No. 23177-02 | NOM Transport Cartier Inc.

Q-23177-002
(Q-10670-004)

B.C.G.T.
QUÉBEC

'83 JUL 18 11:39

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 12 01
M.T.M.S.R.

CETTE CONVENTION INTERVENUE

ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE (F.T.Q.) LOCAL 927

Ci-après appelé "Syndicat"

ET: TRANSPORT CARTIER INC.

Ci-après appelé "L'Employeur"

INDEX DE LA CONVENTION GENERALE

ARTICLE	
1.	Préambule Attestation
2.	Déclaration des parties
3.	Etendue de la Convention
4.	Reconnaissance syndicale
5.	Unité de négociation
6.	Droits de la direction
7.	Grèves et fermetures
8.	Sécurité syndicale
9.	Employés à temps partiel incluant les routiers
10.	Prérogatives et conditions applicables aux délégués d'atelier et officiers syndicaux
11.	Permis d'absence
12.	Procédure de règlement des griefs.
13.	Arbitrage
14.	Redressement de griefs
15.	Paiement de séparation aux employés
16.	Transfert des employés
17.	Bulletins d'affiche
18.	Examen médical
19.	Etat et entretien de l'équipement
20.	Nouvel équipement
21.	Passagers
22.	Mesures disciplinaires
23.	Points de mérite et démérite
24.	Ancienneté et promotions
25.	Uniformes
26.	Congés statutaires payés
27.	Vacances payées
28.	Congés de mortalité
29.	Heures de travail pour employés payés à taux horaire et poinçonnage des cartes de temps

ARTICLE

30. Début et durée des équipes pour les employés payés à taux horaires

31. Périodes de repos

32. Salles de repos

33. Heures des repas

34. Temps supplémentaires

35. Sous-contrats

36. Taux applicables à des occupations provisoires

37. Maintien de privilèges

38. Plan d'assurance collective-vie, salaire et hospitalisation-maladie

39. Taux de salaire

40. Durée de la convention et signatures

PREAMBULE

A) L'intention et le but des Parties à la présente convention sont de favoriser et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre l'Employeur et ses employés représentés par le Syndicat et de déterminer les droits, privilèges et obligations de chacune des Parties.

B) Sans vouloir restreindre le sens des conditions clairement définies, les Parties désirent manifester leur intention d'améliorer les relations entre l'Employeur et les membres du Syndicat, de miantenir à un degré élevé l'efficacité du service offert à la clientèle et de coopérer à ajuster de façon juste et pacifique toute dispute qui pourrait naître.

C) Aucune disposition de la présente Convention n'autorise ou n'approuve aucun acte illégal ou contraire à toute législation fédérale ou provinciale.

ARTICLE 1: ATTESTATION

Cette convention collective de travail intervenue à Québec, ce 7 juillet 1983.

ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE (F.T.Q.) LOCAL 927

"LE SYNDICAT"

ET: TRANSPORT CARTIER INC., corps politique légalement constitué ayant sa principale place d'affaires en la ville de Sept-Iles (Québec) Partie de la seconde PART, ci-après appelée

"L'EMPLOYEUR"

Atteste que les deux Parties ont convenu entre elles comme suit:

ARTICLE 2: DECLARATION DES PARTIES

Les deux parties se déclarent autorisées à négocier la présente convention.

.../2

ARTICLE 3. ETENDUE DE LA CONVENTION.

La convention collective de travail intervenue entre les deux Parties comprend:

3.1 Un Préambule

3.2 La convention proprement dite qui définit les conditions générales de l'entente

3.3 L'annexe "A" qui définit particulièrement les conditions de travail et le salaire des Routiers.

3.4 L'annexe "B" qui définit particulièrement les conditions de travail et le salaire des employés de garage.

3.5 L'annexe "C" qui définit particulièrement les conditions de travail et le salaire des employés non couverts par les annexes "A" et "B".

3.6 L'annexe "D" qui définit les mesures disciplinaires.

3.7 l'annexe "E" qui définit les règlements pour octroi des points de mérite et de démérite.

NOTE: Toutes les provisions contenues dans les annexes sus-mentionnées font partie de la convention générale telle qu'acceptée par les deux Parties.

ARTICLE 4. RECONNAISSANCE SYNDICALE

4.1 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le détenteur d'un certificat d'accréditation syndicale qui lui a été émis le 29 janvier 1975 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, service du droit d'association, et est en conséquence l'agent négociateur exclusif pour tous et chacun des salariés visés par ce certificat d'accréditation syndicale, à savoir:

Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau, des répartiteurs et des employés occasionnels de Cartier Transport Inc.

.../3...

ARTICLE 5: UNITE DE NEGOCIATION

5.1 L'expression "unité de négociation" telle qu'employée au présent contrat comprend les employés dont le syndicat est le représentant collectif en vertu du certificat d'accréditation syndicale précité.

5.2 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme "Agent Négociateur Exclusif" pour ses employés couverts par la présente convention et pendant toute la durée de celle-ci.

5.3 A moins de dispositions contraires dans la convention collective , aucune personne, sauf celles incluses dans l'unité de négociation n'a le droit d'accomplir des travaux relevant de celle-ci.

5.4 Nonobstant les provisions de l'article 5.3, il est convenu que dans des cas d'urgence, des employés cadres de l'Employeur peuvent effectuer du travail dans l'étendue de cette convention si aucun employé qualifié de la classification applicable ne désire faire ce travail.

5.5 Les classes d'employés couverts par la présente convention sont les suivants:

a) Chauffeurs de tracteurs-longue-distance. (Routiers)

b) Mécaniciens

c) Chauffeurs de tracteurs de ville

d) Chauffeurs de camions et de messagerie, opérateurs de gerbeuse (fork lift) vérificateurs.

e) Hommes de plate-forme et aides

f) Opérateur de grue

g) Gardiens

h) Toute autre classe d'employés dont la fonction peut être créée dû à des opérations nouvelles effectuées par l'Employeur. Les fonctions de tels employés doivent être de travail manuel par opposition au travail clérical, travail de surveillance ou travail de gérance.

.../4...

5.6 Si une occupation nouvelle est établie pendant la durée de cette convention, le salaire de cette occupation, est sujet à la négociation, en prenant en considération le salaire d'occupations similaires ou connexes mentionnées aux annexes, lesquelles sont modifiées automatiquement pour y inclure la nouvelle occupation et le salaire correspondant. Un taux temporaire peut être fixé jusqu'à ce qu'il y ait une entente. Une fois négocié, le taux est rétroactif.

ARTICLE 6: DROITS DE LA DIRECTION

6.1 L'administration des affaires de l'Employeur et la direction des travailleurs, y compris le droit d'embaucher, de suspendre, de transférer, de congédier ou autrement discipliner les employés pour juste cause, ainsi que d'autres prérogatives du genre appartiennent à l'Employeur.

6.2 Les droits de l'Employeur comprennent de façon générale de gérer le commerce dans son ensemble. Ceci comprend la diminution du nombre d'établissement, l'abandon de lignes non payantes, l'adoption de procédures d'opérations, la distribution de travail à accomplir, le choix de l'équipement, du matériel et de l'outillage à être employé ainsi que leur usage.

6.3 Les droits de l'Employeur compris dans la paragraphes 6.1 et 6.2 ci-haut ne doivent en rien modifier le sens ou la portée des conditions spécifiques contenues dans la présente convention.

6.4 L'Employeur se réserve le droit de questionner les employés au sujet de leur travail et de leur demander de préparer certains rapports couvrant les heures travaillées, l'état de l'équipement dont l'employé se sert, les détails d'accidents, de dommages à la marchandise et toute autre information de même nature. Cependant, dans un tel cas, l'employé a le droit d'être accompagné de son délégué syndical ou de son substitut.

6.5 Les rapports et informations mentionnés en 6.4 ci-dessus sont soumis sur des formules préparées à ces fins par l'Employeur et demeurent dans ses archives sujet à l'inspection par un représentant du Syndicat ou par le Comité de griefs.

.../5

ARTICLE 7: GREVES ET FERMETURES

7.1 Pendant la durée de la présente convention, il n'y a aucune fermeture (lockout) de la part de l'Employeur.

7.2 Pendant la durée de la présente convention, les employés représentés par leur Syndicat s'engagent à ne faire ni grève ni arrêt de travail complet ou partiel pour quelque raison que ce soit.

7.3 L'Employeur ne donnera pas instruction à ses employés de traverser une ligne de piquetage où le Syndicat est impliqué dans une grève légale. Cependant, l'Employeur peut exiger une attitude contraire si la grève est prohibée par un ordre de cour.

ARTICLE 8: SECURITE SYNDICALE

8.1 Tous les employés doivent, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat lors de leur embauchage, et maintenir leur statut en règle pour la durée de cette convention.

8.2 Le Syndicat fournit à l'Employeur les formules de Retenue Syndicale qui sont signées par tout nouvel employé le jour où il est embauché. Tous les nouveaux employés doivent, comme condition d'emploi, autoriser l'Employeur sur une formule fournie par le Syndicat et approuvée par l'Employeur à déduire de la première paie de chaque mois, les cotisations mensuelles du Syndicat et remettre tel montant au Secrétaire Trésorier du "SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE (F.T.Q.) LOCAL 927, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels telles déductions ont été faites, pas plus tard que le vingtième (20ième) jour du mois pendant lequel telles déductions sont effectuées. Telle autorisation reste en effet pour la durée de cette convention.

8.3 Comme condition du maintien de leur emploi, les employés doivent signer la formule d'autorisation prévue à l'article 8.2 lors de leur embauchage.

.../6...

8.4 Tous les employés tels que définis à l'article 8.2 doivent comme condition d'emploi continu, autoriser l'Employeur à déduire le montant d'initiation du Syndicat de l'ordre de $15.00 une fois la période de probation complétée. Il est entendu que les étudiants sont exclus de l'obligation des frais d'initiation. Ces déductions se continuent jusqu'au paiement complet des frais d'initiation . L'Employeur s'engage à remettre les montants d'argent ainsi déduits au Secrétaire-Trésorier du Local 927, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels ces déductions ont été faites, ce en même temps que la remise des cotisations syndicales.

ARTICLE 9: EMPLOYES A TEMPS PARTIEL INCLUANT LES ROUTIERS

9.1 L'Employeur peut utiliser les services d'employés surnuméraires ou d'employés à temps partiel uniquement si les opérations l'exigent et qu'aucun employé n'est désireux et en mesure de faire le travail. L'expression "si les opérations l'exigent" signifie qu'un voyage ne peut être retardé pour être fait plus tard par un employé régulier.

9.2 L'Employeur doit déduire pour tous les employés à temps partiel à compter de leur première paie et à chaque mois par la suite, une somme d'argent équivalant au montant de la cotisation syndicale et ces sommes d'argent doivent être remises au Syndicat suivant les stipulations de l'article 8, accompagnée de la liste des noms de personnes pour lesquelles ces sommes d'argent sont remises.

9.3 L'Employeur consent à ne pas employer des équipes successives d'employés à temps partiel à la place des employés réguliers et rien dans cet article n'est employé pour éviter l'embauchage d'employés réguliers pourvu que de tels employés soient disponibles.

9.4 Les employés mis à pied ont la première chance pour le travail à temps partiel, cependant la garantie journalière ne s'applique pas.

.../7...

9.5 Si le Syndicat croit qu'il y a violation de l'intention dans l'application des clauses précédentes, l'Employeur et le Syndicat se rencontrent pour discuter du problème. Si les parties ne peuvent en arriver à une solution à l'amiable, le grief est soumis à l'arbitrage tel que décrit à l'Article 13.

9.6 Les employés à temps partiel, à l'exclusion des employés réguliers mis à pied, reçoivent dix pourcent (10%) de l'heure de moins que les employés réguliers, mais ne sont pas autrement couverts par les termes de cette convention.

ARTICLE 10: PREROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX DELEGUES D'ATELIER ET OFFICIERS SYNDICAUX.

10.1 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un délégué d'atelier pour les employés de chacun des départements dans chaque terminus et, si les circonstances sont telles qu'un seul délégué d'atelier n'est pas suffisant, des délégués d'atelier additionnels peuvent être nommés.

10.2 Les représentations faites par le Syndicat à l'Employeur doivent être faites de préférence par le délégué d'atelier plutôt que par les délégués additionnels. Ceux-ci ne doivent normalement faire des représentations qu'en l'absence du délégué d'atelier ou en son incapacité d'agir.

10.3 Les fonctions syndicales du délégué d'atelier ou des délégués additionnels ne doivent en aucune façon entrer en conflit avec leurs fonctions comme employés et ils sont tenus à la même qualité et quantité de travail que tout autre employé.

.../8...

10.4 Le Comité de griefs est composé du président du Local 927, du délégué d'atelier, ainsi que du plaignant. Ce comité est mandaté pour s'occuper de toute gestion relevant de l'application ou de l'interprétation de la présente convention ou de tout problème survenant entre l'Employeur et le Syndicat, à l'exception des griefs à la première étape de la procédure de règlements de griefs.

10.5 Le Comité de négociation est composé de cinq (5) membres nommés par le Syndicat. Ce comité est mandaté pour sjoccuper de toute question relevant de la négociation en vue du renouvellement de la présente convention.

10.6 a) Les délégués syndicaux et les membres du comité des griefs peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire, pour participer à des rencontres avec les représentants de l'Employeur.

b) Dans les cas d'arbitrage, les témoins qui seront choisis, seront remboursés pour tout le salaire perdu en autant qu'ils auront été assignés d'un commun accord entre le Syndicat et l'Employeur.

10.7 Le Syndicat avisera l'Employeur au nom de ses délégués d'atelier et de tout changement subséquent. Il n'est pas demandé à l'Employeur de reconnaître un délégué d'atelier avant qu'un avis de sa nomination ait été reçu par lettre recommandée.

* 10.8 Advenant une diminution de personnel dûe à un manque de travail ou une nouvelle distribution des tâches, le président du Local ainsi que trois (3) vice-présidents bénéficient de la préférence quant à leur ancienneté; de plus, l'Employeur peut, à la demande expresse du président du local, répartir celui-ci ou un vice-président afin qu'il puisse aller à un autre terminus de la compagnie pour discuter de grief et ce, en autant que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations ni qu'un voyage ne soit retardé pour satisfaire aux besoins de cette clause.

10.9 L'Employeur reconnaît que le permanent syndical, le président du Local 927, ainsi que les délégués d'atelier ont toujours le droit d'entrer sur les lieux appartenant à l'Employeur pour discuter avec ses représentants de l'application de la présente convention. Il est convenu toutefois que les représentants de l'Employeur seront avisés au préalable du désir de tenir telles rencontres.

.../9

10.10 Il est convenu que les représentants syndicaux de même que tous les employés syndiqués doivent 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.

10.11 L'Employeur recevra à ses bureaux, sur rendez-vous, pendant les heures normales d'affaires, les permanents syndicaux pour discuter de toutes choses se rapportant à l'application de la présente convention collective.

10.12 Les permanents syndicaux ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de l'Employeur entre le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 11: PERMIS D'ABSENCE

11.1 Les permis d'absence pour les employés syndiqués ne sont accordés que sur demande écrite faite par le Syndicat et avec le consentement de l'Employeur. Lors de ces absences, l'Employeur continuera à rémunérer l'employé, l'équivalent de sa garantie journalière de travail et le Syndicat remboursera par la suite l'Employeur, les montants avant déductions, reçus par l'employé lors de ces absences.

11.2 Il est convenu que l'Employeur ne peut pas refuser une telle demande faite par le Syndicat si le but de l'absence est pour fins d'entraînement éducationnel ou administratif dans des matières relatives aux activités syndicales.

11.3 Il est de plus convenu que le nombre d'employés absents en vertu de tels permis ne doit pas réduire de plus de cinq pourcent (5%) le nombre des employés en service.

11.4 Ce congé est considéré comme temps -ravaillé pour ce qui est des heures normales de travail mais l'Employeur n'est pas tenu de payer de rémunération pendant les heures d'absence. Il est convenu que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas au paragraphe 11.5 ci-dessous.

.../10...

11.5 Sur demande du Syndicat, et préavis d'au moins quinze (15)jours de calendrier à L'Employeur, celui-ci consent à accorder un congé autorisé sans solde, à pas plus de deux (2) employés à la fois, pour une période maximum d'un (1) an, lorsqu'il s'agit d'un employé qui a été choisi pour une fonction à plein temps avec le Syndicat local, ou le Syndicat national Tel congé est renouvelé sur demande du Syndicat aussi longtemps qu'un employé continue à remplir la fonction à plein temps. L'ancienneté de cet employé s'accumule durant ces congés sans solde. Le Syndicat avise l'employeur quinze (15) jours à l'avance de la date de retour au travail d'un tel employé.

11.6 Des congés temporaires sans rémunération peuvent être accordés aux employés pour raisons personnelles, compte tenu des besoins d'opération. Ces absences doivent au préalable être approuvées par L'Employeur et sur recommandation du Syndicat, et ne peuvent se prolonger au delà d'une période de trois (3) mois par année de calendrier.

ARTICLE 12: PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

12.1

a) L'expression grief signifie "toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application ou la violation ou prétendue violation de la présente convention collective ".

b) La différence d'interprétation de la convention par l'une ou l'autre des Parties ou la violation de n'importe laquelle de ses stipulations par l'Employeur ou par un employé couvert par la convention aussi bien que toute plainte ayant rapport aux conditions de travail ou aux modalités de son accomplissement peuvent constituer un grief pourvu que les étapes énumérées ci-après soient suivies.

.../11...

12.2 Si un employé ou le Syndicat désire formuler un grief, il procède de la façon suivante:

a) L'employé, accompagné de son délégué, soumet un grief par écrit, à son Gérant de Terminus dans les dix (10) jours ouvrables de la survenance des faits qui ont donné lieu à ce grief. Le Gérant du Terminus rend sa décision par écrit sur le grief qui lui a été ainsi soumis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

b) Si la décision du Gérant de Terminus n'est pas rendue dans ce délai, ou si aucune entente n'intervient dans ce délai, l'employé accompagné d'un délégué , soumet son grief, par écrit, au Directeur des Opérations ou à son représentant, en indiquant sommairement les faits qui ont donné lieu, de même que le remède demandé. Le grief écrit doit être formulé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au sous-paragraphe précédent. Après la réception du grief écrit, le Directeur des Opérations ou son représentant rencontre le comité syndical local en vue de tenter de régler le grief soumis. Si d'un commun accord, les Parties décident de ne pas tenir telle réunion, le Directeur des Opérations doit communiquer sa réponse écrite au syndicat dès que possible dans un délai de dix (10) jours.

c) Dès que la décision écrite du Directeur des Opérations est rendue et connue du Syndicat , ou si le Directeur des Opérations ou son représentant fait défaut de rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit (y compris un grief formulé en vertu des praragraphes 12.3 et 12.4 ci-après) ou si aucune entente n'intervient pendant ce délai, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expiration de tel délai de dix (10) jours ouvrables, aviser l'Employeur par écrit (tel écrit étant ci-après appelé la "demande d'arbitrage") qu'il entend soumettre le grief à l'arbitrage.

.../12...

12.3 Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.2 a) tout grief à l'encontre d'une mesure disciplinaire imposée à un employé doit être soumis, par écrit, par l'employé accompagné de son délégué, directement au Directeur des Opérations ou à son représentant, dans les sept (7) jours ouvrables de l'imposition de telle mesure disciplinaire; le grief écrit doit indiquer sommairement les faits qui y ont donné lieu, de même que le remède demandé par l'employé.

12.4 Si par suite de l'application ou de l'interprétation de cette convention, le syndicat comme tel est lésé, dans ses droits et si aucun employé n'a l'intérêt requis pour formuler tel grief, ou refuse de formuler tel grief, le Syndicat peut lui-même formuler un grief directement au gérant de la compagnie ou à son délégué dans les dix (10) jours ouvrables de la survenance des faits donnant lieu à ce grief.

12.5 Une erreur cléricale dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

12.6 Lorsqu'un délégué est personnellement impliqué dans un grief, son substitut ou un membre du comité syndical local peut assumer la fonction de délégué et s'occuper de ce grief.

12.7 Lorsque dans l'étude d'un grief, l'Employeur interroge un employé, celui-ci doit être accompagné de son délégué.
L'Employeur ne tentera pas de régler un grief formulé par un employé durant le premier stade de la procédure de grief hors de la présence du délégué, de son substitut ou d'un membre du comité syndical.

ARTICLE 13: ARBITRAGE

13.1 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique désigné par les Parties ou, à défaut d'entente dans les quinze (15) jours de la demande d'arbitrage prévue au paragraphe 12.2 c), désigné par le Ministre du Travail. La lettre demandant au Ministre du Travail de désigner un arbitre doit être faite dans les trente (30) jours de la demande d'arbitrage.

.../13...

13.2

a) Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le Syndicat peut dans sa demande d'arbitrage exiger qu'un grief soit soumis à un conseil d'arbitrage composé de trois (3) membres et il doit en même temps désigner une personne compétente pour agir comme membre du conseil d'arbitrage.

b) L'Employeur peut également dans les cinq (5) jours de la réception d'une demande d'arbitrage exiger qu'un grief soit soumis à un conseil d'arbitrage composé de trois (3) membres. Il doit alors désigner dans la lettre formulant cette exigence une personne compétente pour agir comme membre du conseil d'arbitrage.

c) L'une ou l'autre des Parties doit dans les cinq (5) jours de la réception d'une demande de constitution d'un conseil d'arbitrage, désigner son représentant sur ce conseil.

d) Le président du conseil d'arbitrage est choisi par entente entre les représentants des Parties sur le conseil. A défaut d'entente sur le choix d'un président, ou à défaut par une partie de désigner son représentant, l'une ou l'autre des Parties peut demander au Ministre du Travail de désigner le président et/ou le représentant de l'autre Partie.

13.3 Ni l'arbitre, ni le Conseil d'arbitrage ne doit rendre une décision incompatible aux dispositions de cette convention, ni altérer, modifier ou amender quel qu'article de cette convention. L'arbitre ou le Conseil d'arbitrage doit rendre sa sentence dans les trente (30) jours de calendrier de l'audition des parties.

13.4 La décision d'un arbitre ou la décision unanime ou majoritaire d'un conseil d'arbitrage chargé de décider d'un grief est finale et lie les parties à la présente convention, de même que les employés; à défaut de majorité, la décision du président du conseil d'arbitrage constitue, pour les fins de la présente convention, la sentence arbitrale.

.../14...

13.5 Dans l'éventualité où la décision de l'Employeur est jugée mal fondée par l'arbitre ou le conseil d'arbitrage, selon le cas , et si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire et/ou la perte d'un autre bénéfice à l'employé concerné, le conseil d'arbitrage ou l'arbitre peut ordonner que la perte réelle subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie. Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre peut aussi ordonner, s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée.

13.6 Il est convenu que chaque Partie supporte les coûts et frais de ses propres représentants et délégués à un Tribunal d'Arbitrage et les frais du Président sont partagés également et payés par les deux Parties à parts égales. Dans les cas d'arbitrage unique, il est convenu que les Parties partagent les coûts et les frais de l'arbitre.

ARTICLE 14: REDRESSEMENT DE GRIEFS

14.1 Tous les griefs monétaires qui sont réglés par entente mutuelle, sans arbitrage, sont payés par chèque séparé dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant la date de tel règlement.

14.2 Dans le cas où un employé est suspendu ou renvoyé et que son grief est reconnu comme valide par entente mutuelle ou à la suite d'un jugement d'un tribunal, il est réinstallé à sa position antérieure sans perte d'ancienneté en dedans de trois (3) jours ouvrables suivant la date d'une telle entente ou tel que prescrit par la décision du tribunal.

ARTICLE 15: PAIEMENTS DE SEPARATION AUX EMPLOYES

15.1 L'Employeur paie aux employés congédiés, mis-à-pied , ou laissant le service de l'Employeur pour une raison quelconque toutes les sommes qui leur sont dues y compris les gages et la valeur des vacances gagnée pas plus tard que cinq (5) jours ouvrables suivant la date de séparation.

.../15...

15.2 Il est convenu que l'Employeur a droit de déduire des sommes devant alors être remises à son employé tout montant que celui-ci peut lui devoir.

15.3 Les employés dont l'emploi est terminé pour quelques raisons que ce soient (autre que renvoi pour acte criminel) et dont la séparation a été effectuée à l'extérieur de leur base d'opération, doivent être retournés à leur base d'opération dans un véhicule de l'Employeur ou par tout autre moyen de transport fourni et autorisé par l'Employeur et ce, dans les vingt-quatre (24) heures suivant la séparation dudit employé.

ARTICLE 16: TRANSFERT DES EMPLOYES

16.1

a) Dans le cas du transfert permanent d'un employé d'une succursale à une autre à la demande de l'Employeur, ce dernier s'engage à payer les frais réels du déménagement des meubles et effets personnels de l'employé ou d'effectuer lui-même le déménagement dudit employé. Cependant un tel transfert ne peut s'effectuer qu'avec l'accord de l'employé concerné.

b) Dans le cas de tel transfert, il est convenu que c'est l'Employeur qui choisit le transporteur.

16.2 Un employé qui est ainsi transféré en accord avec l'article 16.1 a) d'une succursale à une autre, reçoit trois (3) jours de neuf (9) heures de paie à son taux horaire régulier à condition qu'il emballe lui-même ses effets personnels et qu'il déballe lui-même ses meubles et effets personnels.

ARTICLE 17: BULLETINS D'AFFICHE

17.1 L'Employeur consent à l'affichage dans ses locaux des avis d'assemblée du Syndicat. Tous les autres avis préparés par le Syndicat à l'intention de ses membres peuvent aussi être affichés, mais seulement avec l'approbation au préalable de l'Employeur ou de son représentant.

.../16...

ARTICLE 18: EXAMEN MEDICAL

18.1 Tous les employés couverts par la présente convention doivent se soumettre promptement à tout examen médical requis par l'Employeur pourvu que celui-ci paie les frais de tels examens.

18.2 L'Employeur se réserve le droit de choisir son propre médecin pour de tels examens de même que le syndicat se réserve le droit de faire ré-examiner l'employé aux frais du Syndicat. Dans le cas où la déclaration du médecin choisit par l'Employeur est contradictoire à celle du médecin choisit par l'employé ou le Syndicat, ces médecins s'entendent sur la sélection d'un troisième médecin lequel fait son examen et son opinion est finale et obligatoire pour les parties.

18.3 Si un employé subit un examen médical durant ses heures de travail à la demande de l'Employeur il est payé pour le temps de travail perdu. Si un examen médical est subi après les heures de travail, l'employé est payé $10.00 (dix) et doit dans un tel cas recevoir un avis d'au moins un (1) jour ouvrable avant le rendez-vous avec le médecin.

18.4 Si l'Employeur croit que l'état de santé d'un employé peut affecter les opérations, la sécurité du public ou le bien-être de l'employé lui-même, il a droit de le suspendre avec paie pour un maximum de trois (3) jours en attendant le résultat de l'examen médical.

18.5 Si l'Employeur s'est trompé dans sa décision de suspendre un employé pour raisons médicales, il doit réinstaller l'employé immédiatement dans ses fonctions et lui rembourser le temps perdu.

18.6 Si l'examen médical confirme que l'employé ne peut pas ou ne peut plus continuer d'accomplir son travail, l'Employeur n'est pas obligé de lui rembourser le temps perdu. Par contre, si l'employé est déclaré apte par le médecin à remplir une fonction dans un autre département couvert par la convention, l'employé est réengagé immédiatement suivant l'ancienneté qu'il peut avoir dans tels départements, attendu toutefois qu'il est apte à remplir cette nouvelle fonction.

.../17...

18.7 Il est convenu qu'un employé qui est temporairement inapte médicalement à remplir ses fonctions dans un département et est appelé à travailler dans un autre ne perd pas ses droits d'ancienneté si sa santé se rétablit.

18.8 Un employé qui subit une blessure pendant qu'il est en devoir ou qui doit se faire examiner à la suite d'un accident est rémunéré conformément aux dispositions de la Loi des Accidents de Travail.

18.9 L'Employeur s'engage à coopérer avec ses employés pour que ceux-ci obtiennent de prompts règlements pour les réclamations légitimes auxquelles ils ont droit à la suite d'accidents subis dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 19: ETAT ET ENTRETIEN DE L'EQUIPEMENT

19.1 Il est à l'avantage mutuel de l'Employeur et de l'employé que les employés opèrent des véhicules qui sont en condition sûre d'opération et qui sont munis d'appareils de sécurité requis par la loi.

19.2 Il est du devoir de l'employé de rapporter promptement par écrit à l'Employeur tous les défauts de l'équipement à la fin de leur équipe de travail.

19.3 Il est du devoir et de la responsabilité de l'Employeur de maintenir tous les véhicules en condition sûre d'opération en accord avec les règlements du Ministère des Transports et du Code de la Route.

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

19.5 La constatation de la condition de l'équipement est du ressort du chauffeur concerné et la détermination de la condition de l'équipement est du ressort du surveillant qualifié en cause.

19.6 Les employés doivent rapporter à l'employeur toute défectuosité mécanique qu'ils sont à même de déceler en employant ou en opérant une pièce d'équipement.

Ces rapports de défectuosité doivent être faits aussitôt que possible après qu'un employé puisse se rendre compte de telles avaries, sur une formule en deux copies fournie par l'Employeur, dont une copie sera remise au routier concerné.

19.7 Si l'opération ou l'emploi d'un véhicule ou d'une pièce d'équipement est considéré dangereux, le dit véhicule ou pièce d'équipement est retiré du service jusqu'à ce qu'il soit réparé pour rendre son opération normale. Un employé n'est pas requis d'opérer une pièce d'équipement dangereuse.

ARTICLE 20: NOUVEL EQUIPEMENT

20.1 L'emploi de l'équipement et les conditions de travail ainsi que les salaires s'y rapportant couvrent l'équipement actuellement opéré par l'Employeur.

20.2 Si l'Employeur décide d'opérer de nouveaux types de véhicules, leur opération et les conditions de travail s'y rapportant doivent être négociées par les Parties.

20.3 Advenant le cas où les Parties ne s'entendent pas sur les conditions relatives à l'emploi de nouvel équipement, le différent est référé à l'arbitrage tel que prévu à l'artice 13.

.../19...

ARTICLE 21: PASSAGERS

21.1 Aucun chauffeur n'a le droit de transporter quiconque dans son camion à moins d'avoir reçu une autorisation de l'Employeur. Si un représentant de l'Employeyr demande à un chauffeur de transporter quelqu'un, celui-ci peut exiger qu'un tel ordre lui soit donné par écrit.

21.2 Le paragraphe 21.1 du présent article ne prohibe pas aux chauffeurs de transporter d'autres chauffeurs de camion ou aides dont l'équipement est en panne afin de les conduire jusqu'à un point d'accomodation possible pourvu toutefois qu'ils ne soient pas obligés de sortir de leur route.

ARTICLE 22: MESURES DISCIPLINAIRES

22.1 Afin de réglementer et d'uniformiser l'imposition des sanctions qui doivent normalement être imposées par l'Employeur, il est convenu que sa politique de mesures disciplinaires est clairement établie, et à ces fins, l'annexe "D" prévoit les sanctions qui peuvent être imposées et dans quelles conditions.

22.2 Les lois de mesures disciplinaires ne sont établies que de concert avec le Syndicat et tout changement doit être approuvé par celui-ci et transmis à chaque employé.

ARTICLE 23: POINTS DE MERITE ET DE DEMERITE

23.1 Faisant suite aux provisions de l'Article 22, il est convenu qu'un système de points de mérite et de démérite doit être établi pour reconnaître de façon tangible les services de bons employés en même temps qu'il devient admis de pénaliser ceux qui par leur négligeance ou le peu d'intérêt à leurs devoirs peuvent causer un tort innacceptable à l'Employeur et à tous ceux qui dépendent de la bonne marche de ses opérations.

23.2 Les lois régissant l'application des points de mérite et de démérite sont contenues à l'Annexe "E" faisant partie de la présente convention.

.../20...

ARTICLE 24: ANCIENNETE

24.1 Le but des règles d'ancienneté est d'établir la préséance d'un employé sur un autre dans le cas de vacances, mises-à-pied, rappels, promotions et distribution du travail.

24.2 L'ancienneté ne s'applique pas également dans tous les cas.

a) Les routiers et les mé caniciens ont une ancienneté de Compagnie qui s'applique indifféremment dans toutes les succursales de l'Employeur.

* b) Les autres employés ont une ancienneté de terminus, sauf pour les succursales de Baie Comeau, Port Cartier et Sept-Iles, et s'il y a lieu, Forestville où ce sera l'ancienneté de compagnie dans le cas de fermeture de terminus ou d'affichage de nouveau poste permanent.

c) Pour la classification des routiers, une mise-à pied est définie comme une période de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans travail.

Pour les employés à taux horaire, une mise-à-pied est définie comme une période d'une (1) journée ouvrable sans travail.

d) L'Employeur convient de donner un préavis de sept (7) jours de calendrier aux employés qu'il désire mettre à pied. La journée de remise de l'avis de mise-à-pied sera incluse dans le préavis de sept (7) jours. L'Employeur n'aura pas à renouveler tel préavis tant que l'employé n'aura pas travaillé plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs de travail.

* Au moment de la réception du préavis de mise-à-pied, les employés, peuvent à leur demande, se servir de leur ancienneté de terminus pour transférer dans une autre classification, pourvu que l'employé soit qualifié. Lorsque le travail sera considéré comme normal après une (1) semaine de travail ou l'équivalent en nombre de voyages pour les chauffeurs de longue distance, l'employé retourne à sa classification. Dans le cas sus-mentionné, l'Article 24.2 e) ne s'applique pas.

* e) Au moment d'une miseà pied, les employés peuvent à leur demande se servir de leur ancienneté de terminus pour transférer dans une autre classification pourvu que l'employé soit qualifié. Lorsque le travail sera considéré comme normal après une (1) semaine de travail ou l'équivalent en nombre de voyages pour les chauffeurs de longue distance, l'employé retourne à sa classification.

f) Pour les promotions et aux postes de routier, ils ont droit à l'ancienneté dans tous les terminus.

24.3 a) Les places vacantes, l'ouverture de nouveaux emplois, les changements de route ou l'ouverture de nouvelles routes sont affichés pour applications pendant cinq (5) jours ouvrables, dans tous les terminus.

.../21...

24.3

b) Comme mesure intérimaire en attendant que l'Employeur reçoive des applications et les évalue, tout employé régulier ou toute autre personne peut remplir une vacance. Toutefois, si la personne qui comble le poste temporairement n'est pas un employé régulier membre du Syndicat, elle n'accumule aucune ancienneté, n'a pas droit aux privilèges de la convention autres que le salaire prévu pour le poste et peut être renvoyée sans avoir droit au grief si elle est remplacée par un employé régulier qualifié pour combler le poste ouvert.

c) Dans le cas de changements de route ou d'ouverture de nouvelles routes à longue-distance, c'est tout d'abord la classification des routiers qui a droit de faire application pour le poste vacant.

d) Lorsqu'un poste de routier reste ouvert après que les routiers ont eu l'opportunité d'exprimer leur choix dans le délai prévu, les autres employés réguliers de l'Employeur doivent être considérés avant qu'une autre personne non couverte par la convention puisse être acceptée pour remplir la vacance. Il est convenu que les postulants éventuels se sont qualifiés au préalable pour le travail de routier.

e) L'Employeur convient de faciliter à ses employés réguliers leur participation aux cours donnés par l'Ecole des Routiers Professionnels, mais ne s'engage pas à combler un poste de routier au cours de la saison d'hiver ainsi qu'elle se réserve le droit d'exiger d'un employé régulier qui s'est dûment qualifié, des qualifications d'ordre pratique en plus des qualifications théoriques reconnues par l'Ecole des Routiers.

f) Les employés qui sont transférés de leur emploi de routier à un autre poste ou inversement d'un autre poste à l'occupation de routier, conservent leur ancienneté de Compagnie.

24.4 Lorsque deux (2) ou plusieurs employés font application pour remplir un poste vacant dans un département, c'est l'ancienneté qui décide du choix entre les employés aptes à remplir la fonction.

.../22...

24.5 L'ancienneté des employés syndiqués transférés à un emploi non couvert par la présente convention, est sujette aux dispositions suivantes:

a) Cette ancienneté ne dure que pour une période de douze (12) mois.

b) Ces employés sont assujettis aux conditions de travail qui prévalent dans cette nouvelle position.

c) Si dans un délai de douze (12) mois ils désirent retourner à leur ancienne fonction, ils ont le privilège de le faire sans perte d'ancienneté, la période d'absence d'un poste couvert par la présente convention devant compter dans leur ancienneté avec un avis de sept (7) jours de calendrier.

24.6 L'emploi d'un employé est terminé et cet employé perd toute ancienneté pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

a) Départ volontaire d'un employé

b) Si un employé ayant été mis-à-pied néglige de retourner au travail dans une période de sept (7) jours après avoir reçu un avis de l'Employeur de se rapporter au travail. Un tel avis transmis par l'Employeur à l'employé doit l'être par lettre recommandée. C'est la responsabilité de l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse et de son numéro de téléphone.

* c) Si un employé étant mis-à-pied n'est pas rappelé pendant une période de plus de dix-huit (18) mois c onsécutifs.

d) Après trois (3) absences d'au moins une journée sans avis ou sans excuse valable au cours des derniers dix-huit (18) mois. Si un employé est malade et ne peut travailler au cours d'une journée, il doit aviser l'Employeur en conséquence et ce dernier peut exiger un certificat de médecin si l'absence dure plus que trois (3) jours.

e) Si un employé prend part de quelque manière que ce soit à une grève illégale dirigée contre l'Employeur et après avoir été avisé que telle grève est illégale.

f) Si un employé dépasse les limites d'un permis d'absence accordé par l'Employeur sans se procurer un prolongement par écrit ou s'il s'emploie à autre chose que ce qu'il a déclaré en faisant son application pour un permis d'absence.

.../23...

24.7 Les nouveaux employés sont considérés à l'essai jusqu'à ce qu'ils soient inscrits sur la liste d'ancienneté. Tel employé travaille sur une base d'essai pendant trente (30) jours ouvrables période pendant laquelle il peut être renvoyé ou discipliné sans recours à la procédure de grief. Dès l'achèvement dudit trentième 930ième) jour ouvrable, l'employé est inscrit sur la liste d'ancienneté régulière à compter de la date du commencement de sa période d'essai. Ce qui précède exclus les employés à temps partiel, tel que décrit à l'Article 9.

ARTICLE 25: UNIFORMES

* 25.1 L'Employeur exige que les employés portent un uniforme comme tenue de travail.

* 25.2 Les caractéristiques d'un tel uniforme consiste en:

un veston ou un gilet
une casquette
deux (2) paires de pantalons
trois (3) chemises à manches courtes
trois (3) chemises à manches longues
un (1) parka par deux (2) ans (les commandes de parka seront faites en février 1984)

* 25.3 L'Employeur défraie soixante-quinze pourcent (75%) du coût d'un uniforme. A l'occasion de l'achat d'un uniforme, le coût total est payé par l'Employeur et la portion à être payée par l'employé lui est déduite de son salaire au cours d'une période n'excédant pas six (6) semaines.

25.4 a) Il est convenu que l'Employeur fournit aux employés qui manipulent des marchandises dangereuses tout l'équipement vestimentaire nécessaire à leur protection (vêtements de caoutchouc, lunettes de protection, salopette, etc..) Les gareurs (shunters) ou tout autre employé requis de travailler comme gareur ou homme de cour par une température inclémente sont pourvus de vêtements protecteurs, (se limitant aux vêtements de caoutchouc).

.../24...

b) L'Employeur fournira une (1) paire de bottes de sécurité par année à tout employé qui est requis par l'Employeur de porter des bottes de sécurité au cours de l'exécution de son travail et c'est l'Employeur qui déterminera le choix de ladite paire de bottes de sécurité.

* c) L'Employeur fournira une (1) paire de gants à chaque employé qui en fait la demande et ceux-ci seront conformes aux besoins de la saison d'hiver ou d'été.

ARTICLE 26: CONGES STATUTAIRES PAYES

26.1 Les jours suivants sont considérés comme congés statutaires payés qu'ils tombent sur un jour ouvrable ou un jour férié.

1. La Veille du Jour de l'An
2. Le Jour de l'An
3. Le Lendemain du Jour de l'An
4. Le Vendredi-Saint
5. La Fête de la Reine
6. La Saint-Jean Baptiste
7. La Fête du Canada
8. La Fête du Travail
9. Le Jour de l'Action de Grâces
10. La Veille de Noël
11. Le Jour de Noël
12. Le Lendemain de Noël

26.2 Tous les employés réguliers rémunérés sur une base horaire reçoivent la valeur d'une journée régulière de salaire à leur taux régulier pour chaque journée de congé payé.

* 26.3 Les chauffeurs de longue-distance reçoivent neuf (9) heures de salaire à leur taux horaire régulier ces mêmes jours.

26.4 Les employés peuvent bénéficier des congés statutaires pourvu que:

.../25...

(Article 26.4-suite)

26.4

a) Ils soient à l'emploi de l'Employeur trente (30) jours ouvrables et qu'ils soient disponibles pour travailler la journée précédant le congé et la journée suivant le congé à condition que ces jours soient des jours ouvrables; à moins que l'employé ne soit en vacances cédulées ou en congé.

b) Ils ne soient pas mis à pied pour une période excédant trente (30) jours ouvrables avant la fête.

c) Dans le cas de congé de maladie et /ou accident, la période doit se limiter à trois (3) mois pour avoir droit aux dits congés.
Les dits congés payés seront chômés ou non au retour de l'employé au travail.

d) Le premier choix de travailler durant les jours de congé est donné aux employés ayant le plus d'ancienneté. Cependant, ils ont le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles. Lorsque nécessaire, les employés doivent travailler suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

26.5 Nonobstant les stipulations ci-dessus, si un employé est requis de travailler pendant un congé statutaire quel qu'il soit, il est payé sur la base de temps et demi (1½) son taux régulier de salaire pour le temps travaillé en plus de sa paie de congé statutaire sur les bases et conditions mentionnés ci-dessus avec un minimum garanti de cinq (5) heures.

26.6 Si le congé tombe au cours de la période de vacances cédulée d'un employé , ce dernier reçoit la rémunération de congé payé ou un jour supplémentaire de vacances avec paie en lieu d'icelui.

.../26/

26.7 Si un congé statutaire coincide avec un samedi et/ou un dimanche, il sera observé le vendredi précédent la fête et/ou le premier jour ouvrable suivant la fête , le tout en conformité avec la pratique déjà établie dans la région où l'Employeur a des terminus en opération.

ARTICLE 27: VACANCES PAYEES

27.1 Tout employé qui n'a pas complété un (1) an de service continu avec le même Employeur, a droit à une journée de vacances payée par mois de service continu, maximum dix (10) jours ouvrables. La compensation pour de telles vacances est de quatre pourcent (4%) de ses gains totaux de la date de son embauchage jusqu'au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

27.2 Tout employé qui durant l'année courante a complété un (1) an de service continu avec l'Employeur, a droit à deux (2) semaines de vacances payées calculées sur la base de quatre pourcent (4%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

27.3 Tout employé qui durant l'année courante a complété cinq (5) ans de service continu avec l'Employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances payées calculées sur la base de six pourcent (6%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

27.4 Tout employé qui durant l'année courante a

a) complété douze (12) ans de service continu avec le même Employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées calculées sur la base de huit (8%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

b) A compter de janvier 1982, tout employé qui durant l'année courante a complété onze (11) ans de service continu avec le même Employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, calculées sur la base de huit pourcent (8%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

.../27...

27.5 a) Tout employé qui durant l'année courante a complété vingt (20) ans de service continu avec l'Employeur, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées calculées sur la base de dix pourcent (10%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

b) A compter de janvier 1982, tout employé qui durant l'année courante a complété dix-neuf (19) ans de service continu avec l'Employeur a droit à cinq (5) semaines de vacances payées calculées sur la base de dix pourcent (10%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.

a) Le choix des vacances se fait suivant l'ancienneté dans chaque classification et pas plus de vingt pourcent plus un (20% - 1) du nombre total des employés de chaque classification par terminus peut prendre ses vacances en même temps.

b) Les employés peuvent prendre leurs vacances à l'intérieur d'une période d'une année.

c) C'est la responsabilité de l'Employeur d'afficher une liste sur laquelle les employés peuvent choisir leur période de vacances estivales et une cédule finale de vacances est affichée par l'Employeur au plus tard le 1er avrir de chaque année.

d) Les employés doivent prendre leurs vacances durant l'année de calendrier où ils deviennent qualifiés pour leurs vacances.

e) La paie de vacances et la paie de congés statutaires sont considérés comme des gains.

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

27.7 La paie de vacances est donnée à l'employé le jeudi précédent son départ en vacances.

27.8 La paie de vacances doit être remise à l'employé séparément de la paie régulière.

ARTICLE 28: CONGES POUR MORTALITE ET JURY

28.1 Dans le cas de mortalité dans la famille immédiate d'un employé le temps nécessaire est alloué pour qu'il puisse assister aux funérailles et il est payé à son taux de salaire régulier pour les jours entre la période de décès et le jour des funérailles qui sont des jours ouvrables.

.../28...

28.2 Nonobstant les provisions de l'Article 28.1 ci-haut, le nombre de jours de congés payés pour mortalité est limité comme suit:

a) pour père, mère, épouse, enfants, soeurs et frères, beau-père, belle-mère, gendre il est octroyé trois (3) jours avec paie.

b) Pour beau-frère et belle-soeur, brue, il est alloué un (1) jour avec paie.

c) Pour bénéficier d'un tel congé payé, l'employé doit fournir une preuve de décès à l'Employeur s'ils requis de le faire.

d) Si un employé a besoin d'une période d'absence plus longue pour toute raison valable se rapportant à la mortalité, une permission d'absence sans solde est accordée.

28.3 Pour un employé qui est requis par la Cour comme jury, l'Employeur remboursera le salaire perdu par cet employé en tenant compte des gains que l'employé aura reçus en tant que jury.

28.4 Un employé requis par un hôpital de donner du sang, sera payé trois (3) heures à son taux de salaire régulier (horaire).

ARTICLE 29: HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYES REMUNERES SUR UNE BASE HORAIRE ET POINCONNAGE DES CARTES DE TEMPS.

* 29.1 A compter du 30 mai 1983, la semaine régulière de travail, pour tous les employés à l'heure, est de quarante (40) heures, à raison de cinq (5) journées de huit (8) heures, du lundi au vendredi. A moins de provision contraires dans la présente convention, les employés ne sont payés que pour les heures actuellement travaillées et l'Employeur ne garantit pas de fournir de l'emploi à ses employés pour un minimum d'heures par jour ou par semaine.

.../29...

29.2 Tout employé qui se rapporte au travail le samedi est payé au taux de temps et demi son taux régulier de salaire, avec un minimum garanti de cinq (5) heures de travail. L'équipe de nuit régulière du vendredi qui est la cinquième (5ième) équipe de la semaine, n'est pas assujettie aux conditions de temps et demi pour les heures travaillées le samedi, lesquelles constituent la balance de son équipe.

* 29.3 a) A compter du 30 mai 1983, tous les employés payés à l'heure, couverts par cette convention, reçoivent un minimum équivalent à huit (8) heures de paie à leur taux régulier de salaire, chaque fois qu'ils se rapportent pour travailler, à moins qu'ils soient avisés personnellement par l'Employeur ou son représentant, ou par un avis écrit affiché une (1) heure avant la fin de leur équipe normale précédente, à l'effet qu'ils n'ont pas à se rapporter au travail, sauf lorsqu'un cas de force majeure empêche l'opération (à l'exception d'une tempête de neige)

b) Si une tempête de neige débute avant le commencement d'une équipe régulière (shift) et que ladite tempête est susceptible d'empêcher toute opération de cueillette et/ou de livraison, l'Employeur doit aviser les employés au moins une (1) heure avant le début de leur équipe de travail (shift) à l'effet qu'ils sont sur appel. Toutefois, un employé n'est pas tenu de se rapporter au travail avant une (1) heure p.m. Si un employé est rappelé au travail avant cette période, celui-ci a droit et l'Employeur doit lui payer un minimum de quatre heures et demi ($4\frac{1}{2}$) au taux horaire régulier de l'employé concerné.

* 29.4 A compter du 30 mai 1983, tout rappel au travail, qui exige des employés un travail de plus de huit (8) heures, dans une période de vingt-quatre (24) heures, sont payés au taux de temps et demi, suivant le taux de salaire régulier de l'employé. Il y a une garantie minimum de cinq (5) heures de travail. Tout changement dans l'heure régulière de l'équipe de travail n'est pas considéré comme un rappel au travail.

.../30...

29.5 En conformité avec la Loi, le temps nécessaire sans perte de salaire est alloué aux employés afin de leur permettre d'exercer leurs droits de vote aux élections provinciales ou fédérales.

29.6 Il est convenu que les employés de garage et de plate-forme doivent travailler alternativement sur les équipes de jour et de nuit lorsque nécessaire. Les périodes de rotation se font de deux (2) semaines en deux (2) semaines à moins d'autre entente mutuelle entre les parties.

29.7 Advenant que l'Employeur ait deux (2) équipes de travail ou plus, il est entendu que l'ancienneté prévaut pour l'équipe de jour, c'est-à-dire, que ceux qui ont le moins d'ancienneté travaillent sur l'équipe de nuit. Cependant, en cas d'ouvertures, l'employé possédant le plus d'ancienneté a la préférence dans le choix des équipes en autant que cela soit compatible avec les exigences de l'Employeur afin de maintenir une force ouvrière efficace.

ARTICLE 30: DEBUT ET DUREE DES EQUIPES POUR LES EMPLOYES A TAUX HORAIRE

* 30.1 Les équipes de travail seront les suivantes et ce, pour la durée de la convention collective:

Sept-Iles	de	8h00	à 11h30
		12h30	à 17h00
Port Cartier	de	8h00	à 12h00
		13h00	à 17h00
Baie Comeau	de	8h00	à 12h00
		13h00	à 17h00

30.2 Si les opérations exigent l'établissement de cédules autres que celles mentionnées à l'Article 30.1, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront afin d'en discuter.

Les équipes de nuit ne commencent pas avant minuit le dimanche soir. Si toutefois, l'Employeur décide de faire commencer une équipe plus tôt que cette heure, le dimanche, le temps fait avant minuit est payé au double du taux horaire, à moins de prévisions contraires.

.../31...

30.4 L'Employeur doit établir des équipes de travail régulières pour tous les employés et ces équipes ne doivent pas être changées à moins qu'un avis soit affiché à cet effet quarante-huit (48) heures à l'avance. Cependant, si un employé est requis de se rapporter au travail avant le début de son équipe régulière, il est avisé avant la fin de son équipe précédente.

ARTICLE 31: PERIODE DE REPOS

31.1 Tous les employés payés au taux horaires ont le droit à une période de repos de quinze (15) minutes dans la première moitié de l'équipe de travail et également dans la seconde moitié de l'équipe et ce, sans perte de salaire.

31.2 Une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes est également allouée aux employés requis de travailler plus d'une heure en temps supplémentaire.

ARTICLE 32: SALLES DE REPOS

32.1 Là où l'Employeur dispose de salles de repos et de salles de toilettes, il est convenu que ces endroits sont tenus en état de propreté par l'Employeur.

32.2 Les employés qui utilisent ces endroits doivent coopérer avec l'Employeur afin de maintenir ces lieux dans un état de propreté normale et suivant les règlements sanitaires en usage.

ARTICLE 33: 33.1 Les employés payés à taux horaire ne prennent ni ne sont contraints de prendre plus d'une heure continue comme période de repas.

.../32...

33.2 Si le fait de prendre une heure comme période de repas peut occasionner du temps d'attente ou entraver la bonne marche des opérations, l'Employeur peut donner instruction à l'employé de prendre moins qu'une heure comme période de repas mais dans aucun cas cette période peut être moins que trente 30 minutes.

* 33.3 Le temps d'arrêt pour repas commence entre la troisième heure et demie et la cinquième heure de travail de l'équipe.

ARTICLE 34: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

A moins qu'il ne soit spécifié autrement dans cette convention , le temps supplémentaire est calculé et payé comme suit et ne s'applique qu'aux employés travaillant à taux horaire.

34.1 Le travail fait entre minuit le samedi et minuit le dimanche soir est payé à taux double du taux régulier et comporte un minimum de cinq (5) heures dudit temps double.

34.2 Le travail fait entre minuit le vendredi soir et minuit le samedi soir est payé à taux et demi du taux régulier et comporte un minimum de cinq (5) heures dudit temps à taux et demi à moins que l'employé travaillant après minuit le vendredi soir ne soit en train de terminer sa cinquième équipe de nuit de la semaine écoulée.

34.3 Les heures prévues à temps double au paragraphe 34.1 du présent article ne s'applique pas si un employé travaille avant minuit le dimanche soir pour commencer une équipe régulière. Dans de tels cas, le temps double s'applique mais seulement sur les heures actuellement travaillées avant le commencement de l'équipe régulière.

34.4 Tout employé qui devra, à la demande du contremaître terminer son travail passé son heure régulière cédulée, recevra un minimum d'une (1) heure à temps et demi. Il est à noter que les termes de cet article s'appliquent à la fin d'une équipe de travail et non à la demie de l'équipe de travail (heure de dîner).

.../33...

34.5 Dans la répartition du travail à temps supplémentaire, l'ancienneté prévaut dans chaque classification. Cependant, si ceux qui ont la priorité refusent du travail supplémentaire l'inverse de l'ancienneté dans chaque classification est employée après que la liste d'ancienneté est épuisée.

ARTICLE 35: SOUS-CONTRATS

35.1 L'Employeur convient de ne pas utiliser les services de voiturier-remorqueur (haulaway) tel que décrit à l'article 41 a) de l'ordonnance générale sur le Transport, lorsqu'il a de l'équipement disponible et des chauffeurs qualifiés disponibles.

ARTICLE 36: TAUX APPLICABLES A DES OCCUPATIONS PROVISOIRES

36.1 Les employés assignés par l'Employeur à des besognes autres que leur besogne régulière et pour laquelle le taux de salaire est plus élevé, sont payés au taux de classification où ils sont affectés. Par contre, aucune réduction de salaire n'est subie lorsqu'un employé régulier est assigné temporairement par l'Employeur à une besogne moins payante.

ARTICLE 37: MAINTIEN ET PRIVILEGES

37.1 A moins que spécifié autrement aux présentes tout employé recevant à la signature de la convention des taux plus élevés que ceux mentionnés ne subit pas de diminution de taux horaire par la signature de cette convention.

ARTICLE 38: PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE-VIE, SALAIRE ET HOSPITALISATION MALADIE.

38.1 Il est entendu, que le plan d'assurance-collectif ci-dessous est en vigueur pour la durée de cette convention.

.../34...

38.2 Le plan ainsi établir est enregistré conformément aux exigences de la Loi pour permettre à l'Employeur de bénéficier des remboursements prévus à la Loi de la Commission de l'Assurance-Chômage.

38.3 L'Employeur s'engage à continuer de payer la prime mensuelle totale d'assurance, pour l'employé qui est dans l'incapacité de travailler à cause d'accident ou maladie, pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs et lors du retour au travail, l'employé doit rembourser à son Employeur la partie de la prime qui a été avancée en son nom.

38.4 A compter de la signature, l'Employeur s'engage à débourser un montant de quarante dollars ($40,00) par mois pour chaque employé Tel contribution sera de cinquante-deux dollars ($52.00) à partir de janvier 1982. Cependant, si la prime d'assurance-groupe est haussée par l'assureur "à la suite d'un changement de classification résultant de l'expérience passée". soixante-quinze pourcent (75%) de cette hausse est absorbée par l'Employeur et vingt-cinq pourcent (25%) par l'employé. Un tel montant s'ajoute à la contribution de l'Employeur d'une part et de l'employé d'autre part. Dans le cas où une ristroune ou des dividendes sont octroyées par l'assureur, ces argents servent à améliorer les bénéfices au plan d'assurance-groupe.

38.5 Le Syndicat est le seul responsable de la gestion du Plan d'assurance-groupe. Pour lui permettre d'assumer cette responsabilité, l'Employeur verse au Syndicat une somme de cent dollars (%100.00) par mois pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 39: TAUX DE SALAIRE

39.1 Les taux de salaires des routiers sont ceux prévus à l'Annexe "A" ci-jointe.

39.2 Les taux de salaire des autres employés sont ceux prévus aux Annexes "B" et "C" ci-jointes.

39.3 Tout employé travaillant à taux horaire et affecté à une équipe de nuit reçoit vingt cents (0.20¢) l'heure de plus que son taux régulier de salaire pour tout le temps travaillé entre 19:00 heures et 6:00 heures.

.../35...

39.4 Tout chef de groupe est rémunéré vingt-cinq cents (0.25¢) de l'heure en plus de son taux régulier.

ARTICLE 40: DUREE DE LA CONVENTION ET SIGNATURES

* 40.1 Cette convention collective prend effet à compter du trente (30) mai, mil neuf cent quatre-vingt-trois (1983) pour se terminer le trente-et-un (31) décembre, mil neuf cent quatre-vingt-quatre (1984), sauf pour les taux horaire et au mille qui se terminent le trente-et-un (31) décembre, mil neuf cent quatre-vingt-trois (1983); de plus, les parties s'entendent pour que tous les droits et privilèges qui sont accordés par le code du travail soient en vigueur en ce qui concerne les taux horaire et au mille qui demeurent à négocier pour l'année 1984.

40.2 Dans l'éventualité de négociation pour renouvellement, la présente convention reste en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle convention soit signée.

40.3 Les deux parties conviennent qu'elles acceptent toutes les clauses de la présente convention et des Annexes telles qu'énumérés au début des présentes.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE
CE 7ième jour de juillet 1983.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SYNDICAT

INDEX DE L'ANNEXE " A ".

ARTICLE:

1- Taux de salaire au mille

2- Taux horaires

3- Limitation de vitesse

4- Opération de longue distance, le dimanche ou jours de fête.

5- Travail supplémentaire non compris dans taux au mille.

6- Taux au mille sur route occasionnelle.

7- Taux au mille sur nouvelles routes.

8- Calcul du millage.

9- Détours.

10- Avis de départ

11- Livraison locale

12- Accouplement initial et en surplus

13- Allocation pour coucher et repas

14- Interruption de voyage

15- Périodes d'attente

16- Preuve de délais

17- Choix des routes

18- Attribution des voyages

ANNEXE " A "

ECHELLES DE SALAIRES

ET

CONDITIONS PARTICULIERES DE

TRAVAIL-CHAUFFEURS DE LONGUE-DISTANCE

ARTICLE 1: TAUX DE SALAIRE AU MILLE

Les routiers sont payés à un taux au mille d'après le tableau suivant:

* DATE	MONTREAL-QUEBEC	QUEBEC-SEPT-ILES
30-05-83	24.225¢	25.225¢
01-07-83	25.225¢	26.225¢

Sur la route de Manic:

Baie-Comeau - Manic 5: taux au mille de la Côte Nord

Baie-Comeau - Autres points: taux de tracteur de ville/heure.

ARTICLE 2: TAUX HORAIRES

Le taux payé au routier qui exécute un travail autre que celui de chauffeur ou qui est en attente, est le taux du chauffeur de Tracteur de Ville.

.../2

2.2 Les routiers opérant un fardier seront rémunérés de poinçon à poinçon au taux horaire suivant:

* Date: à compter du 30-05-1983

$11.93

Cependant, les routiers en attente dû aux conditions climatiques seront rémunérés selon le taux du chauffeur de tracteur de ville.

2.3 Les routiers reçoivent une prime de 0.02¢ du mille pour opérer une remorque télescopique à condition qu'elle soit en position allongée.

2.4 Les routiers reçoivent une prime d'un demi cent (0.½¢) du mille pour opérer un équipement muni d'un double accrochage et reçoivent une prime supplémentaire d'un demi-cent (0.½¢) du mille pour opérer un équipement muni d'un double accrochage sur le parcours situé sur la Rive-Nord du St-Laurent à l'Est de la Ville de Québec.

ARTICLE 3: LIMITATION DE VITESSE

* 3.1 Tout routier a l'obligation de se conformer aux limites de vitesse imposées par la loi ou fixées par son Employeur pour des raisons jugées valables.

ARTICLE 4: OPERATION DE LONGUE DISTANCE LE DIMANCHE ET LES JOURS DE FÊTE

4.1 Si un routier est requis de travailler un dimanche, il est payé à son taux au mille régulier plus une fois et demie le taux du chauffeur de tracteur de ville pour la durée actuelle du travail accompli.

.../3...

* 4.2 Si un routier est requis de travailler un jour de congé statutaire, il reçoit neuf (9) heures de paie au taux de chauffeur de tracteur de ville et en plus il est payé à son taux au mille régulier, plus le taux du chauffeur tracteur de ville pour la durée actuelle du travail accompli.

4.3 Aucun routier n'est retenu à l'extérieur de son terminus de base lors d'une journée de congé ou un dimanche à moins qu'il n'y consente. Si c'est l'employé qui demande de partir de son terminus de base pour être à l'extérieur un tel jour pour des raisons personnelles, il n'est pas payé pour cette journée autrement que pour le travail effectué à son taux régulier.

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE NON COMPRIS DANS LE TAUX AU MILLE

5.1 Les routiers requis d'aller chercher leur voyage à la firme Steinberg, rue Hochelaga, Montréal, reçoivent une compensation de cinq dollars ($5.00) par voyage pour ce travail additionnel.

Les routiers requis de faire des livraisons le long de leur parcours en incluant les terminus de Baie Comeau et de Port Cartier, reçoivent une compensation de quatre dollars ($4.00) pour la première livraison et trois dollars ($3.00) pour toute livraison additionnelle au cours du même voyage. Dans le cas où ces livraisons prennent plus qu'une demi-heure, les routiers sont payés pour ce travail au taux de chauffeur de tracteur de ville.

Les routiers requis de livrer un voyage à la firme Reynolds au Cap de la Madeleine, ainsi qu'à la Malbaie, reçoivent une compensation minimum équivalente à une heure au taux horaire du chauffeur de tracteur de ville. Dans le cas où ces livraisons prennent plus d'une (1) heure, les routiers sont payés pour ce temps d'attente, au taux de chauffeur de tracteur de ville.

.../4...

ARTICLE 6: TAUX AU MILLE SUR ROUTES OCCASIONNELLES

6.1 Il est convenu que les routies appelés à conduire occasionnellement sur toutes autres routes que celle prévues à l'article 1 ci-haut, sont rémunérés au taux de la section un (1) du même article.

ARTICLE 7: TAUX AU MILLE SUR NOUVELLES ROUTES

7.1 Si l'Employeur commence à opérer de façon continue sur une nouvelle route, les taux au mille sont négociés entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 8: CALCUL DU MILLAGE

8.1 Le millage établi à la signature de la convention collective demeure en vigueur pour la durée de cette convention.

ARTICLE 9: DETOURS

9.1 Lorsqu'il y a choix entre deux routes, l'Employeur paie pour le plus bas millage à moins que le routier n'ait reçu instruction de suivre la route la plus longue. Dans ce dernier cas, le routier est payé d'après le millage fait.

9.2 Les routiers qui doivent faire des détours sont payés pour le millage additionnel fait en plus du millage régulier établi.

9.3 A l'occasion, exceptionnellement, un routier pourra livrer un voyage ailleurs qu'au terminus de la Compagnie en autant que l'employé de ville ne perd pas de temps supplémentaire.

ARTICLE 10: AVIS DE DEPART

10.1 Les routiers sont avisés au moins deux (2) heures à l'avance de l'heure qu'ils doivent se rapporter au travail. Ce temps d'avis ne comporte aucun salaire.

10.2 A leur arrivée au bureau de l'Employeur, les routiers sont avisés de leur heure probable de départ en autant que la chose est possible.

.../5...

10.3 Les routiers qui désirent ne pas être sur la liste d'appel pour les voyages du dimanche soir doivent en aviser l'Employeur au plus tard le samedi matin à 10.00 heures.

10.4 En autant que la chose est possible, l'Employeur avise les routiers qui sont sujets à partir le dimanche soir au plus tard le samedi précédent avant-midi.

ARTICLE 11: LIVRAISON LOCALE

11.1 Les routiers qui travaillent à la livraison de ville sont payés au taux horaire régulier de chauffeur tracteur de ville.

ARTICLE 12: ACCOUPLEMENT INITIAL ET EN SURPLUS

12.1 Lorsqu'un routier est requis par l'Employeur d'effectuer l'accrochage initial de l'équipement et/ou le décrochage final et l'entreposage de l'équipement, il est rémunéré pour quinze (15) minutes au taux du chauffeur tracteur de ville pour l'accrochage initial de l'équipement et un autre quinze (15) minutes au même taux horaire pour le décrochage final et l'entreposage de l'équipement.

12.2 Les routiers ont la responsabilité de la préparation normale du véhicule qui consiste à vérifier et ajouter, si nécessaire, l'huile, le carburant, l'antigel, l'eau, vérifier les lumières, pneus et freins sur l'équipement et l'attachage des cordes des toiles sur ledit équipement à voir à la sécurité des portes arrière et de côté et au sceau. Le taux du millage de longue-distance inclus ladite préparation du véhicule et les routiers sont rémunérés en surplus pour quinze (15) minutes au taux du chauffeur de tracteur de ville pour la préparation initiale du véhicule . Toute défectuosité doit immédiatement être rapportée aux autorités compétentes.

.../6...

12.3

a) Si un routier est requis de changer d'équipement à un point autre que son terminus de base, il est payé pour un quinze (15) minutes au taux de chauffeur de tracteur de ville pour chaque décrochage individuel et un autre quinze (15) minutes pour chaque accrochage individuel de l'équipement.

b) Pour les fins de cet Article, le terme "équipement " signifie et inclut les remorques, les "paymasters" et "jeep dolly".

c) Advenant qu'un routier est incapable d'accrocher une combinaison-remorque (train) seul, il est entendu que l'Employeur lui fournit l'aide nécessaire.

ARTICLE 13: ALLOCATION POUR COUCHER ET REPAS

13.1 Aux routiers requis de coucher à l'extérieur de leurs opérations de base, l'Employeur doit procurer des dortoirs propres et sanitaires ou un montant minimum de sept dollars et cinquante ($7.50) par nuit aux endroits ou les dortoirs ne sont pas fournis.
Les routiers reçoivent une allocation de douze dollars cinquante ($12.50) à la signature par coucher pour les repas. Cependant, le routier doit fournir ses reçus pour avoir droit à l'allocation du coucher.

13.2 Si la distance entre le terminus et l'endroit où un chauffeur a dormi en dehors de son terminus de base est plus qu'un demi mille ($\frac{1}{2}$) l'Employeur paie le transport pour l'aller et le retour.

ARTICLE 14: INTERRUPTION DE VOYAGE

14.1 Les routiers qui sont partis pour un voyage et doivent l'interrompre pour bris mécanique (deadhead) sont payés pour le voyage auquel ils ont été assignés. Un "voyage" signifie: aller-retour.

* 14.2 Sauf quand un cas de force majeure empêche l'opération tout routier reçoit l'équivalent de neuf (9) heures de paye au taux du chauffeur tracteur de ville chaque fois qu'il est requis de se présenter au travail. (Excluant les cas des tempêtes de neige).

.../7...

14.3 Les routiers requis de voyager d'un point quelconque à un autre dans un véhicule conduit par un autre routier reçoivent un salaire équivalent à celui du routier. Il est de plus convenu qu'il n'est pas demandé à un routier d'effectuer de tels voyages dans les véhicules non munis de sièges pour passagers.

14.4 La compensation prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas si le routier voyageant dans un autre véhicule est déjà sujet à recevoir la rémunération pour interruption de voyage ou encore s'il est ramené à son terminus de base par l'Employeur après avoir été congédié en dehors de son terminus de base.

ARTICLE 15: PERIODES D'ATTENTE

15.1 Les routiers retournés à leur terminus de base ne sont pas considérés comme disponibles jusqu'à ce qu'ils aient été hors de service pendant dix (10) heures.

15.2 Les routiers en attente à un terminus autre que leur terminus de base ne sont pas sujets à être appelés pour effectuer un nouveau voyage avant un délai de huit (8) heures.

15.3 Lorsqu'un routier est retenu par manque de voyages en dehors de son terminus de base, la période d'attente payée au taux horaire sur une base quotidienne commence à la dixième (10e) heure après son arrivée.

15.4 Les routiers en attente à un terminus autre que leur terminus de base ont la préférence pour les premiers voyages en direction de leur terminus de base.

15.5
a) Les routiers qui sont arrêtés sur la route pour quelque raison que ce soit, sont payés à leur taux horaire régulier pour tout le temps perdu pourvu qu'ils puissent prouver qu'un tel fait est survenu et qu'il leur était impossible de continuer leur route.

b) La première demi-heure d'attente est exclue du calcul des heures des routiers à chaque fois que ces derniers doivent prendre un des traversiers faisant la navette entre Tadoussac et Baie-Ste-Catherine et vice-versa.

.../8...

* 15.6 Lorsqu'un routier est embourbé ou qu'il ne peut continuer sa route à cause des éléments , mais par ailleurs qu'il peut se rendre à un abri convenable, il est payé pour un minimum de neuf (9) heures de tel délai à son taux régulier horaire pour chaque période de vingt-deux (22) heures suivant l'heure du départ.

15.7 Lorsqu'un routier est arrêté sur la route pour quelque raison que ce soit et qu'il est sujet à être payé sur une base horaire, l'Employeur peut exiger qu'il demeure en service auprès de son camion ou autrement pour toute la durée des heures payées, à moins que les conditions climatiques soient telles que le routier ne puissent demeurer auprès du camion.

ARTICLE 16: PREUVE DE DELAIS

16.1 Dans le cas de pannes ou autres délais inévitables survenant dans les districts sans surveillance, l'Employeur peut, à sa discrétion demander que les routies déclarent et signent une déclaration statutaire, ceci étant de la même tenure et force qu'une déclaration faite sous serment en vertu de la Loi de la preuve du Canada et dans laquelle ils donnent la ou les causes, au meilleur de leur connaissance et croyance, des raisons de telle panne et/ou délais qui sont survenus.

ARTICLE 17: CHOIX DES ROUTES

17.1 Les routes de longue-distance sont établies par l'Employeur et peuvent exister de chaque point où l'Employeur opère un terminus.

17.2 Les routiers peuvent choisir de travailler sur ces diverses routes en vertu de leur ancienneté.

17.3 Le choix des routes par les routiers est fait entre le premier (ler) mai et le ler juin de chaque année et ce, à la vue de tout le monde, et le changement de route se fera toujours le 30 juin de chaque année.

17.4 Si l'Employeur cesse d'opérer une route, les routiers qui y étaient attachés peuvent exercer leur droit d'ancienneté pour être transférés à tout autre route.

.../9...

ARTICLE 18: ATTRIBUTION DES VOYAGES

18.1

a) Les voyages sont attribués par ordre d'ancienneté, les plus vieux employés ayant le départ le plus hâtif selon leur disponibilité.

b) Pour les fins d'application de la clause d'ancienneté de la distribution des voyages.

Québec-Montréal: un terminus
Forestville-Baie-Comeau
Port-Cartier-Sept-Iles-un terminus

Québec-Forestville: un terminus

18.2 Les parties convenant que les voyages effectués par les routiers, en sus du nombre de voyages ci-après sont effectués sur une base volontaire seulement:

Montréal-Québec: 5 voyages par semaine.

Québec-Baie-Comeau: 4 voyages par semaine.

Québec-Forestville: 5 voyages par semaine.

Baie-Comeau-Sept-Iles: 5 voyages par semaine.

Baie-Comeau-Forestville: 12 voyages par semaine.

Forestville-Sept-Iles: 5 voyages par semaine.

18.3 Lorsqu'il y a une réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas le nombre de milles parcourus normalement par les routiers dans une semaine, mais réduit plutôt le nombre de routiers, de manière à ce que ceux qui ont le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail sauf lorsque la réduction de travail n'est pas suffisamment importante pour justifier des mises-à-pied.

INDEXE DE L'ANNEXE "B"

ARTICLE

1- Taux horaire de salaire

2- Travail de nuit

3- Classification des employés

4- Chefs de groupe

5- Heures de travail

6- Services fournis par l'Employeur

7- Travail en dehors des ateliers.

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRES ET CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL
EMPLOYES DE GARAGE

ARTICLE 1: TAUX HORAIRE DE SALAIRE

1.1 Les taux de salaire pour les employés de garage sont les suivants:

* Date: à compter du 30 mai 1983

1ère classe	11.56
2ème classe	11.11
3ème classe	10.70
apprenti	9.96

1.2 Nonobstant les provisions du paragraphe 1.1 ci-haut, les nouveaux employé s reçoivent un salaire horaire inférieur de cinq pourcent (5%) aux taux démontrés à ce même paragraphe pour la durée de leurs premiers trente (30) jours travaillées.

1.3 L'opérateur de grue est rémunéro au même taux que le mécanicien lère classe lorsqu'il est employé au garage de l'Employeur. Lorsqu'il travaille comme opérateur de grue dans la juridiction du Décret de la Construction ou de la Ville de Sept-Iles, il est rémunéré en accord avec ce Décret.

.../2...

ARTICLE 2: TRAVAIL DE NUIT

2.1 L'Employeur peut établir des équipes de nuit constituées d'un certain nombre de mécaniciens de différentes classes à son choix.

2.2 L'équipe de nuit comprend un chef de groupe qui reçoit la prime de chef de groupe en plus de la prime pour travail de nuit à moins que l'Employeur ne décide d'avoir en charge un contremaître non-syndiqué.

2.3 Les mécaniciens de chaque classe désignée doivent travailler durant l'équipe de nuit en rotation et cette rotation est sujette à l'ancienneté.

2.4 Les périodes de rotation se feront de deux (2) semaines en deux (2) semaines à moins d'autre entente mutuelle entre les Parties.

ARTICLE 3: CLASSIFICATION DES EMPLOYES

3.1 Les employés de garage sont classifiés pour faire partie d'une des trois (3) classes tel que ci-après.

Note: Il est convenu que les employés de garage peuvent être classifiés dans l'une ou l'autre des classifications mais ils sont rémunérés suivant leur emploi et leur ancienneté dans l'une ou l'autre des classifications et non pas suivant leur classification.

3.2 MECANICIENS PREMIERES CLASSE

a) Description de la classe d'emplois:

Sous direction générale d'un contremaître, effectuer sur tout genre de véhicule moteur et sur tout équipement actionné par un moteur à combustion interne et toute partie s'y rattachant des travaux d'entretien et de réparations, remontage complet des moteurs et autres parties maîtresses, ajustements et calibrage de précision tel: carburteurs, système hydraulique, pneumatiques ou électriques, etc...et en général effectuer une parfaite mise au point des moteurs ou autres parties d'équipement s'y rattachant.

.../3...

3.2

b) Les titulaires de cette classe d'emplois peuvent également être affectés:

aa) à des travaux d'inspection "In and Out" localisation des défectuosités, évaluation du degré d'usure ou de dommage, estimation des coûts de remplacement ou de réparation etc...

bb) à des tâches qui supposent la responsabilité d'un ensemble de travaux généraux de mécanique exécutés par quelques ouvriers moins expérimentés.

c) Normes de qualifications:

Connaissances pratiques des principes techniques propres au métier. Connaissance approfondie du fonctionnement mécanique de la plupart des types de véhicules et d'équipement actionnés par des moteurs à combustion interne (essence et diesel) ainsi que du fonctionnement et de l'utilisation des différents instruments de mesure ou appareillages de précision servant à l'ajustement ou au calibrage de leurs parties maîtresses telles que boîte de vitesse, carburateurs , pompes à injection, systèmes hudrauliques, pneumatiques, électriques, etc... Connaissance de l'utilisation des différents manuels ou catalogue de constructeurs et interprétation des diagrammes, devis et directives y contenues.

d) Autres exigences:

aa) Détenir un permis de "Chauffeur".

bb) Fournir l'outillage à mains nécessaire à l'exécution du travail.

cc) Il est entendu que les réparations ou le remontage de transmission, différentiels, et moteurs, aussi bien quel'ignition et la carburation, le système de combustion le remontage de la suspension avant (front end) et l'alignement des roues seront classifiés comme des travaux spécialisés.

.../4...

dd) Il est entendu que l'Employeur n'aura vraisemblablement pas besoin de plus d'un peintre qualifié, capable de faire la peinture complète d'une cabine ou de faire la peinture de finition. Il est de plus entendu qu'un peintre est un ouvrier qui peut et qui est requis de faire les travaux de finition, à partir du métal, à l'exception du lettrage.

ee) Tous les travaux de soudure seront classifiés comme des travaux spécialisés.

ff) Le menuisier responsable de la planification du travail sera classifié comme un ouvrier qualifié.

3.3 MECANICIENS DEUXIEME CLASSE ET OUVRIERS

a) Description de la classe d'emploi

Sous surveillance du contremaître ou d'un ouvrier plus expérimenté, effectuer une variété de travaux de réparation ou d'entretien mécanique sur des véhicules-moteurs , des outillages actionnés par des moteurs à combustion interne et sur des pièces ou parties auxiliaires d'équipement ou d'outillage.

b) Les titulaires de cette classe d'emplois s'adonnent à ces travaux généraux de réparation ou d'entretien mécanique.

c) Ce travail incluera des travaux tels que réparations et remontage, aussi bien le châssis que le système d'embrayage (running gear), partie intégrante dudit châssis, et le remplacement des pièces, tout comme en général aider les mécaniciens qualifiés du garage. Les travaux effectués sur le système d'embrayage (running gear), y compris les systèmes de freins seront sous la surveillance d'un mécanicien lère classe, en conformité avec les règles établies par le gouvernement

.../5...

3.3

d) La catégorie spécifique de groupe d'occupations semi-spécialisées est définie ci-desssous:

aa) ouvrier.

bb) Travaux réguliers de peinture, incluant les travaux sommaires, de rafistolage (patching) et les revêtements additionnels ou les revêtements de base seront classifiés comme des travaux semi-spécialisés.

cc) Graissage-lorsque des dossiers sont tenus et que l'employé est requis de déterminer quel travail et quand il doit être accompli.

dd) Réparations de pneus- où le travail implique le maintien de dossiers pour les pneus et la réparation des tubes.

ee) Réparation de toile- les préposés à la réparation des toiles seront classifiés dans le groupe d'ouvriers semi-qualifiés.

ff) Mécanicien semi-qualifié, dont le travail consiste à aider le mécanicien spécialisé dans le garage. Cet employé sera classifié dans le groupe d'ouvriers semi-qualifiés.

e) Normes de qualifications:

aa) Connaissances pratiques: Notions générales de la mécanique automobile et connaissance approfondie des méthodes d'entretien préventif des véhicules-moteurs, ce qui suppose une connaissance des manufacturiers, ou des calendriers d'entretien émis par les autorités. Connaissance des principaux catalogues des constructeurs et des différents instruments de mesure généralement utilisés pour l'entretien préventif des véhicules-moteurs.

bb) Autre exigence: Détenir un permis de " chauffeur ".

.../6...

3.4 MECANICIEN TROISIEME CLASSE

a) Description de la classe d'emplois

aa) Sous direction générale du contremaître, effectuer sur des véhicules moteurs, des travaux d'entretien préventif et de vérification périodique tels que graissage, changement d'huile, enlignement des roues, vérification et remplacement au besoin des pointes, des bougies de l'antigel, des filtres, etc...

bb) Les titulaires de cette classe d'emplois effectuent également des travaux de réparation ou de remplacement de certaines pièces non mécaniques telles que courroies, pneus, amortisseurs, silencieux, tuyaux d'échappement, feux de signalisation, etc...

cc) A l'occasion, ils peuvent également être requis d'apporter aide ou assistance aux mécaniciens du garage.

dd) Laveur.

ee) Préposés à l'entretien des pneus où le travail consiste uniquement à vérifier. monter et démonter les pneus, remplacer les tubes, etc...

ff) Balayeurs

gg) Pompistes

hh) Changeurs de bougies et mesureurs

ii) Les préposés au changement de bougies qui sont présentement classifiés demeurent dans cette classification.

.../7...

b) Normes de qualifications:

aa) Connaissances pratiques: connaissance générale d'entretien préventif des véhicules-moteurs et connaissance des manuels d'entretien des manufacturiers. Connaissance des différents gauges, pour vérification des niveaux d'huile, carburant, eau, etc... des différents types d'outillage simple pour les gros travaux de démontage et de remontage (blocs de moteur, etc...) ou de remplacement de certaines pièces d'équipement .(Pneus, chaînes, etc...)

bb) Autre exigence: Détenir un permis de "chauffeur".

3.5 APPRENTIS

Les apprentis sont en stage de formation, c'est à-dire qu'ils suivent un entraînement à un métier sur les lieux mêmes du travail et sous la direction d'ouvriers ou contremaîtres qualifiés. Ils doivent s'acquitter de toute tâche confiée par le contremaître ou le chef de groupe responsable de l'équipe. Une fois son apprentissage terminé, un tel employé jouira dans sa classification d'une ancienneté rétroactive à sa date d'entrée pour l'Employeur.

ARTICLE 4: CHEFS DE GROUPE

4.1 Un chef de groupe signifie un employé qui accomplit du travail et qui dirige le travail des autres. Il n'a aucun pouvoir d'engager, congédier, suspendre ou autrement pénaliser les autres employés; il doit de plus être membre du Syndicat. Lorsque l'Employeur a à nommer des chefs de groupe, un avis de soumission est affiché et le chef de groupe est choisi d'après les qualifications et l'ancienneté. Il est cependant de la seule responsabilité de l'Employeur de faire le choix final, pourvu cependant que lorsque les qualifications sont à niveau égal, la préférence soit donnée à l'employé ayant le plus d'ancienneté. Il est entendu que la différence de salaire pour les chefs de groupe est d'un minimum de trente cents (.30) en plus du taux de sa classification.

.../8...

4.2 Lorsque des chefs de groupe doivent être nommés , les provisions de l'Article 24.1, 24.2, 24.3 s'appliquent.

ARTICLE 5: HEURES DE TRAVAIL DU GARAGE

5.1 Première (1 ière) équipe:
Du lundi au vendredi inclusivement de 7:30 A.M. à 5:30 P.M.

Deuxième (2 ième) équipe:
Le dimanche de 9:30 P.M. au Jeudi à 7:30 A.M.

Advenant la nécessité de l'établissement d'une troisième équipe, elle sera établie après discussion avec le local 927.

5.2 Les heures de travail des employés de garage sont réglementées par la convention générale.

5.3 Une période de dix (10) minutes à la fin de leur équipe de travail est allouée aux employés de garage afin de ranger leurs outils et de se laver et ceci sans perte de temps.

ARTICLE 6: SERVICES FOURNIS PAR L'EMPLOYEUR

* 6.1 L'Employeur fournit cinq (5) salopettes par semaine aux employés de garage et l'entretien de ces vêtements comprenant leur lavage et réparation sont aux frais de l'Employeur.

6.2 L'Employeur protège par une assurance-feu les outils appartenant aux employés de garage et la prime de telle police est à ses frais.

6.3 L'Employeur s'engage à fournir à ses employés de garage les installations nécessaires comprenant l'eau chaude, le savon, et les serviettes pour qu'ils puissent se laver à la fin de leur équipe.

.../9...

6.4 Il est convenu que les employés doivent fournir leurs outils de travail. Cependant c'est l'Employeur qui fournit tous les outils d'une portée de trois quart de pouce et plus ainsi que tous les outils spéciaux normalement fournis par une opération d'entretien de camions lourds.

6.5 Lorsque les employés de garage sont appelés à faire des remontages de moteur, ils ont à leur disposition des bassins avec produits chimiques fournis par l'Employeur.

6.6 Les ateliers de réparations de l'Employeur sont munis d'un système d'échappement des gaz et de la fumée.

6.7 Sur les gros travaux de moteur, il y a une deuxième (2 ième) classe pour assister une première (lière) classe.

ARTICLE 7: TRAVAIL EN DEHORS DES ATELIERS

7.1 Lorsque les employés de garage sont dépêchés sur les lieux d'un accident majeur, ils doivent être au moins deux (2) pour accomplir la tâche de remorquage ou de réparations sommaires.

7.2 Les opérations de remorquage doivent comprendre l'usage d'une barre fixe et tel équipement est fournit par l'Employeur. Par contre, les employés chargés du remorquage sont obligés de se servir de cet équipement.

7.3 Les employés de garage appelés à travailler en dehors de l'atelier sont remboursés pour les repas qu'ils doivent normalement prendre dans ces conditions.

* 7.4 L'Employeur consent à payer aux mécaniciens lère et 2ième classe qui sont requis de fournir leurs propres outils , une allocation jusqu'à $100.00 par année sur présentation de facture. Dans l'application de cette clause, seul les employés qui se servent effectivement de leurs outils, auront droit à la rémunération ci-haut mentionnée.

ANNEXE "C"

ECHELLES DES SALAIRES
ET CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL
EMPLOYES AUTRES QUE LES EMPLOYES DE LONGUE DISTANCE
ET EMPLOYES DE GARAGE

ARTICLE 1: TAUX HORAIRE DE SALAIRE

1.1 Les taux horaires de salaires sont les suivants:

* Date: à compter du 30 mai 1983

Chauffeur tracteur de ville	10.94
Chauffeur camion messageries	10.84
Homme de plateforme et aide	10.63

1.2 Les dispositions relatives au surtemps s'appliquent aux gardiens.

1.3 Nonobstant les provisions du paragraphe 1.1 ci-haut, les nouveaux employés reçoivent un salaire horaire inférieur de cinq pourcent (5%) aux taux démontrés à ce même paragraphe pour les trente (30) premiers jours travaillés.

.../2...

1.4 Lorsque l'assignation d'un employé visé par la présente annexe, l'oblige à prendre un ou plusieurs repas à l'extérieur de son terminus, ces repas sont payés par L'Employeur sur présentation de pièces justificatives jusqu'à concurrence de $5.00 par repas.

1.5 La cédule de travail des gardiens est de onze (11) heures par jour, cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi inclusivement à l'exception de la période comprise entre le premier octobre et le premier mai.

ANNEXE " D "

MESURES DISCIPLINAIRES

ARTICLE 1: Dans le but de réduire les accidents et les pertes qui en résultent pour l'Employeur ainsi que pour éliminer les dommages ou les pertes causés par la négligence, un système de mesures disciplinaires est établi en vertu de l'article 33.1 de la convention collective pour prendre effet à partir du 01-01-79.

ARTICLE 2: Rien de ce qui est contenu dans ces règlements ne privera l'Employeur de son droit d'imposer des mesures disciplinaires suivant la gravité des infractions pour des cas non prévus.

ARTICLE 3: L'Employeur ne considère pas avoir établi un précédent en n'appliquant pas, pour quelque raison que ce soit les mesures disciplinaires prévues ou possibles pour une infraction. Il est à noter que l'Employeur ayant le fardeau de la preuve dans la plupart des cas, il se peut que certaines mesures disciplinaires n'aient pas pu être imposées parce que la preuve n'a pu être établie même si l'infraction est presque certaine.

ARTICLE 4: Les mesures disciplinaires prises contre un employé pour négligence aux termes des présents règlements ne privent pas l'Employeur de ses droits de recouvrir en loi contre un employé qui lui a causé des dommages sujets à recouvrement.

ARTICLE 5: Lorsque les fonds de l'Employeur sont en cause aucun employé n'a le choix, la procédure établie doit être suivie ou les montants sont déduits du salaire de l'employé.

Exemples:

a) Si un employé perd de l'argent de l'Employeur c'est sa responsabilité personnelle.

b) Si un employé ne suit pas les instructions de paiement d'une facture le montant lui sera déduit. Mentionnons les montants de "Collect Cash" ou de C.O.D. qui sont livrés sans être collectés.

Il est évident que la mesure disciplinaire qui consiste seulement à déduire le montant du salaire d'un employé n'est considéré que si l'employé a "négligé" de collecter ou de remettre le montant à l'Employeur. Si les fonds sont actuellement "volés" la mesure disciplinaire est celle réservée à des infractions graves.

.../2...

ARTICLE 6: Un employé peut par sa négligence causer un certain dommage à l'Employeur la preuve de négligence peut être difficile à établir mais, si elle l'est, l'Employeur peut en exiger la compensation de l'employé

Exemples:

a) Un employé a une feuille de route qui lui indique d'aller au Cap de la Madeleine et il s'en aperçoit seulement à Montréal, ou encore il ne s'aperçoit qu'à Baie-Comeau que son voyage étati destiné à Forestville.

b) Un employé perd un article ou une expédition qui lui avait été spécialement confiés.

c) Un employé a une contravention et néglige de la rapporter. Par la suite l'Employeur doit encourir des frais légaux additionnels dus à cette négligence.

ARTICLE 7: Il arrive qu'un employé peut par sa conduite ou sa négligence se rendre coupable d'une infraction grave. Ce genre d'infraction sera passible de renvoi immédiat.

Exemples:

a) Absorber des liqueurs ennivrantes durant les heures de rravail ou alors qu'un chauffeur est responsable d'un véhicule de l'Employeur.

b) Vol ou acte malhonnête fait envers l'Employeur.

c) Dommage fait volontairement ou par négligence coupable.

d) Omission de faire le rapport immédiat d'un accident.

e) Usage d'un véhicule sans autorisation.

f) Poiçonner la carte d'un autre employé.

g) Falsification de documents, tel, carte de temps, feuille de route, rapport de voyage, etc...

.../3...

ARTICLE 7:

h) Transporter des passagers sans autorisation.

i) Fausser les appareils de contrôles mécaniques tel tachymètre, gouverneur, contrôleur de la pompe à injection, etc...

j) Etre jugé coupable d'infraction aux provisions du code criminel relative à la négligence au volant d'un véhicule moteur, de la compagnie.

k) En général tout acte de négligence grave ou de malhonnêteté envers l'Employeur.

ARTICLE 8:

Nous insistons dans le présent article sur l'abstention totale de boissons alcooliques qui doit être pratiquée par les chauffeurs. La loi prévoit qu'aucun chauffeur de véhicule commercial n'a droit d'absorber de telles boissons moins de huit (8) heures avant de commencer son travail. Inutile de dire qu'il est défendu de le faire alors qu'il est responsable d'un véhicule. S'il est prouvé à la suite d'un accident, d'une infraction ou de circonstance quelconques qu'un chauffeur a absorbé des boissons alcooliques alors qu'il était en service, il sera passible de renvoi immédiat.

ARTICLE 9:

Il est évident que les manquements graves sont très rares et l'Employeur espère bien ne jamais avoir recours aux mesures disciplinaires prévues pour ce cas. Par contre certains employés se rendent parfois coupables d'infractions mineures qui doivent être éliminées pour la bonne marche des affaires de l'Employeur.

Exemples:

A) Ne pas se conformer aux directives données pour l'accomplissement du travail.

B) Ne pas suivre les instructions écrites données par un employé autorisé à donner de telles instruction.

C) Manquer de courtoisie envers les clients.

D) Abus de la machinerie.

E) Négligence à rapporter des défectuosités mécaniques.

.../4...

ARTICLE 9:

F) Négligence dans la propreté personnelle à l'ouvrage.

* G) Dépasser la vitesse autorisée par la Loi, ou son Employeur.

H) Retards non justifiables sur la route.

I) Se présenter en retard pour le travail sans explication suffisante.

J) Accomplir son travail avec négligence.

Tous ces manquements sont sujets à causer du dommage à l'Employeur directement ou indirectement.

ARTICLE 10:

Il est donc prévu que l'Employeur impose des points de démérite dans de tels cas suivant la gravité de l'infraction et sa répercussion sur les affaires de l'Employeur.

Mesures disciplinaires pour infractions mineures:

A)	Première offense	- 2 à 5 points de démérite.
B)	Deuxième offense	- 2 à 10 points de démérite.
C)	Troisième offense	- 2 à 15 points de démérite.
D)	Quatrième offense	- Cas soumis au comité de griefs.

ANNEXE " E "

POINTS DE MERITE ET DE DEMERITE.

ARTICLE I: Chaque employé accepté comme employé permanent commence son service avec 100 points de mérite.

ARTICLE 2: Les employés permanents peuvent accumuler 5 points de mérite pour chaque trois (3) mois de service comptés du ler mars au ler juin suivant et du ler septembre au ler décembre suivant s'ils n'ont pas eu d'accident totalement ou partiellement responsable durant la période concernée.

ARTICLE 3: La date effective de l'emploi permanent d'un employé servira de base pour l'octroi des 5 points du trimestre si la période de service de l'employé est de plus de deux (2) mois. Si la période de service d'un nouvel employé est moins que deux (2) mois, il n'aura pas droit à ses 5 points de mérite pour le trimestre. (Il est à considérer qu'il vient de recevoir ses 100 points de commencement d'emploi).

ARTICLE 4: Une liste à date des points de mérite accumulés pour chaque employé est adressée conjointement par le Syndicat et l'Employeur au début de la mise en force de la pésente convention.

ARTICLE 5: Les points de démérite imposés pour négligence, dommages ou manquements à la procédure établie viennent en réduction des points accumulés.

ARTICLE 6: Le total des points de mérite au crédit d'un employé s'établit comme suit:

A) Le montant initial de 100 points
plus

B) Le montant reconnu à la signature de la convention pour services passés.
plus

C) Le crédit de 5 points pour chaque trimestre à partir de la signature de la convention pendant lequel l'employé n'a eu aucun accident totalement ou partiellement responsable.
moins

D) Les points de démérite imposés pour dommages, négligence ou manquements aux règlements.

.../2...

ARTICLE 7: S'il arrive qu'un employé n'a plus de points de mérite à la suite d'impositions de points de démérite, il est renvoyé par l'Employeur.

ARTICLE 8: Lorsque l'Employeur impose des points de démérite à un employé, celui-ci est avisé sur la formule d'Avis à un employé du nombre de points de démérite qui lui sont imposés et de la raison de cette imposition.

ARTICLE 9: Si un employé croit que des points de démérite lui ont été imposés injustement, il a le loisir d'en appeler de cette décision suivant la procédure ordinaire des griefs prévue à la Convention Collective de travail.

ARTICLE 10: L'Employeur impose des points de démérite pour dommages responsables tel que ci-après.

Dommages			Responsabilité	
			Plus de 50%	Moins de 50%
Moins de		$ 1,000.00	10 points	5 points
$ 1,000.00	à	2,000.00	20 points	10 points
$ 2,000.00	à	3,000.00	30 points	15 points
$ 3,000.00	à	4,000.00	40 points	20 points
$ 4,000.00	à	5,000.00	50 points	25 points
$ 5,000.00	à	6,000.00	60 points	30 points
$ 6,000.00	à	7,000.00	70 points	35 points
$ 7,000.00	à	8,000.00	80 points	40 points
$ 8,000.00	à	9,000.00	90 points	45 points
$ 9,000.00	à	10,000.00	100 points	50 points

Dans le cas de dommages supérieurs à $10,000.00 l'Employeur impose des points de démérite suivant le montant des dommages et le degré de responsabilité de l'employé en cause.

.../3...

ARTICLE 11:

A) Les dommages responsables sujets à l'imposition de points de démérite peuvent être constitués de dommages corporels ou de tout dommage aux véhicules, à l'équipement ou à la cargaison sous la responsabilité de l'employé.

B) Ces dommages peuvent être occasionnés par accident responsable ou par négligence.

C) Le fait que l'Employeur peut être couvert par assurances pour certaine responsabilité légale ne modifiera pas l'imposition de points de démérite à un employé responsable de dommages.

ARTICLE 12:

La preuve de responsabilité peut être établie par une cour judiciaire, un tribunal d'arbitrage ou peut être faite par une preuve formelle établie par l'Employeur ou ses assureurs.

ARTICLE 13:

Un employé qui a causé des dommages responsables plus ou moins élevés peut éviter l'imposition de points de démérite en payant lui-même pour les dommages causés.

ARTICLE 14:

Après la fin de chaque mois, chaque employé veut un extrait de son dossier qui lui donne les informations suivantes:

A) Points de mérite à la fin du mois précédent.

B) Points ajoutés pour fins du trimestre.

C) Points déduits pour:

   a) Accident responsable

   b) Infraction

D) Solde de points de mérite.

Dans le cas de points de démérite imposés pour accidents ou infraction, le rapport réfère à un avis qui aurait dû être envoyé à l'employé concerné.

LETTRE D'ENTENTE

Lettre d'entente intervenue à Québec

ce 7e jour de juillet 1983.

ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE (F.T.Q.) LOCAL 927

ET: TRANSPORT CARTIER INC.

En référence à l'Article 6.2 de la convention collective générale de travail, en ce qui concerne le choix de l'équipement, l'abandon de lignes non payantes et l'addition de nouvelle ligne, le tout se fera en consultation avec le Local 927 pour la durée de la présente convention.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

Lettre d'entente intervenue à Québec.

ce 7e jour de juillet 1983.

ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE (F.T.Q.) LOCAL 927

ET: TRANSPORT CARTIER INC.

Les parties conviennent par la présente lettre d'entente que:

L'Employeur continuera à rémunérer ses routiers opérant une remorque trois essieux chargée de 60 000 lbs et plus, une prime de 0.02¢ du mille en sus du taux de base et ce jusqu'à ce que l'Employeur donne au Syndicat un avis écrit de son intention de négocier de nouveaux taux.

Les parties se rencontreront alors pour renégocier une nouvelle prime qui sera rétroactive à la date de l'avis sus-mentionné.

A défaut par les parties d'en arriver à un accord, l'une ou l'autre des parties peut produire une demande d'intervention conciliatrice conformément au code du travail du Québec et à défaut d'entente à ce stage les dispositions des articles 46 et 99 du code s'appliquent.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SYNDICAT
Galaughni	Lorenzo Lorochelle
	Marcel Tremblay

LETTRE D'ENTENTE

Lettre d'entente intervenue à Québec

ce 7e jour de juillet 1983.

ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE
ET DE LA CHIMIE
(F.T.Q.) LOCAL 927

ET: TRANSPORT CARTIER INC.

Les parties conviennent que:

1. Lors de la négociation des termes de la présente convention collective, il a été établi que le fonds de pension institué à l'intention des employés de Transport Cartier Inc., membres du Local 927 sera maintenu pour la durée de la convention collective.

2. La participation de l'Employeur à ce fonds de pension sera de deux pourcent (2%) du salaire brut hebdomadaire pour chaque employé régulier couvert par les termes de cette convention collective, à compter de la signature de cette convention collective.

3. La seule responsabilité de l'Employeur relativement à ce fonds de pension est d'effectuer les remises mensuelles prévues le dix (10) du mois suivant la retenue.

4. La participation de l'employé régulier à ce fonds de pension sera de deux pourcent (2%) de son salaire brut hebdomadaire à compter de la signature de cette convention collective.

5. L'Employeur s'engage à procéder avec diverses remises relatives à ses obligations au moment où le fonds de pension des employés de Transport Cartier Inc. sera mis en vigueur officiellement.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SYNDICAT
	Lorenzo Larochelle
	Marcel Tremblay

LETTRE D'ENTENTE

Lettre d'entente intervenue à Québec

ce 7e jour de juillet 1983.

ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE (F.T.Q.) LOCAL 927

ET: TRANSPORT CARTIER INC.

Les parties conviennent que:

1. En plus des provisions de l'Article 2.4 de l'Annexe "A" concernant la rémunération pour l'équipement muni d'un double accrochage, l'Employeur convient de maintenir sa politique qui consiste à payer, au taux du chauffeur tracteur de ville, les heures en surplus du temps normal affecté à des voyages réguliers.

2. Le lundi matin, l'Employeur remet au représentant autorisé du Syndicat, la liste des départs (line-up) effectués le vendredi soir et le samedi.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SYNDICAT
	Lorenzo Larochelle
	Marcel Tremblay
	Raymond Lyncelle
	Denis Lauzon

* LETTRE D'ENTENTE

Lettre d'entente intervenue à Québec

ce 7e jour de juillet 1983.

ENTRE: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ENERGIE ET DE LA CHIMIE (F.T.Q.) LOCAL 927

ET: TRANSPORT CARTIER INC.

Les parties conviennent que:

Pendant la durée de la convention collective, les parties se rencontreront afin de discuter de la formation des comités de santé et de sécurité au travail et s'entendre sur le mandat desdits comités.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SYNDICAT