

NOM

No.

02963-7

6141

C.A.E.	6141	NO.CONV.	29637
AFFIL.	9	NB.EMPL.	16
EMP.COUV.	3	ET.GEOG.	6502 63
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	M18477001

A. N° (4099-05)

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 01 076

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

02963-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18477-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		82-11-26	82-12-01	82-06-01	85-05-31	16

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Employés de Boul. Lait. Crème Gla. Pro. All. Ven. à Comm. et Ind. All. loc. 973 Att: M. Douglas Pardiac, sec-trés. 5050 rue De Sorel, suite 30 Montréal, qué. H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Cartran Inc 0160 rue Jean Milot Lasalle, Qué. H8R 1X7

*Terminé
le 03*

Unité de négociation

"Tous les chauffeurs de livraison à l'exception des personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphe 1, 2 et 3 de la Loi."

Région	06-06	Activité	1071 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *Pierrette David*

Date: 83-01-20

Pour le commissaire général du travail

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

CARTRAN INC.
0160, JEAN-MILOT
VILLE LASALLE, QUÉ.

(CI-APRÈS APPELÉE LA «COMPAGNIE»)

PARTIE DE PREMIÈRE PART

ET :

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

(CI-APRÈS APPELÉ LE «SYNDICAT»)

PARTIE DE SECONDE PART

82 DEC -1 13 57

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE(S)</u>
1	RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
2	SÉCURITÉ SYNDICALE	1
3	RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES	2
4	ALIÉNATION OU TRANSFERT D'ENTREPRISE	2
5	GRÈVES ET LOCK-OUTS	3
6	DÉLÉGUÉS	3
7	PROCÉDURE DE GRIEF	4
8	CONGÉDIEMENT	5
9	ARBITRAGE	6
10	ANCIENNETÉ	7
	Travaux à contrat sur base annuelle	9
	Location d'équipement de l'Employeur	9
11	CONGÉ AUTORISÉ	9
12	VACANCES PAYÉES	10
	Employé ayant moins d'un (1) an de service	10
	Éligibilité et paiement des vacances	10
	Ancienneté pour les vacances	11
	Calcul de la période de vacances	12
	Paiement au départ d'un employé pour vacances ou lors d'une cessation d'emploi	13
13	CONGÉS PAYÉS	13
14	SÉCURITÉ	15
15	UNIFORMES	15
16	FONCTION DE JURÉ OU TÉMOIN	15
17	DROITS MUTUELS	15
18	DISPOSITIONS DIVERSES	16
19	TABLEAUX D'AFFICHAGE	17

(SUITE)

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE(S)</u>
20 ASSURANCES	17
21 SALAIRE ET HEURES DE TRAVAIL	19
Travail débuté entre 00:01 a.m. et 06:00 a.m.	20
Taux de salaires	21
Garantie de salaire hebdomadaire	21
22 MAINTIEN DES DROITS ACQUIS	22
23 INDEMNITÉ DE VIE-CHÈRE	23
24 ÉQUIPEMENT	24
Responsabilité conjointe	24
Responsabilité de l'employé	24
Responsabilité de la Compagnie	24
25 POINÇON	24
26 JOUR DE PAIE	25
27 LANGAGE DÉCENT	25
Appel téléphonique	26
28 AUCUN CHANGEMENT INDIVIDUEL SANS LE CONSENTEMENT DU SYNDICAT	26
29 TITRES ET SOUS-TITRES	26
30 AVANCES EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL	26
31 NOUVEL ÉQUIPEMENT	27
32 PERTES ET DOMMAGES À LA CARGAISON	27
Pertes à la cargaison	27
Dommages à la cargaison	28
33 DURÉE DE LA CONVENTION	28

PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: CARTRAN INC.
0160, JEAN-MILOT *9, 18 e rue*
VILLE LASALLE, QUÉ.

(CI-APRÈS APPELÉE LA «COMPAGNIE»)

PARTIE DE PREMIÈRE PART

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

(CI-APRÈS APPELÉ LE «SYNDICAT»)

PARTIE DE SECONDE PART

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 Les parties aux présentes conviennent que cette Convention couvrira toutes les conditions de travail, les salaires et heures de travail affectant tous les chauffeurs de la Compagnie, qui travaillent dans la zone du Montréal Métropolitain, sauf et à l'exception des expéditeurs, de ceux au dessus du rang d'expéditeur, et du personnel du bureau. La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur de tous les employés des unités décrites plus haut.

ARTICLE 2 - SÉCURITÉ SYNDICALE

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

ARTICLE 3 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 3.01 La Compagnie consent à retenir les cotisations mensuelles de la paie de l'employé sur réception d'une formule d'autorisation dûment signée par l'employé qui en fait la demande.
- 3.02 Si la somme totale gagnée en sus de toutes les autres retenues autorisées par l'employé, pour la période de paie où les cotisations syndicales doivent être retenues, est moindre que la cotisation mensuelle indiquée sur la formule d'autorisation, la Compagnie n'effectuera, pour ce mois, aucune retenue.
- 3.03 La Compagnie déduira de la paie d'un nouvel employé, les frais d'initiation syndicaux au montant établi par le Syndicat.
- 3.04 Les sommes retenues seront envoyées chaque mois à l'officier du Syndicat local désigné à cet effet.

ARTICLE 4 - ALIÉNATION OU TRANSFERT D'ENTREPRISE

- 4.01 L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide aucun certificat, ni la présente Convention Collective, 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 nouvel Employeur 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 aux lieux et places de l'Employeur précédent.
- 4.02 L'Employeur consent à aviser le Syndicat de la vente de son entreprise ou de tout changement dans le contrôle de ladite entreprise quinze (15) jours après que la vente soit complétée, le tout sans préjudice à tout autre recours du Syndicat.

- 4.03 Dans le cas de déménagement du siège social, de déménagement et/ou d'addition de places d'affaires, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat de cette situation dans les quinze (15) jours qui précèdent le déménagement ou l'addition.
- 4.04 Les dispositions du présent article sont totalement sans préjudice à tous autres droits et recours que le Syndicat peut ou pourrait avoir soit sous les dispositions de la présente Convention ou sous toutes autres lois applicables.

ARTICLE 5 - GRÈVES ET LOCK-OUTS

- 5.01 La Compagnie ne demandera pas à ses employés d'effectuer tout travail qui permettrait à toute autre boulangerie concurrente dont les employés sont en grève, de remplir ses commandes ou autrement d'opérer son commerce.
- 5.02 Conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec, le Syndicat ni aucun de ses membres ne fera de grèves, ralentissements de travail, ni ne nuira d'aucune façon aux opérations de la Compagnie, et la Compagnie ne fera pas de lock-out à l'endroit de ses employés pendant la durée de cette Convention.
- 5.03 Pendant la durée de cette Convention, le refus d'un membre du Local 973 de traverser une ligne de piquetage dressée conformément à la loi et composée d'employés de leur Boulangerie, ne sera pas considéré comme étant une violation de la présente Convention.

ARTICLE 6 - DÉLÉGUÉS

- 6.01 Le Syndicat convient d'élire un délégué et un assistant délégué de son choix parmi les membres de l'unité de négociation. Les fonctions de ces délégués seront de voir à ce que les employés et la Compagnie respectent les dispositions et règlements, et de rapporter toute violation de cette Convention au surveillant, lequel devra s'occuper promptement de telles violations.

- 6.02 Les délégués n'auront aucune autorité de modifier, amender, violer ou autrement changer toute partie de cette Convention.
- 6.03 Lorsque le délégué et/ou assistant délégué sont mandés pour fins de consultation, négociations, ou en cas de grief, il seront payés par la Compagnie à leur taux régulier.
- 6.04 Le nombre d'employés dans le Comité de négociation du Syndicat sera limité à deux (2).

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEF

Les deux parties désirent que les griefs soient réglés aussi promptement que possible. Le Syndicat convient que le Comité de grief, constitué pour s'occuper des griefs et pour les régler, sera formé du délégué et de l'assistant délégué.

- 7.01 Un grief est toute mésentente 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 immédiat ou à son surveillant 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.
- 7.02 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 gérant du personnel et/ou au gérant du bureau.
- 7.03 Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief écrit, le gérant du personnel, et/ou ses représentants, devra rencontrer le représentant à plein temps du Syndicat et le Comité de grief.
- 7.04 Si la rencontre mentionnée au paragraphe 7.03 n'amène pas un règlement du grief à la satisfaction des deux parties, alors l'une ou l'autre des parties pourra dans les dix (10) jours référer le cas à l'arbitrage.

- 7.05 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 8 - CONGÉDIEMENT

- 8.01 Un employé ayant acquis des droits d'ancienneté sera congédié pour:
- i) usage ou possession de boisson alcoolique pendant les heures de travail;
 - ii) malhonnêteté.
- 8.02 Un employé qui a acquis des droits d'ancienneté pourra être congédié pour juste cause.
- 8.03 Si un employé croit qu'il a été injustement congédié, le cas pourra être soumis au gérant du personnel et/ou gérant de la succursale, comme grief spécial, dans les cinq (5) jours ouvrables.
- 8.04 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.
- 8.05 S'il est constaté que des employés ont été injustement congédiés, ils devront être réintégrés à leur poste antérieur avec compensation pour le temps perdu sur la base de leur taux hebdomadaire, ou en vertu de toute autre entente qui, selon l'opinion des deux parties ou selon la décision majoritaire d'un Tribunal d'arbitrage, est juste et équitable.
- 8.06 Lorsqu'un employé a été congédié sans avis, 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 9 - ARBITRAGE

- 9.01 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, une telle demande devra être soumise par écrit à l'autre partie et devra exposer la nature et les détails du grief en question.
- 9.02 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 Ministère du Travail de la Province de Québec de nommer un président, conformément au Code du Travail du Québec.
- 9.03 Le Tribunal d'arbitrage ne sera pas autorisé à changer, modifier ou amender aucune disposition 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.
- 9.04 Chacune des parties aux présentes assumera les frais de son arbitre, et les parties partageront les frais du président du Tribunal d'arbitrage, c'est-à-dire, tous les honoraires et/ou dépenses encourues 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.
- 9.05 Aucune personne ayant été impliquée dans une tentative de régler ou de négocier le grief ne pourra être nommée arbitre.
- 9.06 Tout délai prévu dans cet article pourra être prolongé par entente mutuelle.
- 9.07 ✓ Tout dossier disciplinaire sera détruit ou effacé au bout de douze (12) mois.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.01 Les nouveaux employés seront considérés à l'essai et ne bénéficieront pas des droits d'ancienneté jusqu'à ce qu'ils aient été à l'emploi de la Compagnie pendant une période de soixante (60) jours en qualité de chauffeur. 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 à l'essai et pourra être congédié ou mis à pied à la discrétion de la Compagnie.
- 10.02 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.
- 10.03 La Compagnie créditera à un employé muté d'un autre département dans l'unité de négociation toute son ancienneté à partir de sa date d'embauche, lorsqu'il aura complété sa période d'essai.
- 10.04 S'il devient nécessaire de mettre à pied ou de rappeler des employés, les qualifications et l'ancienneté seront les facteurs déterminants.
- 10.05 Un employé pourra poser sa candidature à des postes vacants à l'intérieur de l'unité de négociation en faisant la demande par écrit au contremaître. La Direction discutera ces candidatures avec le Syndicat et décidera si l'employé peut être choisi pour remplir le poste. Tout employé ainsi muté bénéficiera d'une période d'essai de pas plus de trente (30) jours ouvrables dans la nouvelle classification.
- 10.06 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.

- 10.06... 4. a) Si, dans les trois (3) 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'envoyeur», on devra s'informer auprès du Syndicat afin de tenter de retracer l'employé. Si un employé ne peut 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.

10.07 Les employés réembauchés par la Compagnie après un des bris précités dans le service continu le seront à titre de nouveaux employés.

10.08 Le fardeau de travail des livreurs sera divisé aussi également que possible.

10.09 Un chauffeur promu à un poste qui n'est pas couvert 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.

10.10 Travaux à contrat sur base annuelle

1. Dans le cas de travaux à contrat sur base annuelle signés, le ou les employés attitrés auront préférence et obligation en tout temps au travail du contrat où ils sont employés.
2. Tout employé attitré à un contrat bénéficiera de la garantie de salaire pour la semaine normale complète prévue au contrat qui lui est attitré en autant que l'employé se rapporte au travail. Toutefois, si l'employé n'est pas requis de travailler sur son contrat, il devra se rapporter à son répartiteur.
3. Son droit d'ancienneté générale et ses qualifications prévaudront pour tout ce qui est relatif à son contrat et ce, sur base annuelle.
4. Si le contrat est fermé, suspendu ou non requis par le client pour une période temporaire, l'employé affecté retournera dans le travail général avec tous ses droits et privilèges conformément à la présente Convention.
5. Si un employé sur un contrat est refusé par un client, l'Employeur devra lui fournir une preuve concluante à cet effet. A cette fin, une lettre ne sera pas considérée comme preuve suffisante mais une déclaration orale du client ou de son représentant autorisé faite à un officier permanent du Syndicat pourra suffire.
6. Un employé attitré à un travail contractuel n'a pas le droit d'effectuer du travail supplémentaire en dehors de son contrat sauf dans le cas où aucun employé qualifié n'est disponible pour effectuer ledit travail.

10.11 Location d'équipement de l'Employeur

L'Employeur qui loue de son propre équipement moteur se servira de ses employés pour conduire ledit équipement.

ARTICLE 11 - CONGÉ AUTORISÉ

- 11.01 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. Un tel congé autorisé pourra être prolongé par une période additionnelle de pas plus de trente (30) jours, aux mêmes conditions.

ARTICLE 12 - VACANCES PAYÉES

12.01 Employé ayant moins d'un (1) an de service

Tout employé qui, au premier mai de l'année courante, n'a pas complété un (1) an de service continu avec la Compagnie devra recevoir une (1) journée de vacances payée par mois de service continu jusqu'à un maximum de dix (10). Le paiement pour lesdites vacances devra être de quatre pourcent (4%) des gains totaux de l'employé à compter de sa date d'embauchage jusqu'au 30 avril de l'année courante.

12.02 Éligibilité et paiement des vacances

- a) Tout employé qui au 1er mai de l'année courante a complété un (1) an de service continu avec la Compagnie devra recevoir deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pourcent (4%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- b) Tout employé qui au 1er mai de l'année courante a complété cinq (5) ans de service continu avec la Compagnie devra recevoir trois (3) semaines de vacances payées à six pourcent (6%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- c) Tout employé qui au 1er mai de l'année courante a complété onze (11) ans de service continu avec la Compagnie devra recevoir quatre (4) semaines de vacances payées à huit pourcent (8%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

Tout employé qui au 1er mai de l'année ~~1986~~ a complété dix (10) ans de service continu avec la Compagnie devra recevoir quatre (4) semaines de vacances payées à huit pourcent (8%) du total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

12.02... d) Tout employé qui au 1er mai de l'année courante a complété vingt-
et un (21) ~~trois (23)~~ ans de service continu avec la Compagnie devra recevoir
cinq (5) semaines de vacances payées à dix pourcent (10%) du
total des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour
la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril
de l'année courante.

RS Tout employé qui au 1er mai de l'année ¹⁹⁸⁴ ~~1981~~ a complété vingt ⁽²⁰⁾ ~~deux~~
~~(22)~~ ans de service continu avec la Compagnie devra recevoir cinq
(5) semaines de vacances payées à dix pourcent (10%) du total des
gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la période
s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année
courante. *JK*

e) Tout employé qui au 1er mai de l'année courante a complété trente
(30) ans de service continu avec la Compagnie devra recevoir six
(6) semaines de vacances payées à douze pourcent (12%) du total
des gains de l'employé incluant la paie de vacances pour la pé-
riode s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de
l'année courante.

12.03 Ancienneté pour les vacances

Les vacances choisies par les employés selon leur ancienneté leur
seront accordées à la date choisie.

La période de vacances s'étendra du 1er mai au 30 avril.

Les deux (2) premières semaines consécutives de vacances seront accor-
dées durant les mois d'été au choix de l'employé. Aux fins de cette
clause, les mois d'été seront juin, juillet et août.

Cependant, si un trop grand nombre d'employés choisissent les deux
(2) semaines précitées dans la même période, la Compagnie pourra de-
mander aux employés, suivant leur ancienneté, de choisir une autre
période à l'intérieur des mois d'été ci-dessus mentionnés.

Les troisième (3ième), quatrième (4ième), cinquième (5ième) et
sixième (6ième) semaines de vacances seront prises séparément ou
consécutivement en dehors des mois d'été selon l'ancienneté des em-
ployés.

Cependant, si un trop grand nombre d'employés dans une même classifi-
cation choisissent les semaines en question dans la même période, la
Compagnie pourra demander aux employés, suivant leur ancienneté, de
choisir une autre période.

12.03... Dès le 15 février de chaque année, la Compagnie devra afficher pour une période de trente (30) jours, une liste afin que tous les employés puissent faire connaître leur choix de vacances.

Il est de plus entendu que chaque employé devra être informé si son choix est accepté quarante-cinq (45) jours de la date d'affichage afin de lui permettre, si son choix n'était pas accepté, de choisir une autre période. Si la Compagnie ne se conformait pas à cette obligation dans les délais prévus, l'employé aura le droit de partir à la date originellement choisie.

Advenant qu'un employé ne fasse pas connaître son choix dans la période prévue ci-haut, il ne pourra se servir de son ancienneté pour réclamer une période de vacances et il devra accepter les périodes disponibles.

Seulement que deux (2) employés pourront choisir entre le 15 novembre et le 15 janvier de chaque année.

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

Lorsqu'un employé est absent de son travail pour cause d'accident ou de maladie au moment de prendre ses vacances, il devra, après entente avec la Compagnie, choisir une autre période de vacances.

12.04 Dans l'éventualité où un employé a droit à plus de deux (2) semaines de vacances, l'excédent des deux (2) semaines pourra être payé au lieu d'être pris en autant que l'employé et la Compagnie sont consentants.

12.05 Calcul de la période de vacances

Dans le calcul de la période totale d'emploi requise pour qualifier un employé pour toutes vacances payées, les périodes de mises-à-pied allant jusqu'à un maximum de six (6) mois et les permis d'absence devront être inclus et considérés comme faisant partie de la période actuelle d'emploi et ce, après avoir complété un (1) an de service seulement.

12.06 Paiement au départ d'un employé pour vacances ou lors d'une cessation d'emploi

Lorsqu'un employé part en vacances, quitte volontairement son emploi ou est remercié de ses services pour quelque raison que ce soit, il devra recevoir comme paie de vacances ou de quittance, quatre, six, huit, dix ou douze pourcent (4%, 6%, 8%, 10% ou 12%) selon son éligibilité au 1er mai de l'année précédente.

La paie de vacances sera distribuée la journée normale prévue à cet effet mais des mesures disciplinaires très sévères seront prises contre l'employé qui, sans raison valable, ne se rapporte pas au travail normalement entre la réception de sa paie et la période où il doit normalement partir en vacances.

ARTICLE 13 - CONGÉS PAYÉS

13.01 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
Lundi de Pâques
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de Grâces
Veille de Noël
Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An
Fête anniversaire de l'employé

Il est entendu que si le Gouvernement du Canada ou de la Province de Québec déclare ou proclame tout autre jour que les treize (13) jours énumérés ci-haut comme jour de congé, les employés couverts par la présente Convention devront alors recevoir tel jour de congé, avec paie, pour cet autre jour à condition que les employés n'aient pas reçu le onzième (11ième) jour mentionné ci-haut au cours de cette même année.

Le nombre maximum de jours rémunérés qui peuvent être payés est de treize (13) jours dans une année de calendrier.

- 13.02 La Compagnie convient de payer tous les employés couverts 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 régulier de travail qui précède le congé ainsi que la journée prévue à l'horaire régulier de travail qui suit le congé, sauf pour des raisons exceptionnelles acceptées par les deux parties aux présentes.
- 13.03 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 mentionnés ci-haut tombent pendant la semaine normale de travail, la semaine de travail comprendra trois (3) jours. Lorsque trois (3) des congés payés mentionnés ci-haut tombent pendant la semaine normale de travail, la semaine normale de travail comprendra deux (2) jours.
- 13.04 Tout travail effectué par un employé pendant une journée observée comme jour de congé payé sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier simple de l'employé.
- 13.05 Si un des congés payés énumérés ci-haut est observé 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, à condition que l'employé rencontre les autres exigences du présent article.
- 13.06 Lorsque deux jours de congé payé tels que mentionnés ci-haut tombent consécutivement un samedi et un dimanche, la Compagnie changera le jour de travail suivant ou précédant pour un des jours de congé payé.
- 13.07 Un employé sera rémunéré pour un congé à condition que:
- a) Un des congés énumérés ci-haut tombe pendant la période d'attente de cinq (5) 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 payé et à l'indemnité hebdomadaire pour la même journée.

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ

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

ARTICLE 15 - UNIFORMES

- 15.01 La Compagnie défraiera cent pourcent (100%) du coût des uniformes des employés et ce, à partir du 1er juin de chaque année. L'uniforme comprend les items suivants:
- 1 Veston (Western)
 - 2 Paires de Pantalons
 - 5 Chemises
- 15.02 La Compagnie fournira les uniformes des employés de la livraison après qu'ils aient complété six (6) mois.
- 15.03 Tous les employés porteront un uniforme.
- 15.04 L'entretien de ces uniformes sera la responsabilité de l'employé.

ARTICLE 16 - FONCTION DE JURÉ OU TÉMOIN

- 16.01 Lorsqu'un employé doit agir comme juré ou témoin et agit comme juré ou témoin ou est assigné par subpoena pour se présenter comme témoin, pendant un jour régulier 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.
- *Nonobstant le ci-haut mentionné, si l'employé est impliqué dans une cause personnelle.*

ARTICLE 17 - DROITS MUTUELS

- 17.01 La gestion de l'usine et la direction de la main-d'oeuvre, le maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité, y compris le droit...

17.01... de diriger, planifier et contrôler les opérations de l'usine, préparer les 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, et de déterminer les produits qui seront fabriqués ou distribués, sont les droits exclusifs de la Compagnie.

17.02 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 croit qu'il a été injustement traité à l'occasion 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.

17.03 Il est entendu que la Compagnie ne pourra pas donner à un employé plus d'une sanction pour une même offense. La Compagnie devra remettre au délégué syndical et à l'assistant délégué syndical copie de chaque mesure disciplinaire qui sera ajoutée au dossier d'un employé.

ARTICLE 18 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 18.01
- a) Dans le cas d'un décès dans la famille immédiate de l'employé (parents, soeur ou frère, époux ou épouse, ou enfants, ou 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.
 - b) Dans le cas du décès de son grand-père ou de sa grand-mère, l'employé aura droit à une période maximum de trois (3) jours d'absence, dont une (1) journée avec paie, si les funérailles se situent entre le lundi et le vendredi et s'il y assiste.

ARTICLE 19 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 19.01 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 20 - ASSURANCES

- 20.01 L'Employeur paiera jusqu'à concurrence de cinquante-et-un dollars (\$51.00) par mois pour chaque employé pour les bénéficiaires d'un plan d'assurance collective et de sécurité sociale. A compter du 1er octobre 1982, la Compagnie paiera jusqu'à concurrence de cinquante-trois dollars (\$53.00) par mois par employé et à compter du 1er octobre 1983, ce montant sera majoré jusqu'à concurrence de cinquante-sept dollars (\$57.00).

- 20.02 A cet effet, en guise de contribution, l'Employeur s'engage à verser, pour chacun des employés éligibles, le montant de dollars par mois spécifié à la Clause 20.01, pour la durée des présentes. L'Adhésion des employés aux plans d'assurance sera obligatoire et ceux-ci devront payer la partie des primes qui n'est pas payable par l'Employeur, selon les termes des polices.

- 20.03 a) Ledit comité est composé de trois (3) membres dûment nommés par le Syndicat et de trois (3) membres dûment nommés par la partie patronale.

Seuls les Employeurs ou leurs employés mentionnés aux présentes ainsi que les membres du comité patronal de négociation pourront être nommés pour représenter la partie patronale. Seuls les officiers ou agents d'affaires du Local 931 pourront être nommés pour représenter la partie syndicale. Les honoraires des membres du comité et des conseillers sont défrayés à même les argents du régime. Chaque partie pourra inviter une personne compétente à titre de conseiller.

20.03... a)...Le rôle du comité sera de déterminer les bénéficiaires que contiendra le Régime en tenant compte des stipulations de la présente Convention, de s'assurer que le nouveau Régime d'Assurance sera extensionné au décret et par la suite, de prendre toutes les décisions relatives à la bonne marche et à la bonne administration du Régime.

En ce qui concerne l'extension du nouveau Régime d'Assurance au décret, les parties conviennent d'y prévoir un montant additionnel de prime de deux dollars (\$2.00) qui devra être payé par les Employeurs non signataires de la présente Convention ou d'une même Convention de base avec le Syndicat.

b) Il est entendu que l'administration du nouveau Régime d'Assurance sera confiée au Comité Paritaire de l'Industrie du Camionnage de la Région de Montréal qui aux fins de l'administration du dit Régime se rapportera au Comité d'Assurance.

Les Employeurs qui ne tombent pas sous la juridiction du décret paieront des frais d'administration de deux dollars (\$2.00) par mois.

20.04 La police sera détenue conjointement par les parties.

20.05 Le bénéfice d'indemnité hebdomadaire devra s'appliquer dès la première (1ère) journée dans le cas d'accident autre qu'industriel et dès la huitième (8ième) journée dans le cas de maladie autre qu'industrielle.

20.06 L'administration cléricale de l'Employeur sera la suivante:

- a) faire compléter les cartes d'adhésion;
- b) notifier l'administrateur de tout changement de salaire, statut matrimonial ou bénéficiaire;
- c) fournir les formules nécessaires aux réclamations;
- d) aviser immédiatement l'administrateur du Régime de l'absence et du retour au travail de l'employé;
- e) collaborer au contrôle des réclamations;

20.06... f) préparer les rapports mensuels de prime et faire remise dans le délai spécifié:

1. Les primes mensuelles d'assurance sont payables d'avance le 1er du mois et l'Employeur s'engage à remettre celles-ci en dedans de dix (10) jours de cette date;
2. Le comité se réserve le privilège d'exiger le paiement des primes mensuelles, par chèque visé.

Si par négligence de remplir l'une ou l'autre de ces fonctions:

1. Un employé se trouve privé des bénéfices de l'assurance au moment où il subit une perte donnant lieu à une réclamation, ou,
2. L'assureur continue à verser à un employé des prestations d'indemnité hebdomadaire parce qu'il n'a pas été dûment avisé du retour au travail de l'employé;

L'Employeur sera tenu responsable, selon le cas, de ladite réclamation et il devra en effectuer le paiement, et/ou des dites prestations payées en trop et il devra en effectuer le remboursement à l'assurance.

20.07 L'Employeur a le droit de conserver la réduction entière des cotisations de l'Assurance-Chômage.

20.08 L'Employeur s'engage à remettre au comité choisi par les parties, dans le plus bref délai, tous les documents et renseignements utiles à la révision du Régime d'Assurance Collective.

ARTICLE 21 - SALAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

- 21.01 a) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures travaillées pendant cinq (5) jours consécutifs. Les heures de travail mentionnées ci-haut ne seront pas interprétées comme une garantie d'heures hebdomadaires de travail.
- b) *Dans le cas d'absence le lundi, d'un salarié cédulé sur une semaine de quatre (4) jours, peut importe la raison, sera automatiquement sur la cédule de cinq (5) jours pour la semaine. S'il s'absente le mardi, mercredi ou le jeudi, le salarié perd son ancienneté le vendredi, c'est-à-dire, qu'il peut travailler le vendredi à condition que les autres salariés lui cèdent le poste.*

- 21.01... a) Nonobstant le paragraphe "A" , la Compagnie pourra assigner, selon une cédule convenue entre les parties, un maximum de quatre (4) chauffeurs sur une semaine de quatre (4) jours à dix (10) heures par jour, par ordre d'ancienneté.
- 21.02 Le temps supplémentaire effectué par un employé sera rémunéré sur la base d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier simple pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures par jour, pendant une semaine. (Dix (10) heures par jour pour les cédules de quatre (4) jours).
- 21.03 Un livreur aura droit à deux (2) jours consécutifs de congé par semaine et tout travail effectué pendant ces deux (2) jours de congé prévus à son horaire régulier de travail sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier simple.
- Pour les employés cédulés à quatre (4) jours par semaine, ceux-ci auront droit à trois (3) jours consécutifs de congé, et tout travail effectué pendant leurs journées de congé cédulées sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2) leur taux horaire régulier simple.
- 21.04 Travail débuté entre 00:01 a.m. et 06:00 a.m.
- a) Tout employé requis par la Compagnie de commencer à travailler entre 00:01 a.m. et 06:00 a.m., devra être payé temps et demi (1 1/2) de son taux horaire régulier pour chaque heure travaillée jusqu'à 06:00 a.m. après quoi, toute heure travaillée devra être payée à son taux horaire régulier pour les premières huit (8) heures, ou pour les premières dix (10) heures pour les employés travaillant selon la semaine de quatre (4) jours.
- b) Le travail accompli tel que décrit dans le sous-paragraphe a) devra être considéré comme temps supplémentaire.
- 21.05 Le taux horaire maximum qui pourra être payé pour tout travail est une fois et demie (1 1/2) le taux horaire régulier simple applicable.

- 21.06 Une demi-heure (1/2) de période de repas non payée sera accordée chaque jour et ne sera pas comprise dans les heures de travail.
- 21.07 Une allocation effectif le 1er juin, 1982 de cinq dollars (\$5.00) effectif le 1er juin, 1983 de cinq dollars et cinquante cents (\$5.50) effectif le 1er juin, 1984 de six dollars (\$6.00) sera payée pour tous les voyages qui excèdent dix (10) heures nettes, ou douze (12) heures nettes pour les employés travaillant selon la semaine de quatre (4) jours.
- 21.08 Une allocation de séjour de nuit de quarante-dollars (\$40.00) effectif le 1er juin, 1982 de quarante-cinq dollars (\$45.00) effectif le 1er juin, 1983 et de cinquante dollars (\$50.00) effectif le 1er juin, 1984 au maximum sera versée sur présentation d'un reçu de chambre de motel et repas pour tous les voyages autorisés de plus d'une journée, mais ne sera pas accordée en sus de l'allocation mentionnée au paragraphe 21.07 à moins que les dix (10) ou douze (12) heures nettes ne soient travaillées dans la deuxième journée d'un voyage de deux (2) jours.

21.09	<u>Taux de salaires</u>	<u>1 oct. 1981</u>	<u>1 oct. 1982</u>	<u>1 oct. 1983</u>
	Chauffeur de camion	\$9.86	\$10.76	\$11.66

En vigueur le 1er octobre 1982, les taux de classification seront ceux négociés lors du renouvellement du Décret Relatif à l'Industrie du Camionnage.

N.B. Si les négociations du contrat s'appliquant au Décret ci-haut mentionné dépassent la date du 1er octobre 1984, les augmentations de salaire et autres avantages seront rétroactifs au 1er octobre 1984 lorsque lesdites négociations seront terminées.

21.10 Garantie de salaire hebdomadaire

La Compagnie convient qu'un employé ayant un (1) an ou plus de service continu dans l'unité de négociation qui doit, selon son horaire régulier, travailler la lère journée de livraison de la semaine dans le département, qui est disponible pour travailler et qui accomplit tout travail que la Compagnie lui assigne dans une semaine de calendrier, recevra au moins l'équivalent d'une paie pour quarante (40) heures à son taux horaire régulier simple.

21.10... Pendant les semaines au cours desquelles un congé payé est observé pendant la semaine normale de travail, la garantie sera de trente-deux (32) heures payées et dans les semaines où il y a deux (2) fêtes payées pendant la semaine normale de travail, la garantie sera de vingt-quatre (24) heures payées, et dans les semaines où il y a trois (3) fêtes payées pendant la semaine normale de travail, la garantie sera de seize (16) heures payées.

La garantie ci-haut mentionnée ne s'appliquera pas à toute semaine où la Compagnie est empêchée de travailler en raison de circonstances hors de son contrôle, tel que feu, inondation, cas de force majeure (Act of God) et conflits de travail.

Il est entendu que les primes de temps supplémentaire ne seront pas utilisées dans le calcul de la garantie de paie hebdomadaire.

ARTICLE 22 - MAINTIEN DES DROITS ACQUIS

22.01 Tout employé qui recevait des taux supérieurs à ceux prévus dans la Convention Collective précédente continuera de bénéficier de telle différence durant la durée de la présente Convention, et la Compagnie peut, à sa discrétion, rémunérer un employé à un taux plus élevé que celui exigé par sa classification.

Les conditions de travail individuelles et supérieures à la Convention, présentement en existence demeurent.

ARTICLE 23 - INDEMNITÉ DE VIE-CHÈRE

23.01 Tous les employés couverts par cette Convention devront recevoir une indemnité de vie-chère en surplus de leur taux de base des salaires horaires.

23.02 Le montant de cette indemnité de vie-chère sera déterminé et redéterminé tel qu'établi ci-dessous sur la base de l'Indice des Prix à la Consommation pour le Canada 1971 = 100 tel que publié par le Bureau Fédéral de la Statistique et référé aux présentes sous l'appellation «indice».

Le maintien de l'indemnité de vie-chère sera subordonné à la disponibilité de l'indice mensuel et pertinent à la consommation publié par le Bureau Fédéral de la Statistique sous la forme en vigueur lors de la signature de la Convention Collective.

23.03 Pour le mouvement dans l'indice du coût de la vie d'octobre 1981 à septembre 1983 inclusivement, une allocation de \$0.015 de l'heure sera payée pour chaque un point de hausse dans l'indice à partir de la première (1ère) période de paie après le 1er novembre 1983.

23.04 Advenant que le Bureau Fédéral de la Statistique ne publie pas l'indice approprié le ou avant une des périodes de paie auxquelles il est référé aux présentes, tout ajustement dans l'indemnité de vie-chère requis par tel indice entrera en vigueur au commencement de la première période de paie après les réceptions de tel indice.

Aucun ajustement rétroactif ou autre, ne sera fait dans le montant de l'indemnité de vie-chère en raison de toute correction qui puisse plus tard être faite dans les chiffres publiés pour l'indice pour tout mois sur la base duquel l'allocation aurait été déterminée.

Le montant de toute allocation de l'indemnité de vie-chère ne sera pas incorporé dans le taux de base horaire, mais devra être payé pour toutes les heures actuellement travaillées pour lesquelles le taux horaire est payé selon les termes de cette Convention.

L'indemnité de vie-chère sera exclue de tout calcul servant à déterminer le taux horaire supplémentaire et le montant de quelque bénéfice que ce soit prévu à la présente Convention.

L'indemnité de vie-chère ci-haut prévue sera appliquée selon la formule ci-haut prévue.

ARTICLE 24 - ÉQUIPEMENT

24.01 Responsabilité conjointe

Il est à l'avantage mutuel de la Compagnie et des employés de n'opérer que des véhicules et/ou pièces d'équipement mécanique, hydraulique et électrique qui sont en condition sûre d'opération et munis d'appareils de sécurité tels, que requis par la Loi.

Aucune mesure disciplinaire et aucune perte de salaire ne sera subie par l'employé qui refusera de conduire un véhicule défectueux, à moins qu'un tel refus ne soit pas justifié.

24.02 Responsabilité de l'employé

- a) L'employé devra faire rapport à la Compagnie à la fin de sa journée de travail des documents manquants en ce qui concerne ses permis d'enregistrement, ses permis de transport de la Commission des Transports du Québec ainsi que les certificats d'assurance faisant partie de son véhicule.
- b) Tous ces documents devront également être vérifiés par l'employé avant de partir avec tout véhicule de son terminus et il devra faire rapport à la Compagnie des documents manquants. Suite au rapport de l'employé, la Compagnie devra fournir lesdits documents.
- c) L'employé pourra refuser de partir avec un véhicule et ce, sans perte de salaire, si les documents précités ne lui sont pas remis.

24.03 Responsabilité de la Compagnie

Il sera du devoir et de la responsabilité de la Compagnie de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération en accord avec les règlements du Ministère des Transports.

ARTICLE 25 - POINÇON

- 25.01 L'Employeur aura une horloge de poinçon à ses lieux de travail et les cartes de temps devront être poinçonnées quotidiennement par les employés eux-mêmes lorsqu'ils s'y rapportent.

- 25.02 L'Employeur n'aura pas le droit, pour aucune raison, d'effectuer des changements sur la carte de temps d'un employé, sans avoir au préalable obtenu la permission de l'employé et dans ce cas, l'employé devra initialer les changements s'il y a lieu.
- 25.03 Le fait pour un employé d'apposer sa signature au bas de sa carte de temps n'abroge pas ses droits et recours si les heures indiquées sont faussées par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 26 - JOUR DE PAIE

- 26.01 Le jour de paie actuel sera maintenu.
- 26.02 Les erreurs sur la paie devront être payées dans les deux (2) jours ouvrables suivant la paie à moins d'entente avec l'employé concerné pour lui remettre sur la paie suivante. Par ailleurs, toute erreur dépassant dix dollars (\$10.00) sera payée le lendemain de la paie.
- 26.03 A moins d'autorisation écrite de l'employé, l'Employeur pour aucune raison n'aura le droit de déduire de l'argent de la paie d'un employé ou de changer son temps, excepté pour des avances (petty cash) ou pour de l'argent collecté des clients, C.O.D., ordre de Cour ou saisie.
- 26.04 L'Employeur n'aura pas le droit, pour aucune raison, de retenir la paie de ses employés.

ARTICLE 27 - LANGAGE DÉCENT

- 27.01 L'Employeur et les employés, dans leurs relations avec l'un et l'autre et avec les clients et le public, devront employer un langage poli et décent en tout temps.
- 27.02 Les parties conviennent de collaborer pour rectifier rapidement toute situation où l'usage de langage impoli serait porté à leur attention.

27.03 Appel téléphonique

Tout appel téléphonique qui sera fait de l'Employeur à ses employés devra être identifié par la personne représentant l'Employeur.

ARTICLE 28 - AUCUN CHANGEMENT INDIVIDUEL SANS LE CONSENTEMENT DU SYNDICAT

28.01 Tout changement futur, oral ou écrit, dans la présente Convention Collective de travail, intervenu entre la Compagnie et un membre individuel ou un groupe d'employés devra être considéré comme étant nul à moins que lesdits changements n'aient été approuvés par le président du Syndicat, par écrit.

28.02 Advenant la violation de cette clause, le Syndicat pourra recourir à la procédure de grief sans être limité par les délais prévus.

ARTICLE 29 - TITRES ET SOUS-TITRES

29.01 Tous les titres et sous-titres de la présente Convention Collective de travail ne servent que de référence et ne doivent pas en affecter son interprétation.

ARTICLE 30 - AVANCES EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

30.01 Dans l'éventualité où un employé est incapable de travailler à cause d'un accident de travail et qu'il n'existe aucun doute concernant la validité de sa réclamation, la Compagnie avancera audit employé les bénéfices hebdomadaires égaux à ceux qu'il recevra de la Commission des Accidents de Travail et ce pour les premiers cinq (5) jours ouvrables et ensuite à partir de la troisième (3ième) semaine suivant la déclaration signée de l'employé jusqu'au premier chèque reçu de ladite Commission.

- 30.02 Dans de tels cas, l'employé devra signer la formule de la Commission des Accidents de Travail et il devra aussi rembourser la Compagnie pour toutes les sommes qui lui auront été avancées.
- 30.03 L'employé devra consentir à donner l'adresse de la Compagnie aux fins de la réception des chèques de la Commission des Accidents de Travail.
- 30.04 L'employé qui fait une fausse déclaration dans le but d'obtenir des prestations de la Commission ou qui ne rembourse pas ou qui retarde de rembourser à la Compagnie lesdites sommes avancées sera sujet à des mesures disciplinaires très sévères pouvant aller jusqu'au congédiement.

ARTICLE 31 - NOUVEL ÉQUIPEMENT

- 31.01 Advenant que de nouveaux genres d'équipement et/ou d'opérations non couverts par la présente Convention soient mis en usage pendant la durée de la présente Convention, il est entendu que les conditions de travail et les taux régissant ces équipements ou opérations seront sujets à être négociés par les parties. Les taux de salaire convenus ou déterminés seront mis en vigueur à compter de la première journée de l'opération commerciale. La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat de l'utilisation d'un nouveau genre d'équipement ou de la mise en place de nouvelles opérations dans les cinq (5) jours précédant la mise en vigueur des opérations commerciales. Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, le différend sera soumis à l'arbitrage tel que stipulé à l'article 9.

ARTICLE 32 - PERTES ET DOMMAGES À LA CARGAISON

32.01 Pertes à la cargaison

Les employés ne devront pas être tenus responsables et/ou disciplinés pour toute perte à la cargaison à moins que la preuve de négligence ait été établie et que la raison et copie du document la justifiant soient remises à l'employé par écrit. La preuve sera censée être établie pour toute perte à la cargaison pour laquelle un employé signe et laquelle cargaison n'est pas livrée en quantité équivalente. Quand la cargaison est chargée en l'absence de l'employé signataire, ce dernier aura la permission d'en vérifier la quantité pour en être tenu responsable.

32.02 Dommmages à la cargaison

Les employés ne devront pas être tenus responsables et/ou disciplinés pour tout dommage à la cargaison à moins que la preuve de négligence ait été établie et que la raison et copie du document la justifiant soient remises à l'employé par écrit. La preuve sera censée être établie pour dommage à la cargaison pour laquelle un employé signe et laquelle cargaison n'est pas livrée dans le même état. Quand la cargaison est chargée en l'absence de l'employé signataire, ce dernier aura la permission d'en vérifier la condition et l'état pour en être tenu responsable.

ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION

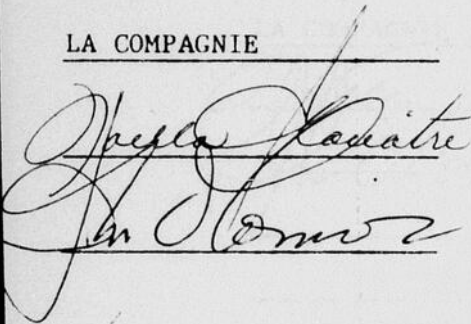
33.01 Cette Convention Collective sera en vigueur du 1er juin 1982 au 31 mai 1985.

33.02 Avis que des amendements sont requis ou que l'une ou l'autre partie désire mettre fin à cette Convention ne peut être donné que pendant la période spécifiée au Code du Travail du Québec. Si tel avis n'est pas donné, cette Convention restera en pleine force et effets d'année en année, jusqu'à ce que tel avis soit donné.

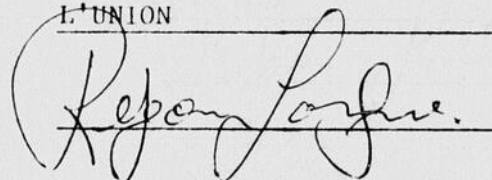
33.03 Pendant les négociations, les termes de cette Convention demeureront en vigueur.

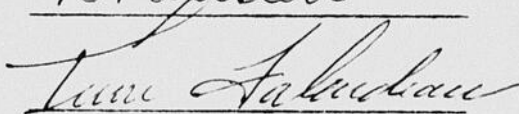
SIGNÉE À MONTRÉAL, QUÉBEC, CE 26^{ÈME} JOUR D' ~~OCTOBRE~~ ^{NOVEMBRE} 1982.

LA COMPAGNIE



L'UNION



Blaisien


LETTRE D'ENTENTE

Les parties s'entendent sur ce qui suit:

Clause protective

La Compagnie établira un service d'épargne pour chaque livreur permanent à temps plein, avec ancienneté.

Chaque employé recevra six dollars (\$6.00) de crédit pour chaque semaine travaillée (incluant les semaines de vacances).

Les employés pourront faire des retraits de ces dits crédits (pas moins de vingt-cinq dollars (\$25.00) à la fois).

Toute part de crédit non retiré sera payée à l'employé par chèque au 31 mai de chaque année.

Advenant qu'un employé quitterait l'unité de négociation, on lui payera tout crédit qui ne serait pas déjà retiré.

SIGNÉE À MONTRÉAL, QUÉBEC, CE 26^{ème} JOUR D'^{novembre}~~OCTOBRE~~ 1982.

LA COMPAGNIE

[Signature]
[Signature]

L'UNION

[Signature]
[Signature]
[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Attendu que le Décret Relatif à l'Industrie du Camionnage de la Région de Montréal n'a pas encore été publié, les parties s'entendent qu'advenant une disparité entre une clause du Décret et de la Convention Collective de Travail, la clause entendue entre les parties au Décret prévaudra sur celle de la Convention Collective de Travail.

SIGNÉE À MONTRÉAL, QUÉBEC, CE 26 IÈME JOUR D'^{novembre}~~OCTOBRE~~ 1982

POUR LA COMPAGNIE

André Royette
J. J. Lussier

POUR L'UNION

Raymond LaFleur

B. P. Gagnier
T. L. F. Lussier