employés doivent tenir leur camion propre à l'intérieur comme à l'extérieur.

Lorsque votre supérieur vous demande de laver votre camion, ceci sera fait au taux horaire régulier, au cours de la journée régulière, sans faire de temps supplémentaire.

- 14.- Après chaque déchargement, tous les camions vannes, remorques, containers etc., devront être nettoyés et balayés. Veuillez vérifier la propreté et les dommages à l'intérieur et à l'extérieur, des containers, vannes, remorques ou tout équipement et accessoires que vous prenez chez un client.
- 15.- L'employé, avant de prendre possession de la marchandise, devra autant que faire se peut, vérifier l'état de l'emballage de celle-ci et indiquer sur le connaissement tout défaut apparent, à la suite d'un examen raisonnable de ladite marchandise.
- 16.- L'Employeur verra à ce que le ménage soit fait dans la salle à dîner au sous-sol. Les contremaîtres de jour et de nuit en auront la charge et si la propreté n'est pas maintenue, avertissez l'Employeur.
- 17.- Les employés doivent avoir un connaissement lorsqu'ils transportent de la marchandise, à moins d'avis contraire de l'Employeur.
- 18.- Tous les chauffeurs, peu importe qu'ils travaillent à Drummondville, Montréal, Québec ou ailleurs, ne sont pas autorisés à arrêter déjeuner au restaurant.
- 19.- Il sera du devoir des chauffeurs d'apposer des sceaux de sécurité quand ceux-ci découplent dans les cours, plus spécialement à Montréal.
- 20.- Si nécessaire, l'Employeur fournira deux (2) cadenas par camion et les chauffeurs devront signer une formule les tenant responsables des cadenas. Ils devront les entretenir et les remplacer s'ils les perdent.
- 21.- La permission d'installer des CB (SRG Service Radio Général) est accordée aux conditions suivantes:
- Aucune réparation, achat, vente ou échange ne devra être effectué durant les heures de travail et s'il y a des problèmes avec vos appareils, l'Employeur ne veut en être mêlé pour aucune considération. La permission est accordée de poser cet appareil si celui-ci est installé dans un camion attribué au même chauffeur et si l'Employeur doit prendre ce camion et le donner à un autre chauffeur, il ne devra pas y avoir de querelles, griefs ou autres choses du genre vis à vis l'Employeur. Nous ne nous tenons aucunement responsables pour dommages, vols, vandalisme sur ces appareils. Nous vous donnons la permission d'avoir des CB et aussi des radios AM FM, cela ne veut pas dire que avez le droit de poser toutes sortes de babelles sans autorisation de l'Employeur.
- 22.- Afin d'éliminer les erreurs et les inconduites pouvant être commises par les employés, non limitativement, un employé pourra faire l'objet de mesures disciplinaires lorsqu'il posera l'un ou l'autre des gestes suivants:

- 30
- 1- Laisser tourner excessivement le moteur d'un équipement (véhicule);
- 2- Perceptions d'argent inexactes;
- 3- Conduire en excès de la vitesse limite;
- 4- Mal accrocher les unités ensemble, ne pas s'assurer que la tige de sécurité soit engagée et que les appuis (dollys) de la remorque soient complètement levés;
- 5- Laisser son travail avant d'avoir complété sa journée de travail;
- 6- Se présenter en retard au travail sans explication raisonnable;
- 7- S'il résulte des dommages au moteur ou au véhicule dû au fait que la provision d'huile et d'eau de même que la pression des pneus n'ont pas été vérifiées;
- 8- Employer sans autorisation un véhicule moteur appartenant à l'Employeur;
- 9- Absorber des boissons alcooliques ou autres stimulants illégaux en service ou sur la propriété de l'Employeur;
- 10- Possession de boissons alcooliques ou autres stimulants illégaux en service ou sur la propriété de l'Employeur;
- 11- Se rapporter ou revenir au travail sous l'influence de boisson alcoolique ou autres stimulants illégaux;
- 12- Désobéissance volontaire aux directives données par le personnel autorisé;
- 13- Ne pas remettre le montant exact des perceptions;
- 14- Être reconnu coupable d'une infraction au Code Criminel et/ou Code de la Sécurité routière relativement à la négligence au volant d'un véhicule moteur appartenant à l'Employeur;
- 15- Ne pas suivre l'itinéraire désigné ou prescrit;
- 16- Transporter des passagers non autorisés;
- 17- Mal manoeuvrer ou abuser du matériel ou de l'équipement appartenant à l'Employeur (exclusion faite des chargements);
- 18- Vol, acte malhonnête ou dommage fait volontairement;
- 19- Mauvaise manipulation de la marchandise;
- 20- Suivre volontairement un autre véhicule de trop près (tail gating);
- 21- Défaut de prendre les connaissements ou feuilles de chargement avant de quitter le terminus ou de remettre les connaissements ou feuilles de chargement des marchandises cueillies;
- 22- Ne pas rapporter les surplus, les quantités manquantes et les dommages (O.S.D) conformément aux instructions données par l'Employeur;

- 23- Se débarasser ou mettre au rancart les déchets dans des endroits ou emplacements autres que ceux prévus à cet effet;
- 24- Demeurer sur les lieux de la Compagnie après avoir terminé son travail, sans explications raisonnables;
- 25- Ne pas tenir un compte exact de la marchandise;
- 26- Ne pas charger, décharger, livrer ou cueillir la marchandise correctement;
- 27- Arrêter déjeuner au restaurant;
- 28- Etre responsable d'un accident.