

No.

9053-01

NOM

Pharmacies Univeselles Ltée

'83 MAI 25 13 33



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES PHARMACIES UNIVERSELLES, LIMITEE
(chauffeurs-livreurs)
5870 est, boulevard Métropolitain
Montréal, Québec

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"
Partie de Première part.

ET: L'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931
5050 De Sorel, Suite 12
Montréal, Québec

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT"
Partie de Seconde part.

DU 1er DECEMBRE 1982 AU 30 NOVEMBRE 1984

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>
1	Préambule et reconnaissance
2	Définition
3	Droits de la direction
4	Pratiques interdites
5	Sécurité et déductions syndicales
6	Représentation syndicale
7	Tableau d'affichage et dossier du salarié
8	Grief
9	Arbitrage
10	Mesures disciplinaires
11	Examen médical
12	Ancienneté
13	Postes vacants, promotion, mise à pied et embauchage
14	Congés fériés
15	Congés spéciaux (décès, maternité, maladie)
16	Vacances
17	Heures de travail
18	Temps supplémentaire
19	Assurance Collective et Fonds de Pension
20	Salaires
21	Accidents, pertes ou dommages à la cargaison
22	Conditions générales de travail
23	Durée de la convention

ARTICLE 1

PREAMBULE ET RECONNAISSANCE

1.01

Préambule: Les parties aux présentes désirent établir:

- A) Des relations humaines et économiques harmonieuses entre l'Employeur, les salariés visés par la Convention et le Syndicat, de façon à maintenir un niveau élevé de discipline et de compétence de même qu'un rendement efficace au travail tout en assurant la protection entière de la propriété;
- B) Des conditions de travail et des taux de salaire acceptables aux deux parties;
- C) Des procédures pour la présentation des griefs qui pourraient surgir pendant la durée de la présente convention et la suite qui pourrait leur être donnée.

1.02

Reconnaissance syndicale: L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et représentant des salariés mentionnés dans le certificat de reconnaissance de la Commission des Relations du Travail de la Province de Québec, le 29 août 1963.

ARTICLE 2

DEFINITION

2.01 Salarié: Dans la présente convention, le mot "salarié" s'applique aux salariés déjà décrits à l'article 1.02.

2.02 Chauffeur régulier: Un salarié qui a complété sa période d'essai et qui est assigné à une affectation régulière.

Est également considéré comme chauffeur régulier le salarié embauché dans le but d'effectuer une livraison dans sa région résidentielle et dont le chargement s'effectue à l'établissement visé par le certificat d'accréditation de cette convention collective.

2.03 Chauffeur suppléant: Un salarié qui a complété sa période d'essai, qui n'est pas assigné à une affectation régulière et dont les services sont requis afin de suppléer temporairement à l'absence d'un chauffeur régulier.

2.04 Droits de recours: Le Syndicat et l'Employeur auront droit à tous les recours prévus dans la présente convention, tant en faveur des salariés qu'en faveur de l'Employeur, et ce, sans avoir à justifier d'une cession de créance.

2.05 Aliénation ou transfert d'entreprise: L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucun certificat émis par la Commission des Relations de Travail au Syndicat, ni la présente convention collective de travail, ni toute autre procédure en vue de l'obtention d'un certificat, de la conclusion ou de l'exécution de la convention collective de travail actuelle.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouveau propriétaire est lié par le certificat ou la convention collective de travail actuelle comme s'il y était nommé, et devient par le fait même, partie à toute procédure s'y rapportant, au lieu et place du propriétaire précédent.

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

- 2.07 Genre et nombre: Dans la présente convention, le singulier peut être considéré comme le pluriel et vice-versa, et le masculin peut être considéré comme le féminin et vice-versa, selon les exigences du contexte.
- 2.08 Validité des articles: Toute disposition de cette convention qui est ou devient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales ou municipales, des décrets-loi ou des décrets de tout organisme des gouvernements fédéral, provincial ou municipal ayant juridiction en pareilles affaires, est automatiquement nulle et sans effet, mais toutes les autres dispositions de ladite convention demeurent valides.
- Cette convention collective de travail ne peut être invalidée par la nullité d'une ou de plusieurs de ses clauses.
- 2.09 Service continu: Le service continu d'un salarié est établi à compter de sa date d'embauche et est interrompu par son départ volontaire ou congédiement si ce dernier est maintenu suite à l'application des procédures de grief et d'arbitrage stipulées dans cette convention.
- 2.10 Union: A moins d'une clause dans cette Convention indiquant le contraire, toute référence au mot "Union" ou "Syndicat" implique le Président, le Vice-Président, un membre de l'exécutif ou un Agent d'affaires seulement.

3.01 :

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

3.02

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

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

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

- 4.01 Lock-out: L'Employeur s'engage, pour la durée de cette convention, à ne pas susciter ou ordonner un "lock-out" de son entreprise.
- 4.02 Grève, piquetage, arrêt de travail: Le Syndicat convient que, pendant la durée de la présente convention, il n'y aura aucune grève, piquetage, occupation des lieux, arrêt ou ralentissement de travail, soit total ou partiel et pour quelque raison que ce soit; tout salarié impliqué dans une situation de grève, piquetage, occupation des lieux, arrêt ou ralentissement de travail pendant la durée de la présente convention collective est passible de renvoi immédiat et aucun grief ne pourra être logé à ce sujet.
- 4.03 Discrimination: L'Employeur, le Syndicat et les salariés conviennent qu'ils n'exerceront aucune discrimination, directement ou indirectement, à l'endroit de tout employé, pour des raisons de race, de couleur, d'origine ethnique, de sexe, d'âge, de religion, d'appartenance ou de non-appartenance au Syndicat.
- 4.04 A) Activités syndicales: Il est convenu que les représentants syndicaux, de même que tous les salariés syndiqués, devront s'abstenir de discuter, de promouvoir ou, en général, de s'adonner à toute activité syndicale sur les lieux de l'Employeur pendant les heures de travail, à l'exception des règlements de mécontentes et des règlements de grief.
- B) Règlement de griefs, mécontentes ou plaintes: Les représentants de l'Union et/ou les salariés concernés pourront, sans perte de traitement, rencontrer le ou les représentants de l'Employeur, sur rendez-vous, pour le règlement de griefs, mécontentes ou plaintes, durant les heures de travail. Par entente mutuelle, cette rencontre pourra avoir lieu, en dehors des heures de travail.

4.04 Lorsqu'un représentant syndical désire rencontrer un salarié, durant les heures de travail, afin de discuter les faits d'un grief, d'une mésentente ou d'une plainte, il doit auparavant, aviser son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail de même qu'aviser le supérieur immédiat du salarié concerné avant de pouvoir rencontrer ce dernier. Il est convenu entre les deux parties, que le représentant syndical et/ou le salarié concerné ne s'absenteront pas de leur poste de travail respectif, durant une période de temps abusive.

4.05 Traverse de la ligne de piquet légal: Le fait pour un salarié de refuser de traverser une ligne de piquetage légal du Syndicat à la place d'affaires de l'Employeur ou de refuser de traverser une ligne de piquetage légal de l'Union des Employés du Transport local et autres, ou de refuser de charger ou de décharger des marchandises à tout point ou terminus directement impliqué dans une grève légale de l'Union des Employés du Transport local et autres, ne sera pas considéré comme une violation de la présente convention ni un motif de congédiement ou de mesures disciplinaires.

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

5.01 Sécurité syndicale: Tous les salariés actuels, nouveaux ou réengagés, couverts par la présente convention collective de travail, doivent, comme condition d'emploi continu devenir et demeurer membres en règle du Syndicat à l'expiration de la période de trente (30) jours de calendrier suivant la date de leur engagement.

Il est de la responsabilité de l'Employeur de faire signer une carte de demande d'adhésion au Syndicat à tout salarié nouveau ou réengagé après une période de trente (30) jours de calendrier.

5.02 Perception des cotisations syndicales: Le Syndicat fournit à l'Employeur des formules de retenue syndicale qui seront signées par tout nouveau salarié le jour où il est embauché. Tous les salariés actuels, nouveaux ou réengagés, après avoir complété une période de trente (30) jours de calendrier suivant la date de leur engagement devront, comme condition d'emploi, autoriser l'Employeur à déduire de sa paie hebdomadaire les cotisations du Syndicat tels que décrétés par la constitution ou les règlements locaux du Syndicat.

Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit des sommes à retenir et seul le Syndicat peut modifier ces instructions par un nouvel avis adressé à l'Employeur soixante (60) jours à l'avance de leur mise en vigueur.

5.03 Droit d'entrée: Tous les salariés réguliers, tels que définis à l'article 5.01, devront comme condition d'emploi continu, autoriser l'Employeur à déduire le montant d'initiation du Syndicat, soit la somme de vingt-cinq dollars (\$25.00), une fois la période mentionnée en 5.01.

5.04 Cotisation des salariés absents: Si des salariés dont les noms paraissent sur la liste de paie de l'Employeur sont absents au moment habituel où les déductions syndicales sont faites, les déductions pour ces salariés absents sont reportées à la première paie régulière suivant leur retour au travail.

- 5.05 Remise des contributions au Syndicat: L'Employeur remettra tel montant au secrétaire-trésorier de l'Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, local 931, le tout accompagné d'une liste des noms des salariés pour lesquels telles déductions ont été faites, au plus tard le vingtième (20ième) jour du mois suivant lequel telles déductions sont effectuées. Les formules de mécanographie seront cependant acceptées par le Syndicat.
- 5.06 Indemnité contre réclamations: Le Syndicat indemnera et innocentera l'Employeur de toute demande, réclamation, action en justice ou autre forme de recouvrement de dommages-intérêts qui puisse être exercée à la suite de l'application des articles 5.02, 5.03 et 5.04.
- 5.07 Formules TP4: L'Employeur consent à indiquer lors de la remise des formules T4 et TP4 à ses salariés, les montants des cotisations syndicales versés au Syndicat durant l'année applicable.
- 5.08 Changement de propriété de l'entreprise: Sans préjudice, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat de la vente de l'entreprise dans les quinze (15) jours suivant la transaction.
- 5.09 Changement d'adresse: Dans le cas d'un changement de l'adresse du siège social, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat dans les quinze (15) jours qui précèdent ledit changement.

6.01

Délégués syndicaux: L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un délégué syndical pour représenter les salariés. S'il le juge nécessaire, le Syndicat pourra aussi nommer un assistant dont le rôle sera de remplacer le délégué syndical lorsque celui-ci sera absent.

Le Syndicat devra informer l'Employeur, par courrier recommandé, du nom du délégué syndical et de son assistant, s'il y a lieu, et de tout changement qui pourrait être fait par la suite.

L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître comme délégué syndical tout salarié de moins d'un an de service continu avec l'Employeur.

Il est convenu que les fonctions de délégué syndical ou d'assistant du délégué syndical ne devront en aucun cas entrer en conflit avec ses responsabilités de salarié vis-à-vis l'Employeur et l'Employeur exigera de lui la même quantité et la même qualité de travail que dans le cas des autres salariés.

6.02

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

6.03

Autorité du délégué syndical: L'autorité du délégué syndical sera limitée et n'excèdera pas l'exercice des fonctions et activités suivantes:

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

- 6.04 Absence des délégués syndicaux: Le délégué syndical et son assistant peuvent s'absenter de leur travail pour assister à des réunions syndicales sans solde et à leurs propres frais pourvu que le Syndicat en donne avis écrit à l'Employeur au moins sept (7) jours de calendrier à l'avance, de façon que celle-ci puisse effectuer les révisions nécessaires dans le programme de travail.
- 6.05 Congés sans solde des délégués: Les congés sans salaire pour une période de plus de trente (30) jours ne seront accordés qu'avec l'acceptation de l'Employeur en réponse à une demande écrite du salarié. Si la demande est refusée, ce refus ne pourra pas faire l'objet d'un grief.
- 6.06 Ancienneté pour congés sans solde des délégués syndicaux: Il est mutuellement entendu et reconnu que la période pendant laquelle un salarié sera autorisé à prendre un congé sans salaire est comptée au point de vue de l'ancienneté comme s'il s'agissait d'une période non-interrompue de travail.
- 6.07 Agent d'affaires: L'agent d'affaires du Syndicat a la permission d'entrer dans les locaux de l'Employeur, pourvu qu'il ne fasse rien pour entraver la marche normale des opérations de la Compagnie.
- Dès son arrivée, l'agent d'affaires informe de sa présence l'Employeur ou son représentant principal.
- 6.08 Négociations: Deux (2) délégués syndicaux sont libérés, sans perte de salaire, pour assister aux séances de négociations.
- 6.09 Congés sans solde - Agent d'affaires: Dans l'éventualité où le Syndicat désirerait les services d'un de ses membres comme agent d'affaires, le salarié choisi aura droit à un congé sans solde jusqu'à la fin d'un premier mandat avec le Syndicat (maximum 5 ans). Le Syndicat devra en faire la demande par écrit, deux (2) semaines avant la date prévue du départ du salarié et devra spécifier la durée du premier mandat. En retour, l'Employeur confirmera par écrit au Syndicat avant le départ du salarié, l'entente touchant ce congé sans solde. Le salarié conservera l'ancienneté acquise lors de son départ. A la fin de son premier mandat, il pourra reprendre sa fonction antérieure, en utilisant ses droits d'ancienneté ou combler un poste vacant, régi par cette convention. Ce congé n'est pas régi par l'article 6.05.

6.10

Formation syndicale: Le capitaine ou son assistant pourra s'absenter de son travail sans perte de salaire, pour une période maximale de deux (2) jours ouvrables consécutifs, afin d'assister à des cours de formation syndicale. Ces absences n'excéderont pas une (1) fois par année. Le Syndicat informera par écrit, l'Employeur, deux (2) semaines avant la date prévue pour ces cours. L'Employeur confirmera au Syndicat, par écrit, l'autorisation de ces absences.

- 7.01 Tableau d'affichage: Le Syndicat peut afficher tout avis ordinaire d'assemblée et tout avis ayant trait à la présente convention collective. A cette fin, il utilisera les mêmes tableaux d'affichage que l'Employeur. Pour tous les avis, autres que ceux mentionnés ci-haut, le Syndicat doit obtenir l'autorisation de l'Employeur.
- 7.02 Dossier du salarié: Tout salarié dont le dossier montre une mesure disciplinaire voit son dossier considéré comme intact après douze (12) mois de la date de cette mesure disciplinaire, sauf dans le cas de répétition d'une même offense dans ladite période de douze (12) mois; cette période étant alors de dix-huit (18) mois. Il en est de même pour les dossiers d'accident dont le salarié est responsable.
- 7.03 Références: Lorsqu'un salarié quitte son emploi, l'Employeur doit lui remettre, s'il le désire, une lettre confirmant le genre et la durée de l'emploi.
- 7.04 Consultation du dossier: Avec la permission du directeur du personnel ou de son représentant, le salarié peut consulter son dossier en tout temps. Ce dossier comprend: premièrement, les rapports disciplinaires, deuxièmement, les demandes de promotion ou de transfert, et les rétrogradations, et troisièmement, les rapports d'accident. Sur demande, mais dans des cas de conflit seulement, le salarié peut obtenir des photocopies de son dossier.

8.01

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

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

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

8.02

Procédure:

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

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

8.02 Troisième étape: Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la réponse à la deuxième étape, la partie non satisfaite doit faire part à l'autre partie de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage. Seules les circonstances et les faits contenus dans la version écrite originale du grief et ceux contenus dans les réponses écrites de l'autre partie sont soumises à l'arbitrage.

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

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

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

8.03 Convocation: Il est loisible au salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner d'un représentant syndical.

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

8.05 Aucun changement sans le consentement du Syndicat: Tout changement futur, oral ou écrit, dans la présente convention intervenue entre l'Employeur et un membre individuel ou un groupe de salariés doit être considéré comme nul à moins que ledit changement ait été approuvé par écrit par l'agent d'affaires du Syndicat.

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

8.06 Congédiement: Toute revendication d'un salarié qui croit avoir été injustement congédié, sera considérée comme un grief et ce grief devra être soumis par écrit directement au Directeur du Personnel dans les dix (10) jours ouvrables suivant le jour du congédiement.

- 9.01 Choix de l'arbitre: Les griefs sont entendus par un arbitre seul choisi par les parties par entente mutuelle et à défaut d'une telle entente, il est désigné par le Ministre du Travail. L'arbitre choisi ou désigné et les parties doivent être en mesure de procéder dans les trente (30) jours suivant la date de la nomination de l'arbitre, à moins d'entente entre les parties ou d'impossibilité pour l'arbitre de procéder dans le délai prescrit.
- 9.02 Décision: L'arbitre qui entend le grief, doit obligatoirement rendre et faire parvenir sa décision aux parties dans les trente (30) jours suivant la dernière audition.
- 9.03 Frais d'arbitrage: Les parties assument leurs propres frais et dépenses ainsi que les frais de son ou ses représentants et témoins, mais les frais de l'arbitre sont assumés par la partie perdante si tel est le cas, ou autrement, suivant la décision qu'il peut rendre.
- 9.04 Décision finale de l'arbitre: Les décisions de l'arbitre sont finales et exécutoires et lient les parties. Cependant, l'arbitre pour rendre ses décisions est soumis aux dispositions de la présente convention et n'a aucun droit d'amender, de changer, de modifier ou d'ajouter toute clause ou article à la présente convention.
- 9.05 Remboursement par le gouvernement: Si, pendant la durée de cette convention, le gouvernement provincial ou fédéral consent à absorber les honoraires et/ou frais d'arbitre, il est mutuellement entendu que tels paiements seraient demandés au gouvernement.
- 9.06 Paiement d'un remboursement: Lorsqu'une décision arbitrale comporte un remboursement, ce dernier doit être fait lors de la paie qui suit la réception de la décision, si cela est techniquement possible.

- 9.07 Congédiement ou suspension: Dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension portée en arbitrage, l'arbitre aura le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision de l'Employeur, sauf dans les cas où la mesure disciplinaire a été imposée pour les raisons suivantes: vol, malhonnêteté, présentation au travail sous l'influence de boissons alcooliques ou de drogues, consommation de boissons alcooliques ou de drogues durant les heures de travail, défaut de préparer un rapport d'accident dans les délais requis, conduite dangereuse d'un véhicule de l'Employeur, insubordination délibérée.
- 9.08 Suspension d'un permis de conduire: Dans le cas de perte ou suspension d'un permis de conduire intervenue à la suite d'une sérieuse négligence au volant d'un véhicule de l'Employeur, la sanction imposée par l'Employeur n'est pas sujette à la procédure de grief et d'arbitrage. Il en est de même dans tous les autres cas où la perte ou suspension d'un permis de conduire excède six (6) mois.
- 9.09 Droit d'ancienneté: Dans les cas où la perte ou la suspension d'un permis de conduire n'excède pas six (6) mois, le salarié conserve ses droits d'ancienneté, sauf qu'ils sont suspendus pendant toute la période de la perte ou suspension.

ARTICLE 10

MESURES DISCIPLINAIRES

10.01

Ponctualité et assiduité: Les salariés doivent être présents au travail à l'heure convenue. Dans les cas de retard au travail, les mesures suivantes seront appliquées:

- Pour un premier retard, le salarié recevra un avertissement;
- Pour un deuxième retard, le salarié sera l'objet d'une suspension de travail n'excédant pas une (1) heure;
- Pour un troisième retard, le salarié sera suspendu de son travail pour une période ne dépassant pas une demi ($\frac{1}{2}$) journée;
- Pour un quatrième retard, la suspension de travail ne dépassera pas trois (3) jours;
- Pour un cinquième retard au cours d'une période de cent vingt (120) jours, la mesure disciplinaire sera laissée à la discrétion de l'Employeur, mais ceci ne privera pas ledit salarié de se prévaloir de la procédure de grief.

Dans les cas d'absences non justifiées et qui se sont produites au cours d'une période de six (6) mois, les mesures suivantes seront appliquées:

- 1ère absence : remarque et inscription au dossier;
- 2ième absence: avertissement;
- 3ième absence: suspension de travail de deux (2) jours;
- 4ième absence: suspension de travail d'une (1) semaine;
- 5ième absence: congédiement.

10.02

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

10.03

Tout salarié qui s'absente trois (3) fois ou plus sans raison valable, sera passible de mesures disciplinaires très sévères.

10.04

Langage décent: L'Employeur, les salariés et le Syndicat, dans leurs relations entre eux et avec les clients et avec le public, devront employer un langage poli et décent en tout temps. L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour rectifier rapidement toute situation où l'usage d'un langage impoli serait porté à leur attention.

ARTICLE 11

EXAMEN MEDICAL

- 11.01 Demande d'examen: Les salariés se soumettent promptement à tout examen médical demandé par l'Employeur, pourvu toutefois que ce dernier en assume les frais.
- 11.02 Choix du médecin: L'Employeur se réserve le droit de choisir le médecin qui fera l'examen et le Syndicat peut, s'il croit qu'on a été injuste envers un salarié, faire examiner de nouveau ledit salarié par son propre médecin et aux frais du Syndicat.
- 11.03 Heures des examens: L'Employeur se réserve le droit de fixer pour ledit examen médical des heures autres que les heures de travail. Toutefois, si l'Employeur fixe un examen médical à une heure comprise dans la période de travail normale du salarié, ce dernier devra alors être payé à son taux horaire régulier de salaire.
- 11.04 Certificat médical: Un certificat médical officiel peut être exigé par l'Employeur pour justifier le paiement de tout congé-maladie excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 11.05 Avis d'absence: Les salariés qui ne peuvent se rapporter au travail doivent aviser leur contremaître par téléphone au plus tard quinze (15) minutes après le début de leur journée régulière de travail en spécifiant la raison de l'absence et si possible la date prévue de retour au travail.

12.01

Période d'essai: Tous les salariés embauchés seront considérés comme étant à l'essai durant une période de trente (30) jours travaillés à compter de leur date d'embauche.

Durant leur période d'essai les salariés sont assujettis à toutes les dispositions de la convention collective, sauf à la procédure de grief.

12.02

Droits d'ancienneté: Les droits d'ancienneté pour les chauffeurs seront déterminés à partir de la date du début de leur emploi à l'intérieur de l'unité de négociation.

12.03

Perte d'ancienneté: Perte d'ancienneté veut dire perte d'emploi. Tout chauffeur perdra ses droits à l'ancienneté accumulée et son nom sera rayé des listes d'ancienneté dans les cas suivants:

- A. Départ volontaire du chauffeur;
- B. Congédiement justifié;
- C. Après une absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans avis;
- D. S'il y a manque de travail ou mise à pied pour une période de douze (12) mois ou plus; cependant, si l'Employeur effectue un rappel conformément à la clause 13.10 de la convention, et que le salarié concerné ne peut se rapporter au travail pour cause de maladie justifiée ou d'accident de travail, la date déterminant la durée de rappel de ce salarié sera modifiée. Le dernier jour de travail du chauffeur ayant moins d'ancienneté qui aura comblé le poste en question, deviendra la date déterminant la durée de rappel du salarié qui n'aura pu se rapporter pour les raisons mentionnées ci-haut;
- E. Défaut d'aviser l'Employeur dans le délai de trois (3) jours ouvrables tel que stipulé à l'article 13.09 a) de la convention.

12.04

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

13.01

Poste vacant: Lorsque l'Employeur décidera d'ouvrir ou de rouvrir une ou des routes de clients, il affichera sa décision au tableau et les chauffeurs auront le privilège d'offrir leurs services pour assurer la livraison aux clients de cette route.

13.02

Attribution du travail: Au moins tous les douze mois depuis la dernière attribution ou selon les besoins de l'Employeur, le chauffeur se prévaut de son ancienneté pour choisir son affectation régulière de travail, laquelle est déterminée par l'Employeur et sera en vigueur jusqu'à la prochaine attribution du travail. L'Employeur informera le Syndicat et les chauffeurs des raisons nécessitant une nouvelle attribution du travail avant sa mise en vigueur.

Tout chauffeur régulier (à l'exception des chauffeurs remplaçants réguliers) assigné à une affectation régulière ne pourra lors de l'absence ou de la période de vacances d'un autre chauffeur régulier, revendiquer l'affectation de ce dernier.

L'attribution du travail sera par la suite affichée en permanence en mentionnant le nom du chauffeur, son affectation régulière de travail ainsi que l'heure du début de sa journée. Une copie sera transmise au Syndicat à chaque attribution.

Il est entendu que les chauffeurs embauchés pour effectuer de la livraison dans leur région résidentielle respective ne participent pas à l'attribution du travail telle que décrite ci-haut aussi longtemps que l'Employeur maintiendra cette livraison dont le chargement s'effectue à l'établissement visé par le certificat d'accréditation de cette convention collective. Cependant, si ce genre de livraison est aboli, ce chauffeur pourra, s'il le désire, se prévaloir de son ancienneté pour déplacer le chauffeur régulier ayant le moins d'ancienneté et pourra par la suite participer à la prochaine attribution du travail.

Les chauffeurs remplaçants réguliers se prévaudront de leur ancienneté pour le choix quotidien des routes disponibles, sauf s'ils sont assignés à une affectation temporaire en vertu du paragraphe suivant. Dans ce cas, le privilège du choix quotidien des routes disponibles est attribué aux chauffeurs suppléants qui les remplacent.

13.02

Toute affectation régulière de travail disponible causée par l'absence d'un chauffeur régulier dont la durée est connue par l'Employeur et qui dépassera une semaine sera considérée comme affectation temporaire et sera d'abord offerte, par ordre d'ancienneté, aux chauffeurs remplaçants réguliers. Si ces derniers refusent, l'affectation sera attribuée au chauffeur suppléant ayant le plus d'ancienneté et qui n'effectue pas ce genre d'affectation à ce moment-là. Une telle attribution débutera le premier jour ouvrable de la semaine. Dans les deux cas, le chauffeur remplaçant régulier et/ou le suppléant devront conserver une telle affectation jusqu'au retour du chauffeur régulier qu'ils remplacent (à moins que le chauffeur suppléant ne soit déplacé par un chauffeur suppléant ayant plus d'ancienneté et qui n'a plus ce genre d'affectation suite au retour du chauffeur régulier qu'il remplace) et ne pourront revendiquer une affectation quotidienne.

Le chauffeur suppléant assigné à ce genre d'affectation et qui se retrouve en situation de manque de travail suite au retour du chauffeur régulier qu'il remplaçait pourra, s'il le désire, déplacer le chauffeur suppléant ayant le moins d'ancienneté et qui est assigné à une affectation temporaire dépassant une semaine.

Les chauffeurs suppléants dont l'ancienneté ne leur aura pas permis de choisir une affectation temporaire se prévaudront de leur ancienneté pour choisir une affectation quotidienne.

13.03

Mise à pied: Le dernier salarié engagé sera le premier mis à pied et le dernier salarié mis à pied sera le premier rappelé au travail.

Le chauffeur régulier mis à pied pourra, s'il le désire, déplacer le chauffeur régulier ayant le moins d'ancienneté. Ce dernier pourra, s'il le désire, déplacer le chauffeur suppléant ayant le moins d'ancienneté et qui est assigné à une affectation temporaire d'au moins une semaine.

La responsabilité appartiendra aux salariés d'avertir l'Employeur de leur adresse actuelle et de leur numéro de téléphone.

- 13.04 Liste des salariés: L'Employeur fournit, à tous les six (6) mois, au Syndicat et au délégué syndical, la liste des salariés régis par la présente convention collective en indiquant dans chaque cas le nom, la classification, la date d'entrée au service de l'Employeur et l'ancienneté. Tenant compte des dispositions qui précèdent, toute modification à la liste est communiquée au Syndicat.
- 13.05 Les salariés en période d'essai bénéficieront de toutes les clauses de la présente convention collective de travail, à l'exception de l'article 8.06.
- 13.06 Fusion, acquisition ou achat: Si l'Employeur achète ou acquiert le contrôle du commerce ou l'entreprise d'une autre compagnie, alors les employés de la compagnie ainsi achetée ou acquise seront inscrits à la fin du tableau d'ancienneté de la compagnie acheteuse ou bénéficiaire, dans l'ordre de leur liste de paie ou liste d'ancienneté de la compagnie antérieure, s'il y a lieu.
- 13.07 Départ volontaire: Dans le cas où le salarié désire quitter son emploi volontairement, il doit en avertir son supérieur immédiat ou un représentant de l'Employeur deux (2) semaines à l'avance.
- 13.08 Les contremaîtres ou autres employés non liés par la présente convention ne peuvent faire un travail régi par cette convention, sauf dans les cas d'urgence ou si aucun chauffeur régulier ou suppléant n'est disponible. Bien entendu, une telle suppléance ne doit pas devenir une pratique habituelle dérivant d'une politique de l'Employeur.
- 13.09 Procédure de rappel: Il n'y a qu'une seule liste de rappel sur laquelle apparaissent tous les noms des salariés en mise à pied. Les mécanismes de rappel varient selon la nature du poste vacant.
- a) Poste régulier: Pour combler un poste régulier le rappel se fait par courrier recommandé ou par télégramme à la dernière adresse connue du salarié. Sur réception de tel avis, le salarié doit dans les trois (3) jours ouvrables aviser l'Employeur de son intention de retourner au travail et il doit effectivement se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant la réception de l'avis à moins que dans ledit délai de trois (3) jours ouvrables, il avise l'Employeur de son empêchement de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables, par une maladie justifiée ou toute autre cause jugée raisonnable. L'Employeur peut toujours effectuer des rappels par téléphone si la situation l'exige à condition que cela ne cause pas de préjudice à un salarié ayant droit au rappel selon la procédure normale.

- 13.09 b) Pour combler un poste temporaire, le rappel se fait par téléphone avant 9:00 heures et le salarié devra être disponible pour travailler.

Après trois (3) absences non valables consécutives, le salarié rappelé recevra une lettre par courrier recommandé, l'informant qu'il doit être disponible.

Si, par la suite, il ne se rapporte pas la fois suivante après avoir été rappelé, son nom sera placé à la fin de la liste d'ancienneté et enfin à la prochaine offense du même genre, son nom sera rayé de la liste d'ancienneté et il perdra son emploi.

Dans tous les cas, le rappel devra être fait en présence d'un délégué syndical ou à défaut d'un salarié syndiqué.

- 13.10 Promotion: Dans le cas de promotion hors de l'unité de négociation, le salarié qui se révèle incapable d'accomplir son nouveau travail d'une façon satisfaisante, durant une période d'essai de soixante (60) jours de calendrier, pourra revenir dans son unité de négociation à sa fonction antérieure, sans perte d'ancienneté et un tel salarié ne pourra bénéficier de ce privilège plus qu'une fois par année.

- 13.11 Transfert: Le chauffeur qui aura complété cinq (5) ans de service continu pour la compagnie pourra obtenir un emploi dans un autre service s'il le désire lors de l'ouverture d'un poste, à condition de remplir les exigences et sujet à une période de probation normale.

- 13.12 Préavis de mise à pied:

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

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

SUITE

13.12

L'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis sauf dans les cas de faute grave du salarié, de cas fortuit ou de manque de travail causé par un arrêt de travail d'une autre unité de négociation chez l'Employeur.

5. Le 24 mai;
6. Le 1er juin;
7. Le 1er juillet;
8. Le 1er août;
9. Le 1er septembre;
10. Le 1er octobre;
11. Le 1er novembre;
12. Le 1er décembre.

14.11

Le 14 novembre, l'Employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis sauf dans les cas de faute grave du salarié, de cas fortuit ou de manque de travail causé par un arrêt de travail d'une autre unité de négociation chez l'Employeur.

Le 14 novembre, l'Employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis sauf dans les cas de faute grave du salarié, de cas fortuit ou de manque de travail causé par un arrêt de travail d'une autre unité de négociation chez l'Employeur.

Le 14 novembre, l'Employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis sauf dans les cas de faute grave du salarié, de cas fortuit ou de manque de travail causé par un arrêt de travail d'une autre unité de négociation chez l'Employeur.

Le 14 novembre, l'Employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis sauf dans les cas de faute grave du salarié, de cas fortuit ou de manque de travail causé par un arrêt de travail d'une autre unité de négociation chez l'Employeur.

Le 14 novembre, l'Employeur doit verser au salarié une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis sauf dans les cas de faute grave du salarié, de cas fortuit ou de manque de travail causé par un arrêt de travail d'une autre unité de négociation chez l'Employeur.

14.01 Congés fériés: Les jours suivants sont chômés et payés:

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Le 1er janvier; | 2. Le 2 janvier; |
| 3. Le lundi de Pâques; | 4. Le 24 mai ou le jour
décrété Fête légale par
le Gouvernement; |
| 5. La St-Jean-Baptiste; | 6. La Confédération; |
| 7. La Fête du Travail; | 8. L'Action de Grâces; |
| 9. Le 25 décembre; | 10. Le 26 décembre; |

11. Le 24 décembre, après quatre (4) heures de travail ou dès que les livraisons sont terminées, à la condition que les heures travaillées en surplus du quatre (4) heures soient rémunérées au taux de temps double.

12. Le 31 décembre, après quatre (4) heures de travail ou dès que les livraisons sont terminées, à la condition que les heures travaillées en surplus du quatre (4) heures soient rémunérées au taux de temps double.

14.02 Rémunération: Tout travail requis lors d'un jour mentionné à l'article 14.01 est rémunéré au taux de temps double du salaire, en plus de la rémunération du jour férié.

Les salariés ne sont pas obligés de travailler un jour de fête reconnu par l'article 14.01, sauf en cas de force majeure. Ils reçoivent en compensation huit (8) heures de leur taux horaire normal pour les jours fériés, chômés et payés.

14.03 Droit aux congés fériés: Pour avoir droit à la paie de jour férié payé, tout salarié doit:

- a) Avoir complété sa période de probation;
- b) Avoir travaillé la journée ouvrable précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour férié est observé, sauf s'il est absent pour causes ou raisons valables qu'il doit justifier;
- c) Avoir travaillé le jour où ce jour férié est observé, s'il en est requis dans un cas de force majeure (Act of God);
- d) Ne pas recevoir des prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail ou de la Régie de l'Assurance Automobile, ou tout autre organisme gouvernemental.

SUITE

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

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

Après que tous les salariés auront inscrit leurs périodes de vacances, ces jours supplémentaires devront être inscrits sur la cédule de vacances, ce choix se fera en conformité avec la période de vacances et en conformité avec le nombre maximum de salariés qui peuvent prendre leurs vacances simultanément, selon les règles établies à l'article 16.04.

14.05 Samedi et dimanche: Si l'un quelconque des congés énumérés à l'article 14.01 tombe un samedi ou un dimanche, l'Employeur choisira un autre jour (qui serait ou bien le vendredi précédent immédiatement ou bien le lundi suivant immédiatement) comme congé, pour les fins de la présente convention.

14.06 Indemnité par l'assurance: Lors d'un jour férié, l'Employeur versera la différence entre le salaire de base et le montant reçu de la compagnie d'assurance au salarié qui perçoit des prestations hebdomadaires du régime d'assurance-groupe en autant qu'il aurait été cédulé pour travailler la journée ouvrable précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour férié est observé.

- 15.01 Congés de mortalité: Tout salarié bénéficie d'un permis d'absence sans perte de salaire pour les fins et périodes de temps suivantes, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables:
- A. A l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs.
 - B. A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur: trois (3) jours consécutifs.
 - C. A l'occasion du décès du beau-père et de la belle-mère: trois (3) jours consécutifs.
 - D. A l'occasion du décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié: un (1) jour, soit celui des funérailles.
- 15.02 Preuve: Il est entendu que, dans tous les cas, le salarié devra fournir une preuve satisfaisante du motif de son absence des locaux de l'Employeur et de sa présence aux funérailles.
- 15.03 Mariage du salarié: A l'occasion de son mariage, un salarié pourra s'absenter pour une période de trois (3) jours sans perte de salaire, pourvu que lesdits trois (3) jours ne soient pas ajoutés à ses vacances régulières et qu'ils soient des jours ouvrables.
- 15.04 Mariage de l'enfant d'un salarié: A l'occasion du mariage d'un enfant, le salarié pourra s'absenter le jour même du mariage sans perte de salaire, s'il s'agit d'un jour ouvrable. Pour le mariage d'un frère ou d'une soeur, le salarié devra produire un avis d'absence quinze (15) jours avant la date du mariage; il pourra alors jouir d'une (1) journée de congé sans solde pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.
- 15.05 Naissance ou adoption: A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie d'un permis d'absence de deux (2) jours ouvrables sans perte de salaire.

15.06 Témoin ou juré: Un salarié qui s'absente de son travail pour comparaître comme témoin ou pour agir comme juré, reçoit de l'Employeur une somme équivalente à son taux horaire régulier de salaire, multiplié par le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillées au cours de telle absence, moins la somme d'argent qu'il a reçu comme témoin ou comme juré.

15.07 Pour avoir droit au bénéfice prévu à l'article 15.06, le salarié doit remplir toutes les conditions suivantes:

- A. Avoir complété sa période de probation;
- B. Avertir son contremaître aussitôt qu'il reçoit sa convocation comme témoin ou comme juré;
- C. Fournir la preuve des sommes d'argent reçues comme témoin ou juré;
- D. Retourner au travail dès qu'il est libéré de ses devoirs de témoin ou juré.

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

15.09 Congés de maladie:

Les congés de maladie non utilisés sont non cumulatifs et seront payés à la fin de la deuxième semaine complète de décembre en fonction du tableau suivant:

SERVICE CONTINU

CONGES DE MALADIE

Moins d'un (1) an	4 heures par mois
Entre 1 an et 3 ans	6.7 heures par mois
Entre 3 ans et 10 ans	8 heures par mois
10 ans et plus	10 heures par mois

15.10 Après cinq (5) ans service continu, dans tous les cas, sauf lors d'un congédiement pour cause, le salarié régulier reçoit lors de son départ le solde de jours de congés de maladie à son crédit. Dans le cas de décès, les sommes impliquées sont remises aux héritiers légaux.

ARTICLE 16

VACANCES

16.01

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

Les salariés ayant à leur crédit au 1er mai courant:

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>VACANCES PAYEES</u>
Moins d'un (1) an:	Une journée par mois de service, payable à 4% de la rémunération (maximum dix (10) jours ouvrables)
1 an à 5 ans :	deux (2) semaines (4% de la rémunération)
5 ans à 10 ans :	trois (3) semaines (6% de la rémunération)
10 ans à 18 ans :	quatre (4) semaines, maximum trois (3) consécutives (8% de la rémunération)
18 ans à 25 ans :	cinq (5) semaines, maximum quatre (4) consécutives (10% de la rémunération)
25 ans et plus :	six (6) semaines, maximum quatre (4) consécutives (12% de la rémunération)

Nonobstant ce qui précède, les semaines de vacances pourront être prises consécutivement en dehors des mois de mai à septembre inclusivement.

16.02

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

16.03

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

- 16.04 Choix de vacances: Un maximum de vingt-cinq (25)% du nombre des chauffeurs réguliers pourront prendre leurs vacances simultanément entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année.
- 16.05 Dans le cas des salariés qui partent en vacances, l'Employeur déduira à l'avance la contribution syndicale mensuelle correspondant à cette période de vacances.
- 16.06 Vacances sans solde: Tout salarié qui bénéficie de 3 semaines ou moins de vacances payées désirant obtenir une semaine additionnelle à ses vacances payées, pourra obtenir une telle semaine additionnelle à ses frais pourvu qu'il en fasse la demande après que tous les chauffeurs aient choisi et que telle semaine soit disponible.
- 16.07 Accumulation de vacances: Un salarié ne peut accumuler ses vacances annuelles d'année en année, à moins d'en obtenir l'autorisation expresse de l'Employeur.
- 16.08 Un salarié qui est absent pour maladie et qui n'est pas rétabli au début de la période prévue pour la prise de ses vacances annuelles peut, après entente entre lui-même et l'Employeur, reporter ses vacances annuelles. L'Employeur peut exiger du salarié une preuve satisfaisante.
- 16.09 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux, trois ou quatre (2, 3 ou 4) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.
- 16.10 Rémunération de vacances: Il est entendu que les paies de vacances sont payables avant les vacances.

- 17.01 Semaine normale de travail: La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures divisées en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au vendredi, ou quatre (4) jours non consécutifs de dix (10) heures (voir Annexe A).
- 17.02 Semaine garantie et payée: La semaine garantie et payée au chauffeur régulier sera de quarante (40) heures. Cependant, l'Employeur n'est pas obligé de payer la garantie de quarante (40) heures à un chauffeur régulier qui refuse de travailler ou qui est mis à pied pour la semaine complète. De plus, la semaine garantie ne s'applique pas en cas de force majeure (Act of God).
- La semaine garantie ne s'applique pas pour les chauffeurs suppléants.
- 17.03 Changements d'horaires: Un comité permanent, formé du délégué syndical et de quatre (4) salariés syndiqués, peut, après consultation auprès de ses membres, agir en leur nom pour accepter certains changements d'horaires nécessités par certaines circonstances spéciales.
- 17.04 Cartes de poinçon: L'Employeur met à la disposition des salariés des cartes à poinçonner ou à signer chaque jour, à l'arrivée pour le travail, avant et après le repas, et au départ après le travail.
- 17.05 Les salariés liés par la présente convention reçoivent instruction soit de poinçonner soit de signer eux-mêmes leurs cartes, à l'arrivée pour le travail, avant et après le repas, et au départ après le travail. C'est seulement dans des circonstances exceptionnelles qu'un contremaître ou un autre représentant de l'Employeur peut poinçonner ou signer en leur nom.
- 17.06 Si un salarié prend son repas pendant sa livraison, il est tenu d'inscrire l'heure sur sa feuille de route.

17.07

Période de repas: Tous les salariés de jour ont droit à une (1) heure d'arrêt de travail pour prendre un repas. Cette heure ne peut être fractionnée qu'après entente avec le contremaître.

Période de repos: Tous les salariés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

18.01

Taux de temps supplémentaire: Après la journée de huit (8) heures, le temps supplémentaire sera payé au taux de temps et demi du taux horaire régulier pour les deux (2) premières heures; après deux (2) heures de temps supplémentaire, les chauffeurs seront payés au taux de temps double.

Le samedi, les chauffeurs seront payés au taux de temps et demi pour un maximum de huit (8) heures; après huit (8) heures, ils seront payés au taux de temps double. Si un chauffeur est requis de travailler un samedi, il recevra un minimum garanti de quatre (4) heures à temps et demi.

Le dimanche, les chauffeurs recevront temps double. Si un chauffeur est requis de travailler le dimanche, il recevra un minimum garanti de cinq (5) heures à temps double.

L'ancienneté prévaudra dans la distribution du temps supplémentaire. Le temps supplémentaire sera facultatif après que le chauffeur aura complété son affectation régulière ou après huit (8) heures de travail, si le chauffeur est encore à l'entrepôt après cette période.

On donnera au chauffeur le plus ancien, présent et disponible le choix quant à l'assignation pour le temps supplémentaire.

Un chauffeur ne sera considéré présent et disponible que lorsque à son retour son camion aura été vidé et que sa feuille de route poinçonnée aura été remise au contremaître ou son remplaçant. Un chauffeur pourra réclamer une route, même si elle est assignée, tant que celle-ci n'aura pas été commencée à charger dans le camion.

Pour le calcul du taux horaire d'un chauffeur, on divisera son salaire hebdomadaire par quarante (40) heures.

18.02

Jours fériés: Les heures payées à un chauffeur les jours fériés seront considérées comme faisant partie des heures de la semaine régulière de quarante (40) heures.

- 19.01 Assurance collective: Le régime d'assurance collective en vigueur à la date de la signature de la présente convention est maintenu aux conditions existantes.
- 19.02 Prime: Le coût réel de la prime mensuelle est assumé à parts égales par l'Employeur et les salariés.
- 19.03 Modification: Toute modification au présent régime doit faire l'objet d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 19.04 Le présent régime fait partie intégrante de la présente convention sauf quant aux obligations contractées par la Compagnie d'assurance.
- 19.05 Fonds de pension: L'Employeur et le Syndicat se sont entendus sur le principe d'un fonds de pension (Régime supplémentaire de rentes). Le régime proposé par l'Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, Local 931 a été retenu conjointement.
- 19.06 Admissibilité: Un salarié devient admissible au Régime supplémentaire de rentes après avoir complété quatre-vingt dix (90) jours de service continu.
- 19.07 Contributions: L'Employeur s'engage, à compter de la signature de la présente convention, à verser un montant maximum de trois (3.00) dollars, équivalent à celui des contributions versées par le salarié; le salarié versera un montant de trois (3.00) dollars comme contributions au Fonds de Pension à toutes les semaines travaillées.
- 19.08 L'Employeur convient:
- A. de faire compléter les cartes d'adhésion à la date d'admissibilité du salarié.
 - B. de faire la remise au trésorier du Syndicat, au plus tard le vingtième (20ième) jour du mois suivant, des montants perçus et de sa contribution.

19.09

Délégués de l'employeur et des salariés: Les parties conviennent que l'Employeur désignera un délégué de la corporation à qui le Syndicat fera parvenir une copie conforme des procès-verbaux de toutes les réunions du comité conjoint.

Les parties conviennent que le Syndicat désignera un de ses membres, pour assister aux réunions du comité du Fonds de Pension, à titre d'observateur.

19.10

Conditions d'administration: De plus, les conditions administratives du régime feront partie intégrante de la présente convention et ne pourront être modifiées que par une entente signée par les deux (2) parties.

ARTICLE 20

SALAIRES:

- 20.01 Taux: A compter du 1er décembre 1982, tous les chauffeurs-livreurs seront rémunérés au taux de \$430,00 par semaine. A compter du 1er décembre 1983, tous les chauffeurs-livreurs seront rémunérés au taux de \$455,00.
- 20.02 Taux à l'embauche: Le chauffeur en période d'essai recevra \$25.00 de moins par semaine que les autres chauffeurs. A la fin de sa période d'essai, son salaire sera majoré de \$25.00 par semaine.
- 20.03 Prime: Le chauffeur attitré au déplacement des camions et qui travaille sur l'équipe de soirée, recevra une prime de quatre (4) dollars par soirée travaillée.
- 20.04 Tous les salariés liés par la présente convention seront payés le jeudi.
- 20.05 Achats des salariés: Les achats des salariés sont déduits en entier la semaine suivant les achats. Les nouveaux salariés ne bénéficient de ce privilège d'acheter qu'après deux (2) semaines d'emploi.
- 20.06 Paie du nouveau salarié: Un nouveau salarié ne reçoit sa première paye que le deuxième (2ième) jeudi après le jour où il a commencé à travailler et, par la suite, chaque semaine de travail est payée la semaine suivante.
- 20.07 Congédiement: Quand un salarié est congédié, l'Employeur doit lui remettre tout salaire qui lui est dû, y compris sa paie de vacances s'il y a lieu, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la date de son congédiement.
- 20.08 Déductions pour la Caisse d'Economie: Sur réception d'un avis dûment complété et signé par le ou les salariés concernés, L'Employeur retiendra les déductions hebdomadaires mentionnées dans l'avis et remettra au gérant de la Caisse d'Economie des Usines Angus les sommes ainsi déduites, accompagnées d'une formule de déduction à la source fournie à cet effet par la Caisse.

Dans le cas où les salariés partent en vacances, L'Employeur fera les déductions hebdomadaires de chacune des semaines de vacances auxquelles le salarié a droit.

L'Employeur n'apportera aucun changement à ces déductions à moins d'avoir reçu un avis écrit de la Caisse d'économie à cet effet.

20.09

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

ARTICLE 21

ACCIDENTS, PERTES OU DOMMAGES A LA CARGAISON

- 21.01 Accident: Aucun salarié impliqué dans un accident ayant causé la perte ou des dommages à une cargaison ne sera tenu responsable à moins que l'Employeur ne prouve la négligence du salarié.
- 21.02 Cargaison perdue ou endommagée: Dans le cas de perte de la cargaison ou de dommages à celle-ci, le salarié ne sera pas responsable à moins que l'Employeur n'établisse la négligence dudit salarié.
- 21.03 Vérification de cargaison: Quand une cargaison est chargée en l'absence du salarié qui doit en prendre charge, ce dernier pourra vérifier les quantités dont il assume la responsabilité et de plus il ne sera pas responsable d'aucune perte de marchandises si le camion ne ferme pas à clé à moins qu'il ait négligé de rapporter par écrit cette défectuosité à son contremaître sur un formulaire distribué à cette fin.
- 21.04 Equipement: Il est d'intérêt général que les camions de l'Employeur soient en bon état de fonctionnement, pourvu des dispositifs de sécurité requis par la Loi et, en général, conformes aux règles du Ministère des Transports et Communications. Il sera du devoir des chauffeurs de signaler promptement par écrit à l'Employeur toute défectuosité de l'équipement.
- Maintien de l'équipement: Le maintien de l'équipement en bon état de fonctionnement est non seulement une fonction mais aussi l'une des responsabilités de la Direction. La détermination et la responsabilité de toutes décisions relatives au bon fonctionnement de l'équipement incomberont au représentant de l'Employeur au lieu de travail.
- Fusées: L'Employeur doit fournir pour chaque camion trois (3) fusées éclairantes (flares).
- 21.05 Passager dans les camions: Aucun chauffeur n'a la permission de laisser quiconque voyager dans son camion, sauf des employés en service de l'Employeur ou de transporter des marchandises non-autorisées, à moins d'autorisation écrite de l'Employeur.

- 21.06 Tout chauffeur ou autre employé qui laisse une personne non-autorisée y compris d'autres employés de l'Employeur, conduire un camion, commet une infraction qui le rend passible de congédiement.
- 21.07 Uniforme: Lorsqu'un salarié doit porter un uniforme fourni par l'Employeur, l'Employeur en paiera le coût complet pourvu que le salarié ait été à l'Emploi de l'Employeur pendant six (6) mois de suite.
- 21.08 En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, l'Employeur et les salariés acceptent de se soumettre aux règlements de la loi 17.

- 22.01 Les salariés liés par la présente convention sont payés au taux horaire ordinaire de salaire et selon l'horaire de travail établi par l'Employeur.
- 22.02 L'Employeur fournit un local pour les repas de ses salariés et convient de la garder propre et hygiénique.
- Une salle de toilette devra être mise à la disposition des salariés et il est convenu que des mesures disciplinaires sévères peuvent être appliquées à l'égard de tout salarié qui sera trouvé responsable des dommages à ce local.
- 22.03 Détecteur de mensonges: L'Employeur ne doit pas demander à un salarié ou au postulant à un emploi de se soumettre à un test ayant pour but de détecter les mensonges.
- 22.04 Formation: Advenant des changements majeurs au méthodes de travail ou à l'équipement utilisé, l'Employeur fournira, à ses propres frais, une formation aux salariés affectés par de tels changements.
- 22.05 Sous-contrats: L'Employeur ne peut donner des sous-contrats à l'extérieur si ces sous-contrats ont pour effet de causer la mise à pied de salariés faisant partie de l'unité de négociation.
- 22.06 Aides sur les camions: Nonobstant l'article 1.02 de la présente convention, si l'Employeur décide d'embaucher en permanence, des aides sur les camions, il signera conjointement avec l'Union une requête demandant une révision du certificat d'accréditation dans le but de reconnaître ces aides comme faisant partie de cette unité de négociation. Lorsque le Ministère du Travail aura confirmé l'acceptation d'amendement au certificat d'accréditation, les conditions de travail et les salaires de ces nouveaux salariés seront assujettis aux négociations entre les deux parties.
- L'Employeur informera l'Union par écrit, de son intention d'embaucher en permanence de tels aides.

ARTICLE 23

DUREE DE LA CONVENTION


23.01

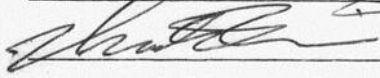
Cette convention sera en vigueur pour une durée de deux (2) ans et se terminera le 30 novembre 1984.

La présente convention demeurera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou jusqu'à ce que les procédures prescrites au Code du Travail aient été écoulées.

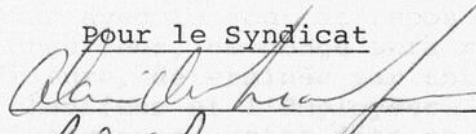
En foi de quoi, les parties ont signé ce 19^e jour de mai 1983.

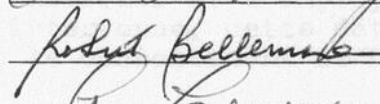
Pour l'Employeur

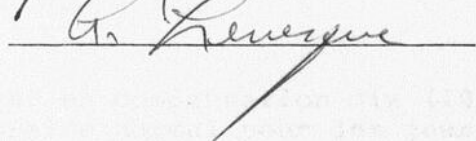




Pour le Syndicat







ANNEXE "A"

CLAUSES MODIFIEES UNIQUEMENT POUR LES CHAUFFEURS ASSIGNES A UN HORAIRE
DE 4 JOURS DE 10 HEURES

- 10.01 - $\frac{1}{2}$ journée équivaut à 5 heures
- pour un quatrième retard, la suspension de travail ne dépassera pas vingt-quatre (24) heures
- 14.01 a) Les 24 et 31 décembre, après cinq (5) heures de travail ou dès que les livraisons sont terminées, à la condition que les heures travaillées en surplus de cinq (5) heures soient rémunérées au taux de temps double.
- b) Si l'un quelconque des congés énumérés à la clause 14.01 coïncide avec le jour de repos hebdomadaire d'un chauffeur, ce congé sera reporté à une date ultérieure, déterminée par entente mutuelle entre ce chauffeur et l'Employeur. Après que l'entente est intervenue, cette date ne pourra être modifiée sans le consentement de ce chauffeur.

14.02 (2ième paragraphe)

Les chauffeurs reçoivent en compensation dix (10) heures de leur taux horaire normal pour les jours fériés, chômés et payés.

- 14.03 b) Avoir travaillé sa journée ouvrable précédant et suivant immédiatement le jour où tel jour férié est observé, sauf s'il est absent pour causes ou raisons valables qu'il doit justifier.

18.01 Taux de temps supplémentaire:

Après la journée de dix (10) heures, le temps supplémentaire sera payé au taux de temps et demi du taux horaire régulier pour les deux (2) premières heures; après deux (2) heures de temps supplémentaire, les chauffeurs seront payés au taux de temps double.

Le samedi, les chauffeurs seront payés au taux de temps et demi pour un maximum de dix (10) heures; après dix (10) heures, ils seront payés au taux de temps double. Si un chauffeur est requis de travailler un samedi, il recevra un minimum garanti de quatre (4) heures à temps et demi.

2/...

SUITE 18.01

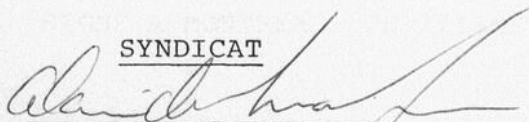
L'ancienneté prévaudra dans la distribution du temps supplémentaire. Le temps supplémentaire sera facultatif après que le chauffeur aura complété son affectation régulière ou après dix (10) heures de travail, si le chauffeur est encore à l'entrepôt après cette période.

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LES PHARMACIES UNIVERSELLES, LIMITEE ET
L'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931 (I.B.T.).

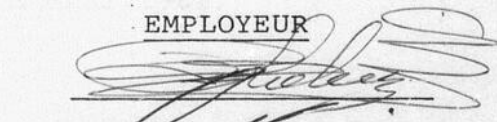
Nonobstant la disposition de l'article 22.05, l'Employeur pourra, par suite de diminution considérable du volume d'affaires dans une route donnée, discontinuer son service intérieur de livraison dans cette route et accorder la livraison de cette route à des transporteurs publics. Exemple: les routes éloignées telles que celle de Hull.

Signé à Montréal le 19 mai 1983

SYNDICAT


J. Bellemare
G. Lemercur

EMPLOYEUR


[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Entre: Les Pharmacies Universelles Limitée
(chauffeurs-livreurs)

Et : L'Union des Employés du Transport Local et Industries
Diverses, Local 931 (I.B.T.)

L'Employeur s'engage par la présente, à soumettre aux employés réguliers syndiqués de toutes les unités de négociation du local 931, au sein de son entreprise, un projet d'améliorations des bénéfiques, présentement en vigueur, du régime d'assurance-groupe (#735), et cela à tous les deux (2) ans à compter de janvier 1984.

Ces améliorations seront sujettes à l'acceptation par la majorité des syndiqués ci-haut mentionnés, par voie de scrutin secret. Si acceptées majoritairement, ces améliorations, prendront effet, le premier jour du mois, suivant le résultat du vote.

L'Union fera parvenir à l'Employeur, un avis écrit, au moins 90 jours précédant le premier jour du mois d'échéance. Cet avis confirmera la nature des améliorations désirées.

Une rencontre sera tenue dans les 10 jours ouvrables suivant la date de réception de cet avis.

SIGNE A MONTREAL, CE 27IEME JOUR DU MOIS DE MARS 1981.

POUR L'EMPLOYEUR:

Yvon Lapierre
Luce Lambert
Robert Théberge

POUR LES EMPLOYES:

Michel Allaire - Bureau
André Beaudoin - Entrepôt-jour
Fabien Hamel - Entrepôt soir
Jean-Paul Hamel - Chauffeurs-livreurs
Réjean Vinet - Laboratoire Atlas
Alain DeGrandpré - Union