

NOM

NO

05 673-9

C.A.E.	6311	NO.CONV.	56739
AFFIL.	4	NB.EMPL.	3
EMP.COUV.	S	ET.GEOG.	6546 63
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	M18687001

DÉPÔT

Dépôt N°:

05 673-9
80 12 176

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18687-01
Date	Signature 80-09-08	Réception 80-10-02	Durée	Du 79-12-01	Au 81-11-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Empl. de boulangerie, laiterie, crème glacée, prod. aliment., vendeurs à comm. et ind. alliées local 973 Att.: M. Douglas Pardiac 5050 rue DeSorel, suite 90 Montréal H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Christie Brown and co Ltd Transpersonnel (Montréal) Ltée 2021 Ave Union, suite 1110 Montréal H3A 2S9

Unité de négociation

"Tous les chauffeurs de camions semi-remorques, salariés au sens du code du travail"

Région	06-06	Activité	6311 (8)	Affiliation	7
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 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 <i>Danielle Duchesne</i>	Date 80-12-12

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

06-06
6311(8)

056 73-9

18687-01
(4099-10)
3

'80 OCT -2 13 26

DU 1ER DÉCEMBRE 1979 AU 30 NOVEMBRE 1981

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

TRANSPERSONNEL (MONTREAL) LTÉE
2021, rue Union
Suite 1110
Montréal, Québec

(Ci-après dénommée «la Compagnie»)

ET:

EMPLOYÉS DE BOULANGERIE, LAITERIE, CRÈME GLACÉE,
PRODUITS ALIMENTAIRES, VENDEURS À COMMISSION
ET INDUSTRIES ALLIÉES, LOCAL 973

(Ci-après dénommés «le Syndicat»)

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 Par les présentes, les parties conviennent que cette Convention Collective régira toutes les conditions de travail, les salaires et les heures de travail affectant les chauffeurs de remorque de Transpersonnel (Montréal) Ltée assignés à Christie, Brown & Co. Ltd (Division Biscuits) à son adresse du 3055, rue Viau, Montréal, Québec. La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés de l'unité de négociation décrite plus haut.

ARTICLE 2 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 2.01 Tous les employés régis par cette Convention devront, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres du Syndicat, après avoir complété trente (30) jours d'emploi dans l'une des classifications énumérées dans cette Convention.

ARTICLE 3 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 3.01 La Compagnie consent à retenir les cotisations syndicales mensuelles de la paie des employés sur réception d'une formule d'autorisation dûment signée par l'employé qui en fait la demande et attestée par un représentant du Syndicat.
- 3.02 Si la somme totale gagnée en sus de toutes les autres déductions autorisées par l'employé, pour la période de paie dans laquelle les cotisations doivent être retenues, est moindre que la cotisation indiquée sur la formule d'autorisation, la Compagnie n'effectuera aucune retenue pour ce mois.
- 3.03 La Compagnie consent à retenir les frais d'admission au Syndicat à raison de cinq dollars (\$5.00) par semaine, ou tout autre montant autorisé par le Syndicat, sur la première paie de l'employé pour une période de trois (3) semaines. Ces frais seront envoyés au bureau syndical lorsqu'ils auront été payés en entier par l'employé. Le Syndicat fournira à la Compagnie les formules d'autorisation de retenues syndicales nécessaires pour les frais d'admission.
- 3.04 Les sommes retenues seront envoyées mensuellement au bureau syndical désigné à cet effet.

ARTICLE 4 - GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 4.01 Conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec, le Syndicat ni aucun de ses membres ne fera de grèves, ralentissements de travail, ne nuira d'aucune façon aux opérations de la Compagnie, et la Compagnie ne fera pas de lock-outs à l'endroit de ses employés, pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 5.01 Le Syndicat convient d'élire un délégué de son choix parmi les membres de l'unité de négociation. Les fonctions de ce délégué seront de voir à ce que les employés et la Compagnie respectent les dispositions et règlements, et de rapporter toute violation de cette Convention à la Compagnie, laquelle devra s'occuper sans tarder de telles violations.
- 5.02 Le délégué n'aura pas qualité de modifier, amender, violer ou autrement changer toute partie de cette Convention.
- 5.03 Lorsque le délégué est convoqué aux fins de consultation, avant de commencer ou après avoir complété sa journée normale de travail, à la demande de la direction, on ne lui demandera pas de passer plus d'une heure en consultation pendant lesdites périodes.
- 5.04 Le nombre d'employés faisant partie du comité de négociation sera limité à un (1).
- 5.05 La Compagnie reconnaît ces limitations de l'autorité des délégués syndicaux et de leurs remplaçants et ne tiendra pas le Syndicat responsable d'actes non autorisés. En reconnaissant ces limitations, la Compagnie aura l'autorité d'imposer les mesures disciplinaires appropriées, y compris le congédiement sans recours, dans l'éventualité où un délégué syndical déclenche, sans autorisation, une grève, un ralentissement ou arrêt de travail en violation de cette Convention.
- 5.06 Les délégués auront droit, sans perte de temps ou de salaire, à des périodes de temps raisonnables, pendant les heures normales de travail et sur les lieux de la Compagnie, afin d'enquêter sur les griefs, les présenter et les poursuivre; et lorsque le Syndicat et la Compagnie en ont convenu mutuellement, à l'extérieur des lieux de la Compagnie ou de son horaire normal, sans perte de temps ou de salaire. Ce temps utilisé aux fins de traitement des griefs, pendant les heures normales de travail du délégué, sera considéré en tant qu'heures de travail lors de la computation des heures supplémentaires journalières ou hebdomadaires, s'il survient à l'intérieur de l'horaire normal du délégué.
- 5.07 Les délégués ne pourront interrompre les opérations de la Compagnie en convoquant une réunion de groupe en rapport avec l'enquête, la présentation et la poursuite de griefs, sur les lieux de la Compagnie et durant les heures normales de travail.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 6.01 Les deux parties désirent que les griefs soient réglés aussi promptement que possible. Le Syndicat convient que le comité de grief sera formé du délégué, pour le traitement et le règlement de tous les griefs.

- 6.02 Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation ou l'application de la présente Convention. Le grief d'un employé sera considéré comme inexistant à moins que cet employé ne soumette son cas à son contremaître ou à son surveillant immédiat dans la période de dix (10) jours suivant l'incident qui a donné lieu au grief. Il peut être accompagné de son délégué, s'il le désire. (1)
- 6.03 Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de l'employé dans les trois (3) jours ouvrables, il pourra alors être exposé par écrit et soumis immédiatement comme grief au directeur du personnel et/ou au directeur de bureau. (2)
- 6.04 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit, le directeur du personnel et/ou son représentant devra rencontrer le représentant à plein temps du Syndicat et le comité de grief. (3)
- 6.05 Si la rencontre mentionnée au paragraphe 6.04 n'amène pas un règlement du grief à la satisfaction des deux parties, l'une ou l'autre des parties pourra alors, dans les dix (10) jours, référer le cas à l'arbitrage.
- 6.06 La Compagnie convient que lorsqu'un grief aura franchi la première étape de la procédure de grief, elle ne prendra aucun arrangement directement ou indirectement avec le plaignant sans consulter le Syndicat.

ARTICLE 7 - CONGÉDIEMENT

- 7.01 Un employé qui a acquis des droits d'ancienneté sera congédié pour:
- i Usage ou possession de boisson alcoolisée pendant les heures de travail;
 - ii Malhonnêteté.
- 7.02 Un employé qui a acquis des droits d'ancienneté pourra être congédié pour juste cause.
- 7.03 Si un employé estime qu'il a été injustement congédié, le cas pourra être soumis au directeur du personnel et/ou au directeur de la succursale, comme grief spécial, dans les cinq (5) jours ouvrables.
- 7.04 Tous les cas de congédiement devront être pris en considération et réglés dans les cinq (5) jours de la réception du grief écrit par la Compagnie.
- 7.05 S'il est constaté que des employés ont été injustement congédiés, ils devront être réintégrés à leur poste antérieur avec dédommagement pour le temps perdu sur la base de leur taux hebdomadaire ou en vertu de toute autre entente qui, de l'opinion des deux parties ou selon la décision majoritaire d'un tribunal d'arbitrage, est juste et équitable.
- 7.06 Lorsqu'un employé a été congédié sans préavis, il aura le droit de consulter son délégué pendant une période de temps raisonnable avant de quitter les lieux, pourvu que le délégué soit disponible.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

- 8.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief résultant de l'interprétation ou une prétendue violation de cette Convention soit porté à l'arbitrage, telle demande devra être soumise par écrit à l'autre et devra exposer la nature et les détails du grief en question.
- 8.02 Dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent, chaque partie devra nommer un arbitre. Les deux (2) arbitres ainsi nommés devront se rencontrer immédiatement et si, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, ils ne réussissent pas à régler le grief, ils devront tenter de choisir par entente une troisième personne qui agira comme président et si, pendant une autre période de cinq (5) jours ouvrables, ils sont incapables de le faire, ils devront alors demander au Ministre du Travail du Québec de nommer un président, conformément au Code du Travail du Québec.
- 8.03 Le tribunal d'arbitrage ne sera pas autorisé à changer, modifier ou amender une disposition quelconque de cette Convention et la décision majoritaire des membres sera finale et liera toutes les parties impliquées, mais à défaut de majorité, la décision du président sera finale.
- 8.04 Chacune des parties aux présentes assumera les frais de son arbitre, et les parties partageront conjointement les frais du président du tribunal d'arbitrage, c'est-à-dire, tous les honoraires et/ou dépenses encourus par le président, conformément à l'Arrêté-en-conseil no 1857 du 30 septembre 1964, modifié par l'Arrêté-en-conseil no 2412 du 16 décembre 1964, ou tout autre Arrêté-en-conseil qui pourrait être adopté postérieurement.
- 8.05 Aucune personne ayant été impliquée dans une tentative de régler ou de négocier le grief ne pourra être nommée arbitre.
- 8.06 Tout délai prévu dans cet article pourra être prolongé par entente mutuelle.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

- 9.01 Les nouveaux employés seront considérés à l'essai et ne bénéficieront pas des droits d'ancienneté avant d'avoir été à l'emploi de la Compagnie pendant une période de soixante (60) jours en qualité de chauffeur de remorque. Lorsque la période d'essai aura été complétée, l'ancienneté sera datée du premier jour d'emploi. Pendant sa période d'essai, un employé sera considéré comme étant engagé à l'essai et pourra être congédié ou mis à pied à la discrétion de la Compagnie.
- 9.02 L'ancienneté sera calculée sur la base de l'unité de négociation et la Compagnie préparera une liste d'ancienneté dont une copie sera envoyée au Syndicat.

- 9.03 Les employés ne pourront pas accumuler des droits d'ancienneté en deux places d'affaires. Les employés qui sont engagés par ou pour des comptes maison (house accounts) qui ont été obtenus soit par soumission ou par contrat, ne pourront pas transférer leurs droits d'ancienneté à un autre compte ou à une autre place d'affaires qui appartient ou est dirigé par le premier client ou employeur.
- 9.04 S'il devient nécessaire de mettre à pied ou de rappeler des employés, les qualifications et l'ancienneté seront les facteurs déterminants.
- 9.05 Un employé pourra poser sa candidature à des postes vacants à l'intérieur de l'unité de négociation en faisant la demande par écrit à la Compagnie. La direction discutera ces candidatures avec le Syndicat et décidera de l'éligibilité d'un employé à un poste. Tout employé ainsi muté bénéficiera d'une période d'essai n'excédant pas trente (30) jours oeuvrés dans la nouvelle classification.
- 9.06 Un employé perdra ses droits d'ancienneté:
1. S'il est congédié et n'est pas réintégré conformément à la procédure de grief ou d'arbitrage prévue par cette Convention.
 2. S'il quitte la Compagnie de son gré.
 3. S'il a été mis à pied pendant une période continue de six (6) mois.
 4. (a) Si, dans les trois jours après avoir reçu, par courrier recommandé, un avis de rappel au travail après une mise-à-pied, il fait défaut, soit:
 - i de retourner au travail; ou
 - ii d'aviser la Compagnie de son intention de retourner au travail et n'y retourne pas dans les huit (8) jours qui suivent la réception de l'avis de rappel au travail.
 - (b) Dans les cas où l'avis par courrier recommandé retourne à la Compagnie portant la mention «Retournez à l'expéditeur», on devra s'informer auprès du Syndicat afin de tenter de retracer l'employé. Si un employé ne peut pas être atteint malgré ces deux tentatives, l'employé sera alors considéré comme ayant abandonné tous ses droits d'ancienneté, même si la période de six (6) mois décrite au sous-paragraphe 3 ci-haut n'est pas écoulée.
 - (c) Des circonstances atténuantes pourront être prises en considération par la Compagnie et des prolongations de délais pourront être accordées.
- 9.07 Les employés réembauchés par la Compagnie après une des ruptures précitées dans le service continu le seront à titre de nouveaux employés.
- 9.08 La charge de travail des chauffeurs de remorque sera divisée aussi également que possible.

- 9.09 Un chauffeur de remorque promu à un poste qui n'est pas régi par l'unité de négociation pourra être réintégré dans l'unité de négociation sans perdre ses droits d'ancienneté dans une période de six (6) mois suivant la date de la promotion. Lorsqu'un employé est réintégré après six (6) mois, il n'aura pas le droit d'utiliser son ancienneté pour fins de mise-à-pied ou de choix de vacances, pendant une période d'un (1) an. Après un (1) an, toute son ancienneté lui sera créditée.

ARTICLE 10 - CONGÉ AUTORISÉ

- 10.01 Les demandes de congés autorisés devront être formulées par écrit à la Compagnie. S'il existe des raisons bonnes et suffisantes, un congé autorisé pourra être octroyé pour une période ne dépassant pas trente (30) jours.
- 10.02 Un tel congé autorisé pourra être prolongé pour une période additionnelle n'excédant pas trente (30) jours, aux mêmes conditions.
- 10.03 Tout employé engagé à un autre emploi pendant un congé autorisé ou un prolongement dudit congé autorisé sera sujet à un renvoi immédiat.

ARTICLE 11 - VACANCES

- 11.01 La Compagnie accordera:
- A tous les employés qui auront été au service continu de la Compagnie pendant une période d'un (1) an à cinq (5) ans, deux (2) semaines de vacances payées.
- 11.02 A tous les employés qui auront été au service continu de la Compagnie pendant une période de cinq (5) ans à quinze (15) ans, trois (3) semaines de vacances payées.
- 11.03 A tous les employés qui auront été au service continu de la Compagnie pendant une période de quinze (15) ans à vingt-quatre (24) ans, quatre (4) semaines de vacances payées.
- 11.04 A tous les employés qui auront été au service continu de la Compagnie pendant une période de vingt-quatre (24) ans à trente (30) ans, cinq (5) semaines de vacances payées.
- 11.05 A tous les employés qui auront été au service continu de la Compagnie pendant une période de plus de trente (30) ans, six (6) semaines de vacances payées.
- 11.06 Tout employé embauché après le 31 août et avant le 31 décembre aura droit à des vacances pendant la période de vacances régulière de l'année suivante. Toutefois, la paie de vacances ne lui sera versée qu'après la date anniversaire de son embauche.

- 11.07 La paie de vacances d'un employé sera calculée sur la base de ses gains réguliers hebdomadaires applicables au moment des vacances. En vigueur le 1er décembre 1979, le taux de paie de vacances sera tel que décrit ci-dessus ou sera basé sur les gains (T4) de l'employé pour l'année civile précédente, à 4%, 6%, 8%, 10% ou 12%, soit le plus élevé des deux, conformément aux dispositions prévues ci-haut. Si un employé quitte son emploi avec la Compagnie sans avoir pris les vacances auxquelles il a droit, il sera payé sur la base de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12%, soit le pourcentage applicable selon la pratique alors en vigueur.
- 11.08 Si un employé quitte son emploi avec la Compagnie avant d'avoir complété douze (12) mois de service, cet employé sera couvert par l'Ordonnance no 3.
- 11.09 La Compagnie accordera à un employé le droit de projeter ses vacances d'affilée, moyennant qu'elles soient prises avant la fin d'avril de chaque année et qu'elles aient été projetées avant le 31 décembre de l'année précédente. La préférence sera accordée aux employés sur la base de l'ancienneté:
- (a) Choix de la première (1ère) et deuxième (2ième) semaine.
 - (b) Choix de la troisième (3ième) et quatrième (4ième) semaine.
 - (c) Choix de la cinquième (5ième) et sixième (6ième) semaine.
- Les plans de vacances seront affichés avant le 1er mars de chaque année et devront être complétés pour le 31 mars.
- Toutes vacances projetées prises avant le plan de vacances ne seront pas considérées comme étant un choix fait selon a, b, ou c ci-dessus.
- 11.10 Les vacances seront accordées tel que prévu ci-dessus, dans la mesure du possible, de façon à ne pas nuire aux opérations normales et adéquates de l'entreprise. Il est entendu que si la Compagnie ne peut accorder les semaines choisies, les modifications affecteront d'abord ces semaines qui se trouvent dans l'ordre inverse du choix établi ci-dessus.
- 11.11 Les vacances doivent être prises durant l'année civile pour laquelle les jours de vacances ont été gagnés.

ARTICLE 12 - CONGÉS PAYÉS

- 12.01 Les congés suivants seront accordés, avec paie, à tous les employés, à condition qu'ils aient complété leur période d'essai:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
ou Veille du Jour de l'An
Lundi de Pâques
ou Vendredi Saint
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste

Fête du Canada
Fête du Travail
Action de Grâce
Jour de Noël
Lendemain du Jour de Noël

- 12.01... La Compagnie convient que dans l'éventualité où le Gouvernement du Canada ou du Québec promulgue un congé sous l'appellation d'«Heritage Day» ou autre appellation substitutive, ce congé sera ajouté aux autres congés ci-dessus. Le nombre maximum de journées payées sera de onze (11).
- 12.02 La Compagnie convient de payer à tous les employés régis par cette Convention, huit (8) heures de paie à leur taux horaire simple applicable pour chacun des congés ci-haut mentionnés à condition que:
- L'employé travaille la journée prévue à l'horaire qui précède et la journée prévue à l'horaire qui suit le congé, sauf pour des raisons exceptionnelles acceptées par les deux parties.
- 12.03 Lorsqu'un des congés mentionnés ci-haut tombe pendant la semaine normale de travail, la semaine de travail comprendra quatre (4) jours. Lorsque deux (2) des congés payés énumérés ci-haut tombent pendant la semaine normale de travail, la semaine de travail comprendra trois (3) jours.
- 12.04 Tout travail effectué par un employé pendant un jour de congé payé sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier simple de l'employé.
- 12.05 Si un des congés payés énumérés ci-haut tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé aura droit à une autre journée de congé, à un moment qui convient à la Compagnie ainsi qu'à l'employé, ou à une journée de paie additionnelle, à condition que l'employé respecte les autres dispositions du présent article.
- 12.06 Un employé sera rémunéré pour un congé à condition que:
- (a) Un des congés payés énumérés ci-haut tombe pendant la période d'attente de trois (3) jours prévue par le Régime d'indemnité hebdomadaire, et
 - (b) L'employé soit éligible et qu'il reçoive les indemnités hebdomadaires. Aucun employé n'aura droit à la rémunération d'un congé et à l'indemnité hebdomadaire pour la même journée.

ARTICLE 13 - SÉCURITÉ

- 13.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer entre eux en vue de diminuer les accidents.

ARTICLE 14 - FONCTION DE JURÉ

- 14.01 Lorsqu'un employé doit agir comme juré et agit comme tel, ou est assigné à comparaître comme témoin, pendant un jour normal de travail, l'employé aura droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pendant un des jours mentionnés ci-haut, à condition qu'il remette à la Compagnie les honoraires versés aux jurés ou aux témoins.

ARTICLE 15 - DIRECTION

- 15.01 La gestion de la Compagnie et la direction de la main-d'oeuvre, le maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité, la préparation des horaires de travail, et le droit de choisir, embaucher, promouvoir, rétrograder, muter, suspendre ou congédier les employés pour juste cause, ou renvoyer des employés à cause d'un manque de travail ou pour d'autres raisons légitimes, ou de mettre des employés à leur retraite, le droit d'assigner des postes ou le travail, et de décider en tout temps du nombre d'employés dont la Compagnie a besoin, le droit d'instaurer des méthodes et facilités nouvelles et améliorées, sont les droits exclusifs de la Compagnie.
- 15.02 La Compagnie convient que les fonctions ci-haut mentionnées seront exercées de façon à ne pas contrevenir aux termes de la présente Convention, et seront sujettes au droit d'un employé qui estime avoir été injustement traité lors de l'application des dispositions de cette Convention, de soumettre un grief et au droit de l'une ou l'autre des parties de soumettre toute mésentente à l'arbitrage, de la façon prévue dans cette Convention.

ARTICLE 16 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 16.01 Dans le cas d'un décès dans la famille immédiate de l'employé (parents, soeur ou frère, épouse ou enfants) et de la belle-mère ou du beau-père, l'employé aura droit à une absence sans perte de salaire pour une période atteignant, mais n'excédant pas, trois (3) jours ouvrables, lorsque cette absence est nécessaire pour organiser les funérailles et y assister.

ARTICLE 17 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 17.01 Le Syndicat aura le privilège d'afficher, sur les tableaux d'affichage fournis par la Compagnie, des avis, etc..., après avoir au préalable obtenu l'autorisation de la direction.

ARTICLE 18 - RÉGIME DE BÉNÉFICES DE L'EMPLOYÉ

- 18.01 La Compagnie convient de discuter avec le Syndicat tout changement qui sera apporté avec la compagnie d'assurance au Régime de bénéfices de l'employé.
- 18.02 Si des lois et des règlements sont adoptés, en vertu desquels les prestations prévues audit Régime, ou une partie desdites prestations, subissent une duplication, l'employé aura droit de conserver la portion des prestations qui excède celles prévues à la loi ou au règlement, à condition que le coût de tous les régimes encouru par la Compagnie n'excède pas le coût défrayé à la date d'entrée en vigueur de telle législation.

ARTICLE 19 - SALAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 Les chauffeurs de remorque régis par cette Convention qui se présentent au travail à l'heure, et pour qui la Compagnie n'a pas de travail disponible à cause d'un changement de plans ou d'une situation d'urgence, seront payés pour quatre (4) heures à leur taux horaire régulier à temps simple, si la Compagnie n'a pas fait des efforts raisonnables pour aviser les employés de cette situation.
- 19.02 Il est de la responsabilité de chaque employé de donner à la Compagnie son numéro de téléphone ou l'endroit où celle-ci peut lui laisser un message, et si possible, le surveillant devra aviser trois (3) heures à l'avance le chauffeur de remorque de tout changement de l'heure où il doit débiter son travail.
- 19.03 Le chauffeur de remorque ne sera pas requis de préparer les chargements, sauf en cas d'extrême urgence.
- 19.04 Une allocation de repas de cinq dollars (\$5.00) sera payée pour tous les voyages de dix (10) heures ou plus de conduite lorsque l'employé est en service, calculées à partir de l'heure de départ du terminus de base jusqu'à l'heure d'arrivée au terminus de base. Le temps pris avant le départ, la perte de temps inutile lors d'un transfert et le temps pris après l'arrivée au terminus de base, ne sera pas utilisé dans le calcul des dix (10) heures. En vigueur le 1er décembre 1980 - cinq dollars et cinquante cents (\$5.50).
- 19.05 Une autre allocation de repas de cinq dollars (\$5.00) sera payée pour tous les voyages de quinze (15) heures ou plus de conduite lorsque l'employé est en service, calculées à partir de l'heure de départ du terminus de base jusqu'à l'heure d'arrivée au terminus de base. Le temps pris avant le départ, la perte de temps inutile lors d'un transfert et le temps pris après l'arrivée au terminus de base, ne sera pas utilisé dans le calcul des quinze (15) heures. En vigueur le 1er décembre 1980 - cinq dollars et cinquante cents (\$5.50).
- 19.06 Le taux de salaire pour un chauffeur qui opère seul, au milage et à l'heure:
- | | | | |
|------------|----------------------|---|----------------|
| En vigueur | le 1er décembre 1979 | - | 19.5¢/le mille |
| | le 1er décembre 1980 | - | 21.0¢/le mille |
| En vigueur | le 1er décembre 1979 | - | \$8.10/1'heure |
| | le 1er décembre 1980 | - | \$8.75/1'heure |
- 19.07 Dans le cas où il est demandé à un chauffeur de ville (généralement payé à l'heure) de continuer à travailler après huit (8) heures de service dans une journée, il sera payé une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier applicable. Ceci s'applique au travail qui est rémunéré à taux horaire.

- 19.08 Dans le cas où il est demandé à un chauffeur de ville de continuer à travailler après huit (8) heures de service et que ce travail est rémunéré au taux au milage, il sera alors rémunéré au taux au milage applicable. Il est entendu qu'un facteur de temps supplémentaire a été incorporé dans le taux au milage.
- 19.09 Dans le cas où il est demandé à un chauffeur longue distance (généralement payé au milage) de continuer à travailler après qu'il a complété le parcours longue distance requis, et que ce travail est rémunéré à taux horaire, il sera alors payé une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier applicable.
- 19.10 Dans le cas où il est demandé à un chauffeur longue distance de continuer à travailler après qu'il a complété le parcours longue distance requis, et que ce travail est rémunéré au taux au milage, il sera alors payé au taux au milage applicable.
- 19.11 Le taux maximum qui sera payé pour toute heure de travail est d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier applicable.

ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 20.01 Cette Convention sera en vigueur du 1er décembre 1979 jusqu'au 30 novembre 1981.
- 20.02 Quatre-vingt-dix (90) jours avant le 30 novembre 1981, une des parties pourra aviser l'autre par écrit de son intention de négocier des amendements et un exposé par rubrique des changements désirés devra être soumis en même temps que l'avis. Les négociations sur les amendements proposés devront commencer pas plus tard que trente (30) jours après que l'avis de tels changements aura été reçu.
- 20.03 Pendant les négociations, les termes de cette Convention demeureront en vigueur.

ARTICLE 21 - INDEMNITÉ DE RUPTURE DE CONTRAT

- 21.01 Dans le cas de congédiement, la Compagnie versera à l'employé tout l'argent qu'elle lui doit. Dans le cas du départ volontaire d'un employé, la Compagnie lui versera tout l'argent qu'elle lui doit, la journée de paie de la semaine qui suit le départ volontaire.
- 21.02 Un employé qui accepte l'indemnité de rupture de contrat sera déchu de ses droits d'ancienneté.

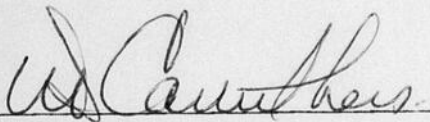
ARTICLE 22 - RESTRICTIONS ÉCONOMIQUES TEMPORAIRES

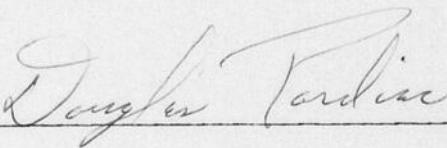
- 22.01 Aux fins de cet article, le terme rémunération sera interprété conformément à toute loi fédérale et/ou provinciale applicable concernant les lignes directrices en matière de mesures restrictives quant aux revenus.

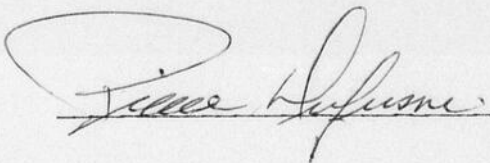
22.02 Toutes augmentations de rémunération quelles qu'elles soient en vertu de cette Convention n'entreront en vigueur que sur réception de l'approbation appropriée de la Commission Anti-Inflation ou commission de révision économique de même nature qui pourrait être établie par la Province de Québec, et cette Convention sera amendée afin de se conformer aux restrictions que prévoit l'approbation, et les dispositions premières quant à la rémunération seront supprimées.

TRANSPERSONNEL (MONTRÉAL) LTÉE
2021, rue Union
Montréal, Qué.

EMPLOYÉS DE BOULANGERIE, LAITERIE,
CRÈME GLACÉE, PRODUITS ALIMENTAIRES,
VENDEURS À COMMISSION ET INDUSTRIES
ALLIÉES, LOCAL 973







DATE DE LA SIGNATURE:

le 8 septembre 1980