

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

HARVEY TRANSPORT LTEE

CI-APRES APPELE L'EMPLOYEUR

ET

LE SYNDICAT DU TRANSPORT  
ROUTIER (C.S.N.)

CI-APRES APPELE LE SYNDICAT



82 JUN 23 12 42

## CHAPITRE 1.00

### 1.01 BUT DE LA CONVENTION

Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Compagnie et le Syndicat dans les conditions qui assurent la sécurité physique et le bien-être des salariés, de faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

### 1.02 DEFINITION DES TERMES

Les mots "salariés", partout où ils se rencontrent dans cette convention, signifient un salarié, les salariés ou tout salarié couvert par le certificat d'accréditation.

#### A) "SALARIE REGULIER"

Un salarié devient régulier s'il a travaillé au moins trente (30) jours ouvrables consécutifs avec un minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine.

#### B) "SALARIE A TEMPS PARTIEL"

Le salarié à temps partiel signifie celui qui travaille occasionnellement ou qui ne rencontre pas les conditions pour devenir un salarié régulier.

#### C) Afin de faciliter l'application des dispositions du présent article, la Compagnie convient d'aviser, par écrit, le nouveau salarié de la nature du statut qui lui est accordé et copie de cet avis est transmise au Syndicat simultanément.

#### D) La Compagnie informe le représentant du Syndicat et les salariés sur les mouvements de main-d'oeuvre dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent chacun de ceux-ci. L'Employeur doit établir des équipes de travail régulières pour tous les salariés et ces équipes ne devront pas être changées à moins qu'un avis soit affiché à cet effet à l'avance. Cependant, si un salarié est requis de se rapporter au travail avant le début de son équipe régulière, il en sera avisé avant la fin de son équipe précédente.

## CHAPITRE 2.00 JURIDICTION

### 2.01 A) La convention s'applique à tous les salariés régis par l'accréditation syndicale émise par la Commission des Relations de Travail du Québec.

### B) Les salariés de la Compagnie non régis par la présente convention, ne feront pas de travail habituellement fait par les salariés couverts par l'unité de négociation.

### C) Aucune personne exclue du certificat d'accréditation ne peut effectuer un travail régi par la convention.

### D) De plus, l'emploi du pronom masculin dans cette convention, signifie et comprend le pronom féminin partout où le contexte s'y applique.

CHAPITRE 3.00 RECONNAISSANCE ET DROITS SYNDICAUX

3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis à l'accréditation émise par la Commission des Relations de Travail le 1<sup>er</sup> septembre 1960 pour les salariés à l'heure et le 28 août 1968 pour les salariés de bureau, en matière de conditions d'emploi, de traitements, de conditions de travail, et de l'application de la convention collective.

3.02 REGIME SYNDICAL

A) Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la convention. Cependant, si le salarié est répudié du Syndicat comme membre, la Compagnie pourra le garder à son emploi.

B) Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature des présentes, doit comme condition d'embauchage, et du maintien de son emploi adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

C) Tout salarié doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, consentir à la retenue mensuelle par la Compagnie sur son traitement, d'une somme équivalente au cotisation syndicale régulière du Syndicat, telles que fixées par règlement dudit Syndicat.

L'Employeur perçoit sur la paie du salarié qui ne complète pas une semaine régulière de travail un montant de cotisation syndicale proportionnel aux heures travaillées.

D) Les sommes déduites sont remises au Syndicat au cours de la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine de chaque mois, accompagnés d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur a fait le prélèvement.

E) Pour les fins d'application des dispositions, la Compagnie doit faire signer par le salarié lors de son engagement, de son intégration la formule d'adhésion et de retenue syndicale et en transmettre une copie au Secrétariat du Syndicat.

3.03 AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES

A) La Compagnie reconnaît que le Syndicat peut nommer dans différentes succursales trois (3) représentants syndicaux par succursale (ces représentants doivent être des salariés réguliers de la Compagnie) pour s'occuper des affaires syndicales touchant la Compagnie.

3.03 B) Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur de la succursale, le mandaté de l'Employeur s'engage à le recevoir sur appointement dans ses établissements pour fins de négociations et règlement éventuel de ou des griefs rendus au stage précédant l'arbitrage.

C) Le Syndicat devra aviser la Compagnie par écrit, du nom des officiers et/ou représentants de même que de tout changement parmi ces personnes.

F) Les représentants mentionnés au paragraphe A) du présent chapitre dont la présence est nécessaire peuvent après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement à l'occasion de:

1) Négociations: Quatre (4) représentants. Pour la négociation et la conciliation.

2) Griefs: L'Agent de grief et le salarié concerné, ou deux (2) agents de griefs en l'absence du salarié.

3) Arbitrages: Un (1) représentant et le plaignant en cause, libéré le jour de l'audience, pour le temps requis par le tribunal.

4) Comités-conjoints: Deux (2) représentants syndicaux par succursale.

Les réunions de ces comités seront tenues dans les succursales.

Le traitement pour le chauffeur longue distance sera calculé sur le taux horaire du semi-remorque.

G) Droit de participation aux affaires syndicales. Aux frais du Syndicat.

#### F) Libérations syndicales

Le Syndicat informe la Compagnie de la libération sans solde, cinq (5) jours à l'avance, aux fins des activités syndicales inscrites à la convention:

1) Congrès de la CSN: Un (1) représentant pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables.

2) Congrès régional: Un (1) représentant pour deux (2) jours par année de convention.

3) Journées d'étude régionales de la FESP: Un (1) représentant pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables.

3.03 G) Comités-conjoints de relations patronale-ouvrière:

Les deux (2) parties s'engagent à nommer deux (2) représentants chacune par succursale qui, sur convocation d'au moins sept (7) jours à l'avance de la part de la Compagnie et du Syndicat se réunissent pour discuter de ces problèmes. Ces salariés seront rémunérés à leur taux horaire par la Compagnie.

CHAPITRE 4.00 DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la responsabilité et le droit de la Compagnie d'opérer et d'administrer ses affaires en tout temps, de diriger le personnel, y compris le droit d'embaucher, suspendre, de congédier, de transférer ou de mettre à pied, sujet aux dispositions de cette convention.

Tout salarié qui croit avoir été lésé dans ses droits aura droit de faire appel d'une décision quelconque suivant la procédure des griefs contenue dans la présente convention.

CHAPITRE 5.00 ANCIENNETE

5.01 Pour les fins d'application de la présente convention les termes d'ancienneté générale et d'ancienneté départementale se définissent comme suit:

A) Ancienneté générale:

Elle s'étend de la durée totale en année, en mois et en jours de service pour la Compagnie ou de ses acquéreurs éventuels, de tout salarié régi par la présente. Cependant, lorsqu'il y a mise à pied, le salarié n'accumule pas d'ancienneté. En ce qui concerne le longue distance, le calcul sera basé sur 1350 milles pour 5 jours ouvrables.

B) Ancienneté départementale:

Elle s'étend de la durée totale en année, en mois et en jours de service effectuée par un salarié régi par la présente dans un des départements suivants et par terminus:

- chauffeur longue distance;
- semi-remorque;
- chauffeur local, ceuillette et livraison;
- aide et employé d'entrepôt;
- employé de garage;
- employé de bureau;
- billeurs.

Cependant, lorsqu'il y a mise à pied, le salarié n'accumule pas d'ancienneté.

C) Tout salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté générale et départementale avoir complété une période de trente (30) jours ouvrables consécutifs de travail avec un minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine comme salarié de la Compagnie. Après cette période, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et elle est calculée rétroactivement à la date de son embauchage.

D) Liste d'ancienneté:

La Compagnie fournira une liste d'ancienneté générale et départementale produite au Syndicat à tous les six (6) mois. Celle-ci sera affichée aux endroits de travail des salariés concernés au plus tard le trentième (30e) jour suivant la signature de la présente convention.

E) Durant le trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la révision de sa date, laquelle concernera à cette fin, seulement la période écoulée et la signature de la présente convention; cette période pourra être prolongée pour les salariés en absence autorisée.

5.01 F) Dans chaque département, l'ancienneté départementale prévaut dans tous les cas de distribution de travail.

G) Perte des droits d'ancienneté:

Un salarié perdra toute ancienneté et son emploi sera terminé si:

- 1) il quitte son emploi volontairement;
- 2) il est congédié par la Compagnie pour cause;
- 3) il s'absente de son travail pour plus de trois (3) jours sans avertissement à son Employeur sauf s'il peut fournir une raison valable à son Employeur;
- 4) il refuse de reprendre le travail, après avoir été avisé par télégramme ou lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

Le salarié aura trois (3) jours ouvrables pour signifier sa réponse à son Employeur et devra reprendre son travail dans les huit (8) jours ouvrables suivant la date du télégramme.

H) Les raisons d'absence suivantes sont reconnues par la convention et n'interrompent d'aucune manière l'accumulation d'ancienneté d'un salarié:

- 1) absence avec ou sans salaire causée par maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- 2) autres absences ou congés avec ou sans solde autorisé par la convention;
- 3) absence pour activité syndicale, telle que prévu dans la présente convention;
- 4) absence avec ou sans salaire causée par accident de travail;
- 5) s'il est mis à pied pour plus d'une période égale à son ancienneté jusqu'à vingt-quatre (24) mois d'ancienneté.

I) Après entente entre les deux (2) parties, un congé sans solde peut être accordé au salarié qui en fait la demande, pour une période n'excédant pas un (1) an et n'accumulera aucune ancienneté pendant la période à laquelle il est absent de son travail.

6.01 Maintien des droits d'ancienneté:

- A) Les promotions en dehors de l'unité de négociation ne seront pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes promues cessent par le fait même et immédiatement d'être régies par la convention.
- B) Un salarié déjà en place ou nouvellement promu à un poste exclu de l'unité, peut en dedans de trois (3) mois de sa promotion retourner à sa dernière occupation sans perte d'ancienneté.
- C) Dans le cas de positions vacantes ou nouvelles dans l'unité de négociation, les salariés désirant être promus devront faire application par écrit, à l'avance. La fonction vacante ou nouvelle sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté à condition qu'il rencontre les exigences normales de la fonction concernée. Un essai loyal lui sera accordée et il incombera à la Compagnie de prouver que la période d'essai s'est faite de façon objective.
- D) Lorsqu'un salarié est transféré de département (ce transfert doit être fait que sur accord entre le salarié concerné et la Compagnie), il cesse d'accumuler de l'ancienneté départementale dans le département qu'il quitte et ne plus l'invoquer dans son nouveau département. Cependant, si le salarié revient dans le département qu'il a quitté, l'ancienneté départementale qu'il avait lui est créditée.
- E) Lors d'une absence qui résulte d'une suspension temporaire pour permis de conduire, le chauffeur maintiendra son ancienneté acquise avant la période de suspension.
- F) Les promotions à des postes en dehors de l'unité de négociation ne sont pas assujetties aux dispositions de cette convention. Cependant, un essai loyal devra lui être accordé et il incombera à l'Employeur de prouver que la période d'essai s'est faite de façon objective.

6.02 Mise à pied et rappel au travail des salariés réguliers:

- A) Pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de la Compagnie soient en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi, les salariés seront mise à pied dans l'ordre suivant, en commençant par les plus jeunes en tenant compte de leur ancienneté générale acquise par les salariés.
- B) Les salariés qui ont été mise à pied les derniers seront réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent. Après la reprise des opérations, nul salarié ne peut réclamer une priorité à l'égard d'une fonction différente de celle qu'il occupait lors de sa mise à pied.
- C) Tout salarié mise à pied doit aviser la Compagnie de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone afin de recevoir un avis de rappel donné par la Compagnie.

CHAPITRE 6.00 (suite)

6.02 D) Le salarié rappelé au travail pourra refuser de revenir au travail et bénéficier d'un second rappel s'il y a sur la liste de rappel des salariés ayant moins d'ancienneté que lui.

6.03 Postes vacants:

A) L'Employeur convient d'afficher les positions vacantes ou nouvellement créées pour une période de cinq (5) jours ouvrables avant de les remplir en permanence. Il doit voir à aviser les salariés par écrit lorsqu'il a des postes vacants, si ces salariés sont absents pour maladie ou accident.

B) Tout salarié peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se porter candidat. L'affichage doit indiquer exclusivement le titre de la fonction, le taux de salaire, les heures de travail et la description de tâche.

C) Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche, selon les dispositions suivantes:

- 1) au candidat du département où il y a un poste vacant si le poste n'est pas rempli alors;
- 2) au candidat de n'importe quel autre département ayant déjà travaillé dans le département où il y a un poste vacant, si le poste n'est pas rempli alors;
- 3) au candidat de n'importe quel autre département.

D) Pour la période d'affichage, la Compagnie désigne le salarié de son choix pour remplir le poste vacant qui y consent.

E) Les autres dispositions prévues pour les postes vacants d'une façon permanente s'appliquent.

F) Le salarié n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

CHAPITRE 7.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYES HORAIRES

- 7.01 A) A l'exception des chauffeurs longue distance et des employés de bureau et gardiens, la semaine normale de travail des employés est de quarante-cinq (45) heures par semaine du LUNDI au VENDREDI inclusivement. La journée normale de travail est de neuf (9) heures.

Price Alma Papier-via-entrepôt

Alma exclusivement:

Un salarié régulier ou à temps partiel pourra faire ce travail le samedi à temps simple. La journée de travail sera de 7.30 heures a.m. à 6.00 heures p.m.

Un avis devra être affiché afin d'effectuer ce travail.

- B) Toute cédule en dehors des heures normales de travail sera rémunérée au taux de la prime de nuit.

a) Employés de garage (jour)

De 7.00 heures a.m. à 5.00 heures p.m.

b) Employés semi-remorque & camions de livraison

De 7.30 heures a.m. à 5.30 heures p.m.

c) Employés de bureau

Les augmentations de salaire sont décrites à l'annexe "B"

1) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du LUNDI au VENDREDI inclusivement à raison de sept (7) heures par jour.

2) Le taux supplémentaire est payé en dehors de la journée et de la semaine régulière de travail.

d) Section Alma-Chicoutimi

De 7.30 heures a.m. à 5.30 heures p.m.

e) Employés semi-remorque & camions de livraison section Québec-Montréal

De 8.00 heures a.m. à 6.00 heures p.m.

Gardiens

Billeur

- C) Les salariés ont droit à une période de quinze (15) minutes de repos pour chaque demi-journée de travail.

- D) Un salarié travaillant en dehors des heures normales de travail recevra une prime de vingt-cinq cents (25¢) l'heure en surplus de son taux.

CHAPITRE 7.00 (suite)

7.02 Longue distance:

- A) Les salariés devront se rendre à leur travail pour l'heure fixée pour le départ. S'ils ne se sont pas présentés pour l'heure fixée, sans avoir averti la Compagnie de leur retard, et la cause du retard, la Compagnie pourra alors appeler un autre salarié en remplacement.
- B) Le départ devra se faire au plus tard une (1) heure après l'heure fixée. Si pour une raison autre que celle causée par la faute du salarié, le départ devait être retardé plus d'une heure, l'Employeur paiera à partir de ce moment le temps d'attente supplémentaire sur base de 2,200 milles par semaine.
- C) Toute cueillette ou livraison en dehors des terminus au cours des parcours du chauffeur longue distance, sera rémunérée au taux de six dollars (\$6.00) pour chaque arrêt et de quatre cents (0.04¢) le cent (100) livres, soit le plus élevé de deux (2).
- D) Les chauffeurs longue distance lorsqu'ils sont payés aux taux de gase de 2,200 milles, reçoivent le taux qui s'applique à leur catégorie basé sur cinquante-cinq (55) heures pour établir le taux horaire, et payés pour neuf (9) heures par période de vingt-quatre (24) heures.
- E) L'Employeur s'engage à mettre à la disposition des chauffeurs longue distance une chambre ou un endroit adéquat pour la période de sommeil obligatoire pour ces derniers.
- F) Lors de la survenance d'une fête chômée payée, le chauffeur longue distance sera payé au taux de base de 2.200 milles par semaine.

ALMA VIA QUÉBEC	285 m. minimum;
ALMA VIA MONTREAL	295 m. minimum;
ALMA VIA CHICOUTIMI	30 m. minimum;
CHICOUTIMI VIA QUÉBEC	270 m. minimum;
CHICOUTIMI VIA MONTREAL	275 m. minimum;
QUÉBEC VIA MONTREAL	300 m. minimum;

Les chauffeurs longue distance seront payés sur le millage ci-haut mentionné.

- 7.02 E) En cas de tempête ou de fermeture de route par les autorités pouvant empêcher le chauffeur de poursuivre sa route, et ce sur quelque trajet que ce soit, le chauffeur sera payé après sa première (le) heure d'attente sur une base de 2,200 milles par semaine et toutes les dépenses encourues seront payées par la Compagnie.

Dans le cas d'un bris mécanique quelconque, le chauffeur surveille la réparation et est rémunéré sur une base de 2,200 milles par semaine; toutes les dépenses encourues seront payées par la Compagnie.

- 1) Que les instructions de départ soient faites si possible le samedi matin, pas plus tard que trois (3) heures, afin de permettre au chauffeur de savoir s'il y a sortie ou pas le dimanche soir.
- 2) Le millage sera pris sur le compteur par le chauffeur sauf pour le millage déjà établi.
- 3) Les gros voyages partiront de Montréal les premiers.
- 4) Semaine normale de travail: 2,200 milles.
- 5) Les départs pour Montréal se feront au plus tard à 2.00 heures p.m. normalement.
- 6) Les doubles pour Québec devront se faire au plus tard à 4.00 heures p.m.
- 7) Advenant que la rotation par camion ne fonctionne pas, les articles suivants s'appliqueront: Chapitre 7 H) - 5, 10, 16 et 19 (référence lettre d'entente 'Bière').
- 8) Rotation sur les départs sur semaine: dimanche soir et les trains (cab-over).
- 9) Aussitôt les voyages prêts le vendredi, voir à faire partir les chauffeurs dans le plus bref délai possible.
- 10) Préférence au chauffeur de partir le premier s'il est en dehors de son terminus connu. Si le contraire se produit, la Compagnie paiera repas et les heures d'attente.
- 11) Programme devra être affiché chaque jour à l'endroit où le chauffeur prend son enveloppe MONTREAL-QUEBEC-ALMA-CHICOUTIMI.
- 12) Que la politique déjà établie à l'intérieur de l'entreprise demeure la même pour les camions.
- 13) La distance en mille parcouru par terminus existante et connue est:

ALMA VIA QUEBEC	285 m. minimum;
ALMA VIA MONTREAL	595 m. minimum;
ALMA VIA CHICOUTIMI	60 m. minimum;
CHICOUTIMI VIA QUEBEC	270 m. minimum;
CHICOUTIMI VIA MONTREAL	570 m. minimum;
QUEBEC VIA MONTREAL	306 m. minimum;

Les chauffeurs longue distance seront payés sur le millage ci-haut mentionné.

CHAPITRE 7.00 (suite)

7.02 Les deux (2) parties s'engagent à déterminer le millage réel de terminus à terminus.

Aucun changement sur les circuits longue distance déjà connus et la coutume établie demeure la même.

14) Tout chauffeur longue distance qui aura plus de 50,000 livres de charge recevra une cent (0.01¢) additionnelle de plus au mille si ce chauffeur conduit un camion 270 H.P. et moins.

15) A chaque départ des terminus CHICOUTIMI, MONTREAL et QUEBEC, tout chauffeur recevra une allocation de deux dollars (\$2.00) pour la vérification de son équipement.

16) Un arrêt en cours de route est payable à chaque terminus au taux de cinq dollars (\$5.00).

Tous les arrêts en dehors des terminus, payés au taux de six dollars (\$6.00) Métro-Coop compris.

Chaque chauffeur sera rémunéré sur une base de 2,200 milles par semaine et ce après la première demie-heure (½) d'attente dans tous les terminus y compris Coop-Métro et tous les autres arrêts en dehors des terminus connus.

17) Pour le "trailer"; un cent (0.01¢) du mille quand il est en extension ou en largeur excessive.

F) Le délégué du Syndicat a accès à la liste de départ en collaboration avec le répartiteur concerné. Le délégué du Syndicat a accès à tous renseignements relatifs à tels départs.

*Handwritten notes:*  
A.  
Biffé  
135  
113

*Handwritten initials:* dmc

8.01 A) Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- 1) Le taux de salaire du salarié majoré de cinquante pour cent (50%) pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la journée normale de travail;
- 2) Au taux de salaire régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50%) pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la semaine normale de travail;
- 3) Sauf pour les salariés payés au mille, au taux de salaire régulier du salarié majoré de cent pour cent (100%) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche;
- 4) Les salariés payés au mille recevront le taux qui s'applique à leur catégorie pour les heures travaillées en surplus du taux au mille régulier pour les milles parcourus le dimanche.

B) Pour le travail supplémentaire requis le samedi, le dimanche et les jours fériés, une liste sera à la disposition des salariés qui devront manifester leur intention de travailler en temps supplémentaire, tel jour, suivi de leur signature.

C) Le travail supplémentaire est effectué par le salarié régulier du département qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire doit toujours être requis. Le travail supplémentaire doit toujours être offert aux salariés selon l'ordre d'ancienneté et réparti aussi équitablement que possible.

D) Appel et rappel au travail

Tout salarié appelé sur les lieux du travail en dehors des heures normales de travail aura le choix du taux maximum de trois (3) heures au taux simple ou les heures effectuées au taux supplémentaire applicable.

E) Tout salarié qui se rend au travail sans en avoir été avisé du contraire la veille, recevra à titre de compensation un minimum de trois (3) heures de salaire.

Advenant que l'Employeur ait des voyages de longue-distance additionnels, lesdits voyages seront alloués au personnel qualifié de la façon suivante:

- 1) aux chauffeurs de tracteurs de ville en service disponible ayant le plus d'ancienneté s'ils sont consentants à accomplir le travail;
- 2) à tout autre salarié qualifié disponible ayant le plus d'ancienneté s'il est consentant à accomplir le travail.

CHAPITRE 9.00    CONDITIONS DE TRAVAIL GENERALES

9.01 A) Au premier (1er) janvier 1982:

Les chauffeurs de ville et aide-chauffeur qui de par leur travail sont obligés de prendre leurs repas à l'extérieur de leur résidence recevront une allocation de quatre et cinquante dollars (\$4.50) pour chacun des repas à condition d'être à une distance de dix (10) milles du bureau de l'Employeur.

B) Lorsqu'un salarié est requis par l'Employeur de porter un uniforme comme condition d'emploi, les parties paieront respectivement cinquante pour cent (50%) pour le coût de l'uniforme. Le fournisseur sera choisi par l'Employeur.

Ledit uniforme comprend: Deux (2) pantalons,  
Deux (2) chemises,  
Une (1) doublure (hiver),  
Un (1) veston,  
Une (1) cravate.

C) Pour les employés de garage, la Compagnie fournira et entretiendra les salopettes ou cache-poussière selon le cas à ses salariés.

Cache-poussière sera fourni pour chaque chauffeur semi-remorque, longue distance, messagerie et employés d'entrepôt, maximum un (1) par année, payable à cent pour cent (100%) par la Compagnie et ce, dans tous les terminus.

Un affichage de trente (30) jours sera alors fait par la Compagnie afin de permettre aux salariés de faire leur demande dudit cache-poussière.

Tous les mécaniciens de classe A, B et C auront droit à un crédit de vingt-cinq dollars (\$25.00) alloué pour le remplacement, l'achat et/ou la dépréciation des outils.

CHAPITRE 10.00    JOURS FERIES CHOMES ET PAYES:

10.01 A) Tout salarié régulier bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans tous les cas suivants:

- Le Premier de l'An;
- Le lendemain du Premier de l'An;
- L'anniversaire du salarié;
- La Fête de la Reine;
- Le Vendredi-Saint;
- La Saint-Jean-Baptiste;
- Le Jour du Canada;
- La Fête du Travail;
- La Fête de l'Action de Grâce;
- La Fête de Noël;
- Le lendemain de Noël.

- 10.01 B) L'Employeur pourra, s'il le juge nécessaire, afficher un avis de quarante-huit (48) heures avant le congé statutaire dans chaque terminus concerné s'il désire que le congé statutaire soit celui du Vendredi-Saint ou du Lundi de Pâques.
- C) Le salarié régulier ne subira aucune perte de salaire à cause de la survenance d'une fête chômée:
- 1) à condition qu'il ait été au travail le jour ouvrable précédant la fête ou le jour suivant la fête;
  - 2) s'il a été mis à pied par manque de travail dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la fête;
  - 3) s'il a été absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour un maximum de soixante (60) jours de calendrier précédant la fête;
  - 4) le salarié régulier absent par accident de travail bénéficie des jours de fêtes payés lors d'absence de plus de cinq (5) jours et pendant un maximum de soixante (60) jours de calendrier.
- D) La Veille de Noël de même que la Veille du Jour de l'An, les chauffeurs longue distance appelés à sortir dans leur travail régulier recevront le taux horaire de cinq (5) heures additionnelles prévu à la convention (leur catégorie).
- Nonobstant le paragraphe ci-haut mentionné, le chauffeur longue distance qui n'est pas requis de travailler recevra le taux horaire équivalent à cinq (5) heures de travail comme s'il avait travaillé.
- En aucun temps les heures non-travaillées la Veille de Noël de même que la Veille du Jour de l'An, pour tout salarié régulier ne seront diminuées c'est-à-dire que le salarié qui n'aura pas complété sa journée normale de travail sera considéré comme une journée complète travaillée.
- E) Si l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, elle sera reportée au lundi suivant ou payée après entente entre les parties.
- F) Pour les jours de fêtes chômées et payées, les salariés seront rémunérés à raison de neuf (9) heures par jour à leur taux de salaire horaire régulier.
- G) Tous les salariés qui doivent travailler l'un ou l'autre des jours chômés, ces jours travaillés pourront s'ajouter aux vacances auxquelles lesdits salariés ont droit au taux de temps supplémentaire en plus de la fête chômée et payée.

10.02 CONGES SOCIAUX

- A) A l'occasion du décès de son conjoint, un salarié régulier pourra s'absenter de son travail et il sera payé au maximum de cinq (5) jours réguliers de travail au taux du salaire de base s'il est tenu de travail.
- B) A l'occasion du décès de son père ou de sa mère, un salarié régulier pourra s'absenter de son travail et il sera payé un maximum de quatre (4) jours réguliers de travail à son taux de salaire horaire de base entre le jour du décès et les jours des funérailles inclusivement, en autant que ce salarié aura été normalement requis de travailler ces quatre (4) jours.
- C) A l'occasion du décès de son frère, de sa soeur, de l'un ou l'autre de ses enfants, un salarié régulier pourra s'absenter de son travail et il sera payé un maximum de trois (3) jours réguliers de travail à son taux de salaire horaire de base entre le jour du décès et les jours des funérailles inclusivement, en autant que ce salarié aura été normalement requis de travailler ces trois (3) jours.
- D) Il recevra une (1) journée régulière de travail à son taux de base lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur s'il est tenu de travail.
- E) Il recevra deux (2) jours réguliers de travail à son taux de salaire horaire de base, lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, s'il est tenu de travailler.
- F) Il recevra une (1) journée régulière de travail à son taux de salaire horaire de base, lors de la naissance ou baptême d'un enfant s'il est tenu de travailler.
- G) Lorsqu'il y aura mortalité et que le salarié devra se déplacer pour un parcours de plus de cent (100) milles, celui-ci aura droit à une (1) journée additionnelle de congé payée.
- H) Un salarié régulier agissant comme juré ou convoqué par la Cour pour agir comme juré, recevra la différence entre la paye qu'il reçoit comme juré et sa paye d'une journée régulière de travail à taux simple pour chaque jour où il est normalement cédulé pour travailler, le tout sujet aux conditions suivantes:
- a) le nombre de jours éligibles pour tel paiement ne dépassera pas cinq (5) jours de travail cédulés par semaine au taux simple régulier du salarié concerné, et ce pour la durée de son terme comme juré.
  - b) le salarié doit travailler sa cédule régulière lorsque sa présence n'est pas requise comme juré.
- I) Tout salarié qui durant ses heures régulières de travail doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Compagnie est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire à son taux de base horaire, et les dépenses occasionnées par sa comparution sont à la charge de la Compagnie.
- J) En conformité avec la Loi, le temps nécessaire sans perte de salaire sera alloué aux salariés afin de leur permettre d'exercer leurs droits de vote aux élections provinciales ou fédérales et référendum.

10.03 VACANCES ANNUELLES

- A) La période de service donnant droit aux vacances s'établit du premier mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- B) Tous les salariés qui au premier mai de l'année courante auront travaillé pour la Compagnie durant les périodes suivantes, auront droit aux vacances correspondantes:
- a) Moins de une (1) année: Une (1) journée par mois travaillé jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, rémunérée à quatre pour cent (4%) du salaire accumulé durant la période donnant droit aux vacances.
  - b) Un an (1) et plus de service: Deux (2) semaines de vacances rémunérées à quatre pour cent (4%) des gains réels.
  - c) Cinq (5) ans et plus: Trois (3) semaines de vacances rémunérées à six pour cent (6%) des gains réels.
  - d) Onze (11) ans et plus: Quatre (4) semaines de vacances rémunérées à huit pour cent (8%) des gains réels.
  - e) Dix-sept (17) ans et plus: Cinq (5) semaine de vacances rémunérées à dix pour cent (10%) des gains réels.
  - f) Vingt (20) ans et plus: Six (6) semaines de vacances rémunérées à douze pour cent (12%) des gains réels.
  - g) Tous les autres quatre (4) ans: Une (1) semaine additionnelle de vacance payée sur les gains réels.
  - h) Les vacances sont payées selon les pourcentages ci-haut mentionnés ou au salaire régulier selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
- C) Tout salarié qui quitte le service de la Compagnie reçoit une rémunération de vacances en conformité à l'ordonnance du salaire minimum relativement aux congés payés.
- D) Si une fête chômée et payée tombe durant la période de vacances d'un salarié, il recevra le double salaire pour cette journée ou une journée additionnelle de vacance après entente entre le salarié et l'Employeur.
- E) Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances et qui désirent prendre leurs vacances durant les mois d'été, seront restreints à deux (2) semaines durant la période estivale. La période estivale est formée des mois de mai, juin, juillet, août et septembre.
- F) Le choix de la période de prise de vacance se fera par ordre d'ancienneté.
- G) La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances ou lorsqu'il quitte son emploi.
- H) Le salarié absent de son travail à cause de maladie, d'accident a droit à sa paye de vacances qu'il a effectivement accumulée au moment où il est tombé malade ou invalide.

I) Un salarié qui utilise ses jours d'absence maladie de façon anticipée et qui quitte l'Employeur avant la fin de ses deux (2) mois, doit à l'Employeur le même salaire régulier pour les jours qu'il n'a pas passés.

11.01 A) L'Employeur s'engage à continuer d'administrer dans ses cadres et selon les conditions existantes l'assurance-groupe établie et obligatoire pour chacun de ses salariés. Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, le Syndicat soumettra à l'Employeur un plan d'assurance-groupe pour ratification. Ce plan sera défrayé comme suit:

a) L'Employeur s'engage à payer quatre-vingt pour cent (80%) du coût de l'assurance-accident-maladie et de l'assurance-vie-familiale.

b) Les salariés paieront cent pour cent (100%) de la prime d'assurance-salaire et vingt pour cent (20%) de l'assurance-accident-maladie et de la vie familiale.

B) Un comité composé de deux (2) membres syndiqués et de deux (2) représentants de l'Employeur sera formé pour étudier les demandes provenant d'un salarié pour retirer des prestations de l'assurance-collective s'il y a droit.

11.02 Assurance-groupe

A) L'Employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance en force lors de mise à pied pour une période de moins de six (6) mois, le tout sera défrayé par l'Employeur et le ou les salariés concernés en excluant le salaire.

Avoir été employé de l'Employeur pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours.

11.03 Congés payés en cas de maladie

A) Désormais, le 1er janvier de chaque année, un salarié reçoit six (6) jours d'absence maladie à son crédit qu'il peut utiliser de façon anticipée. Ces jours sont calculés sur la base d'une demie ( $\frac{1}{2}$ ) journée par mois de son service entier.

B) Le salarié qui a subi un accident, une maladie ou un accident de travail, a droit à l'accumulation des congés maladie comme s'il avait été au travail, jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

C) Un salarié qui utilise ses jours d'absence maladie de façon anticipée et qui quitte l'Employeur avant la fin de ses douze (12) mois, remet à l'Employeur à même sa paye retenue les jours qu'il n'avait pas gagnés.

11.03 D) Au cours du mois de janvier de chaque année, les salariés reçoivent en argent les jours de congé maladie à leur crédit qu'ils n'ont pas utilisés au cours des douze (12) mois qui précèdent. Ces jours sont compensés aux taux en vigueur le 31 décembre précédent.

E) Cependant, le salarié aura le choix de faire retarder le paiement de ces jours de congé maladie au plus tard le 1er juillet de l'année suivante. Ces jours seront payés au taux en vigueur au 31 décembre ou pris en congé selon le désir du salarié.

F) Lors du départ d'un salarié, la Compagnie s'engage à payer ses congés déjà en caisse au taux en vigueur de la première (1ère) ou de la deuxième (2e) année, selon le cas, mais une fois la carence épuisée après huit (8) jours, l'Employeur peut exiger un certificat médical.

G) Le salarié absent de son travail à cause de maladie, d'accident a droit à sa paye de vacances qu'il a effectivement accumulée au moment où il est tombé malade ou invalide.

- 12.01 A) L'Employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul dans un endroit isolé, sauf le gardien.
- B) L'Employeur doit mettre à la disposition des salariés affectés au soulèvement et au transport manuel des matériaux, tout l'appareillage nécessaire et suffisant qui permette de limiter au minimum les efforts physiques et les risques d'accidents.
- C) Lorsque les salariés refusent d'opérer un équipement défectueux cela ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention.
- D) Durant les saisons froides et /ou par température inclémente, nul employé ne sera contraint de demeurer à l'intérieur d'un véhicule en panne dont le moteur ne fonctionne plus lorsque ce véhicule est remorqué d'un endroit à un autre par un autre véhicule, exception faite des cas de démarrage d'un véhicule dans la cour d'un terminus de l'Employeur.
- E) L'Employeur fournira une paire de souliers ou bottes de sécurité par année à tout salarié qui est requis par l'Employeur et/ou son client de porter lesdits souliers ou bottes au cours de l'exécution de son travail.

CHAPITRE 13.00 SALAIRES ET DEDUCTIONS

13.01 A) Tout salarié régi par la présente convention, recevra, selon sa fonction, le taux de salaire prévu à l'annexe "A" de la présente convention.

B) Les salaires seront payés chaque semaine au plus tard le jeudi, en monnaie canadienne ou en chèque et les détails suivants devront apparaître, soit sur l'enveloppe de paie, soit sur le bordereau de paie:

- a) nom et prénom du salarié;
- b) nombres d'heures d'ouvrage;
- c) salaire brut;
- d) salaire net;
- e) période de paie.

C) Tous les salaires actuellement payés aux salariés régis par la convention, s'ils sont supérieurs aux taux fixés demeurent des salaires légaux conformément aux dispositions de la loi. Toute entente supérieure aux conditions fixées par la présente demeure pour la durée de la convention.

D) La rémunération d'un nouveau salarié sera basée sur le taux régulier de la classification applicable à la convention collective moins vingt-cinq pour cent (25%) pour les trois (3) premiers mois, et les trois (3) autres mois suivants, jusqu'à six (6) mois, selon de le taux de la fonction moins quinze pour cent (15%).

CHAPITRE 14.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 A) Le Syndicat convient de la nécessité d'une discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- B) Dans le cas d'un acte posé par le salarié qui entraîne une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur avant d'imposer cette mesure, doit communiquer par écrit au salarié concerné et au Syndicat, un avis donnant les raisons et les faits. Une copie de cet avis doit être transmise au Syndicat.
- C) Tout salarié au service de l'Employeur pourra, sur demande, durant les heures régulières de bureau consulter son dossier officiel.
- D) Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- E) Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après six (6) mois.
- F) Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une rencontre chez un représentant de l'autorité.
- G) Seuls les avis dûment communiqués par écrit au salarié avec copie au Syndicat, peuvent être mis en preuve lors d'un arbitrage.
- H) Toute entente individuelle ou extra-conventionnelle n'est valable que si elle est ratifiée par le Syndicat.

15.01 A) C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief ou mécontentement relatif aux salaires et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.

B) Le salarié accompagné de son représentant syndical ou un représentant syndical doit soumettre le grief ou la mécontentement par écrit à un responsable de la compagnie dans les dix (10) jours de la naissance ou de la connaissance de l'évènement donnant droit au grief.

C) Si la décision n'est pas rendue dans les vingt (20) jours suivants, ou si la réponse est insatisfaisante, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage.

D) Le dépôt d'un grief constitue en soit une demande d'arbitrage.)

15.02 ARBITRAGE

A) A l'expiration du délai prescrit, le Syndicat peut entreprendre les procédures prévues au code du travail pour demander la nomination d'un arbitre devant étudier, et régler tout grief et toute mécontentement non réglé à la satisfaction du salarié, d'un groupe de salarié ou du Syndicat.

B) En rendant une décision au sujet de tout grief ou mécontentement qui lui sera soumis, l'arbitre doit prendre en considération l'ensemble de la convention collective.

C) Dans le cas de suspension ou renvoi, l'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation du salarié dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait ainsi que rendre toute décision jugée équitable y compris de déterminer le montant de l'indemnité auquel le salarié a droit.

D) En rendant une décision au sujet d'un grief, l'arbitre ne doit pas soustraire, amender ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.

E) Autant que possible, l'arbitre doit rendre sa décision finale écrite et motivée dans les vingt (20) jours suivant la fin de l'audition ou des plaidoyers écrits. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

F) Les dépenses et honoraires du président du tribunal d'arbitrage seront divisés également entre les parties.

CHAPITRE 16.00    PORTEE ET DUREE DE LA CONVENTION

16.01 A) Advenant que de nouveaux genres d'équipement et/ou d'opération soient mis en usage après la date de signature de cette convention pour lesquels les taux de salaire n'ont pas été négociés, mais qui font partie, cependant, des opérations couvertes par la présente convention, il est entendu que les taux régissant ces équipements ou opérations seront sujets à être négociés par les parties. Les taux convenus ou déterminés seront mis en vigueur à compter de la date de l'entente ou au maximum trente (30) jours après la mise en opération. Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente la mésentente est soumise à l'arbitrage.

HARVEY TRANSPORT LIMITEE  
BOREAL LOCATION

GESTIONS HARTRAND LIMITEE  
SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER  
(CSN)

Considérant que la venue de Boréal Location n'a pas pour effet de privé les employés de Harvey Transport Limitée de leur travail;

Considérant que la venue de Boréal Location n'a pas pour effet de remplacer les camions présentement en usage chez Harvey Transport Limitée.

Les parties susmentionnées conviennent de ce qui suit:

- 1-Lorsque Harvey Transport Limitée loue des camions de Boréal Location, il est entendu que se sont des salariés couverts par la convention collective qui opèreront lesdits véhicules et ce, selon les conditions prévues à la convention collective.
  - 2-Lorsque Harvey Transport Limitée loue des camions de Boréal Location, il est entendu que se sont des salariés couverts par la convention collective qui effectueront la maintenance sur lesdits véhicules et ce, selon les conditions prévues à la convention collective.
  - 3-Il est entendu que se sont des salariés couverts par la convention collective qui effectueront la maintenance sur les camions de Boréal Location lorsque ces camions sont loués à court terme à d'autres entreprises.
  - 4-Il est entendu que, si le nom de la compagnie de location n'était pas Boréal Location, ceci n'aura pas pour effet de rendre nul cette entente. Les parties s'entendent pour que le nom officiel de la compagnie soit modifié si nécessaire.
- B) Tout article de la présente convention collective de travail qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention.
- C) Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne devra pas y avoir de grève de la part des salariés ni de contre-grève ou lock-out de la part de l'Employeur pendant la durée de cette convention.

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: HARVEY TRANSPORT LIMITEE  
ET: GESTION HARTRAND LIMITEE  
ET: LE SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)

Entente constatant la transmission de droits et d'obligations

Les parties susmentionnées conviennent de ce qui suit:

A compter du 1er juillet 1981, tous les employés de bureau incluant le "billeur" visés par l'accréditation sont rémunérés par Gestion Hartrand Limitée.

Harvey Transport Limitée et Gestion Hartrand Limitée reconnaissent pour les salariés ci-haut mentionnés, ceux à venir, ainsi que pour le Syndicat le transfert de droits et d'obligations reliés à l'accréditation au sens de l'article 45 et suivants du Code du Travail et de la convention collective de travail intervenue entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Alma, ce 1er jour du mois de janvier 1982.

HARVEY TRANSPORT LIMITEE

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

GESTION HARTRAND LIMITEE

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

LE SYNDICAT DU TRANSPORT  
ROUTIER (CSN)

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

CHAPITRE 16.00 (suite)

16.01 D) Un salarié ne sera jamais requis de traverser une ligne de piquetage. Dans cette éventualité, la Compagnie s'engage à ne prendre aucune mesure disciplinaire contre celui-ci pourvu que le Syndicat avise la Compagnie qu'une grève est en cours.

E) Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

16.02 DUREE DE LA CONVENTION

A) La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1982 et se termine le 31 décembre 1983. A son expiration elle devient une convention intérimaire sous réserve des droits des parties.

B) La rétroactivité salariale s'applique sur toutes les heures rémunérées et/ou le millage effectué depuis le 1er janvier 1982 et est payable à cent pour cent (100%) dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention.

C) Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

D) Le Syndicat s'engage à publier en français, sous forme de fascicule le texte de la présente convention et des annexes pour distribution à chacun de ses salariés, le tout à frais partagés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 25 ième jour du mois de Mai 1982.

LA COMPAGNIE

LE SYNDICAT

Alroy  
Chagnon  
Bouchard

Leah Berger  
Jacques Linton  
Imcôté  
André  
Stasinski  
Gilles Héroux

*Faint text at the bottom of the page, likely bleed-through from the reverse side.*

SALAIRES

ALMA-CHICOUTIMI

Aide.....  
 Dock.....  
 Messenger.....  
 Semi-remorque.....  
 Vérificateur.....  
 Billeur.....  
 Gardien.....

QUEBEC

Aide.....  
 Dock.....  
 Messenger.....  
 Semi-remorque.....  
 Billeur.....

MONTREAL

Aide.....  
 Dock.....  
 Messenger.....  
 Semi-remorque.....  
 Billeur.....  
 Gardien.....

GARAGE

Classe "A"

Mécanicien.....  
 Peintre-débosselleur.....  
 Soudeur.....  
 Menuisier.....

Classe "B"

Mécanicien.....  
 Peintre-débosselleur.....  
 Soudeur.....  
 Menuisier.....

Préposé aux pneus

Classe "A".....  
 Classe "B".....  
 Classe "C".....  
 Aide.....

Classe "C"

Mécanicien.....  
 Peintre-débosselleur.....  
 Soudeur.....  
 Menuisier.....

\*La compagnie s'engage à fournir les taux horaires et milles des annexes A et B dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective de travail.

*Handwritten signatures and initials, including "H 10" and "A.S."*

ANNEXE "A" (suite)

MAINTENANCE

Classe "A".....  
Classe "B".....  
Classe "C".....  
Aide.....

CHEF MAGASINIER

Classe "A".....  
Classe "B".....  
Classe "C".....

Gardien.....  
Grue.....  
Camion à fourche (lift-truck).....  
Entrepôt-vérificateur,  
journalier, dock.....  
Fardier local

MODE DE CLASSIFICATION GARAGE

Mécanique, préposé aux pneus, peintre,  
débosselleur, menuisier, maintenance:

Aide.....1ère année de service  
Classe "D".....Après un (1) an de service.  
Classe "B".....Après trois (3) ans de service.  
Classe "A".....Selon conditions spéciales.

TAUX LONGUE DISTANCE

Taux en vigueur au

ALMA-QUEBEC  
QUEBEC-MONTREAL

Indexation convertie en millage

Chibougamau, Côté-Nord, Etats-Unis et Passes Dangereuses: un cent (0.01¢) de plus du mille

Cette augmentation s'applique également au fardier au mille.

Les chauffeurs qui sont dans l'obligation de faire un changement de pneu sur la route, recevront une prime de huit (\$8.00) dollars à la condition que le changement soit fait par le chauffeur sur la route et non dans un garage.

CREVAISON

Un montant de deux (\$2.00) dollars sera versé en plus du huit (\$8.00) dollars acquis, si le chauffeur doit prendre une roue sur le troisième (3e) essieu pour se réparer.

L'indexation pour les chauffeurs Longue-Distance est basée sur quarante-cinq (45) heures.

DOUBLE-REMORQUE-AUGMENTATION

Toute route en dehors du parcours: dépenses payées soit coucher et repas.

\*La compagnie s'engage à fournir les taux horaires et milles des annexes A et B dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective de travail.

*Handwritten signatures and initials:*  
13 JR dnc. 11 3.1  
[Signature]

A N N E X E " B "

SEMAINE ET HEURES NORMALES DE TRAVAIL:

La semaine de travail des salariés couverts par le certificat d'accréditation est de trente-cinq heures et réparties comme suit: du LUNDI au VENDREDI inclusivement de 8:30 heures a.m. à 11:45 heures p.m. et de 13:15 heures p.m. à 17:00 heures p.m.

Pour la période estivale soit du 1er mai au 30 septembre la journée de travail est de: 8:00 heures a.m. à 11:45 heures p.m. et de 13:15 heures p.m. à 16:30 heures p.m.

L'indexation demeure basée sur quarante-cinq (45) heures.

MISE-A-PIED:

En ce qui concerne les employés de bureau, un préavis de deux (2) semaines devra être donné lors de mise-à-pied. A défaut de se conformer à cette procédure, la compagnie paiera une (1) semaine de salaire à le ou les employé (s) concerné (s).

CONGE MATERNITE:

A)La salariée enceinte peut cesser de travailler sans solde à n'importe quel moment au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin.

B)La salariée doit revenir au travail dans les quatre (4) mois suivant son accouchement à moins de présentation d'un certificat médical.

CONGE MATERNITE (SUITE)

C)Sur demande écrite, un congé sans solde est accordé à une employée pour une période de huit (8) mois consécutifs, à la suite d'un congé maternité.

D)Durant le congé maternité, l'ancienneté continue de s'accumuler, sauf durant la période de prolongation prévue au paragraphe "C".

E)Pour son retour au travail, l'employée devra aviser l'employeur un (1) mois à l'avance si l'employée bénéficie d'un congé sans solde autorisé en vertu du paragraphe "C" et l'employeur la réinstallera à la fonction qu'elle occupait au moment de son départ.

ANNEXE "C"

ENTENTE DES CHAUFFEURS LONGUE DISTANCE MONTREAL

- 1) Rotation continue du lundi au vendredi.
- 2) La rotation du dimanche soir ou jour de fête, se fera de la même manière que la semaine. Le chauffeur pourra refuser et ceci n'affectera pas sa rotation de la semaine régulière.
- 3) Un chauffeur qui effectuera une livraison soit à Beebe, Massena ou autres endroits, sa rotation sera continue la même chose que celui qui aurait fait un Chicoutimi ou un Alma. Un chauffeur qui refuse à son tour perdra sa rotation.
- 4) Un chauffeur qui aura été assigné pour effectuer un voyage à Québec parce qu'il n'y aura pas de départ pour aller plus loin, et qu'une fois rendu à Québec, doit se rendre à la rencontre d'un chauffeur d'Alma, soit pour bris ou autre chose, soit l'Etape ou à l'Hôtel du Parc, ne perdra pas sa rotation pour le lendemain, parce que ce même chauffeur aura été assigné pour effectuer un voyage à Québec avant de partir de l'entrepôt de Montréal. Mais s'il doit se rendre à Alma ou à Chicoutimi, il sera considéré la même chose qu'un chauffeur qui aurait effectué un voyage à Alma ou à Chicoutimi et sa rotation continuera.
- 5) Un chauffeur qui le deuxième soir d'affilé est assigné pour un voyage à Chicoutimi ou à Alma ou pour effectuer une livraison peut refuser mais ne perdra sa rotation.
- 6) Tout chauffeur de longue-distance, pourra travailler à Montréal lorsque le répartiteur lui demandera, avant de prendre un chauffeur à temps partiel, mais aussi aura le droit de refuser et devra être fait par ordre d'ancienneté, et ceci n'affectera pas son départ le même soir.
- 7) La liste de rotation devra être affichée dans la salle des chauffeurs et se fera en collaboration avec le répartiteur et le représentant syndical.

CLAUSE POUR LES ETUDIANTS

Les étudiants pourront être embauchés sur une base continue durant les mois d'été du 1er mai au 30 septembre et seront régis par la paie établie.

Cependant, aucune clause de la présente convention ne s'appliquera, ils ne devront en aucun cas entraver les droits d'ancienneté des employés à plein temps et ne pourront se prévaloir des bénéfices marginaux.

L'Employeur devra indiquer sur la liste les noms des personnes employées comme étudiant.

L'Employeur devra procéder par ordre d'ancienneté des employés dont les enfants sont étudiants, en priorité, un (1) par famille.

La rémunération des étudiants sera basée sur le taux du salaire minimum plus un dollar (\$1.00).

-Cotisation syndicale

-Plus preuve de son statut d'étudiant.

INDEXATION DES SALAIRES A L'AUGMENTATION DU COUT DE LA VIE

- A) Pour les fins de cette convention,
- 1)a- "L'indice des prix à la consommation", signifie l'indice pour le Canada des prix à la consommation, indice globale (1971-100), ci-après identifié comme "I.P.C." publié par Statistique Canada.
  - b- L'indice de base signifie l'I.P.C. pour le mois de décembre 1976.
- 2) Les jours d'ajustement sont à tous les trois (3) mois soit le premier (1er) du mois suivant l'annonce officielle de l'I.P.C. pour le dernier trimestre. Il est entendu que le premier ajustement se fait le premier (1er) avril 1982, le deuxième, le premier (1er) juillet 1982 etc...
- 3)a- Par "changement dans l'I.P.C.", on entend la différence entre:
- 1-l'indice de base et;
  - 2-l'I.P.C. publié par le dernier mois précédant le jour d'ajustement concerné;
  - 3-le boni de vie chère (B.V.C.) est calculé tel qu'indiqué ci-dessous et est payable à compter du jour d'ajustement tel que prévu.
- b- A compter de chaque date d'ajustement, un B.V.C. égal à un cent (0.01¢) l'heure pour chaque augmentation d'une pleine tranche de 0.50 d'un point à l'I.P.C. est payé avec un minimum de 0.13 heures par trimestre.
- c- Le B.V.C. est intégré au taux horaire. Le B.V.C. prévu aux présentes est payé à chaque employé pour chaque heure payée selon les dispositions de la présente convention, avant la date d'ajustement suivante.
- d- Dans l'éventualité où Statistique-Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées en A-2 tout ajustement requis par l'indice approprié sera rétroactif à la date de l'ajustement tel que prévu.
- e- La révision d'un I.P.C. déjà établi par Statistique-Canada ne peut pas amener une correction, rétroactive ou autre, d'un ajustement.

ANNEXE "E" (suite)

- f- Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistique-Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971-100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme et/ou la base de l'indice serait changée, les parties devront modifier cette section ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique-Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement appropriée et par la suite.
  
- g- Pendant la durée de la convention collective, tout l'I.P.C. inférieur à l'indice de base ne pourra être utilisé pour réduire les salaires en dessous des taux prévus à la convention, et le B.V.C. ne pourra jamais diminuer.

ANNEXE "F"

CONTRAT BIÈRE O'KEEFE  
LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE:

HARVEY TRANSPORT LIMITEE, ci-après

appelé:.....L'EMPLOYEUR,  
d'une part.

ET

LE SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER, (CSN),  
ci-après

appelé:.....LE SYNDICAT,  
d'autre part.

Les parties conviennent ce qui suit:

A) L'Employeur paiera le voyage pour:

- 1) MONTREAL-JONQUIERE
- 2) MONTREAL-ALMA
- 3) MONTREAL-CHIBOUGAMAU  
(déchargement à Alma)
- 4) MONTREAL-ALMA via  
DOLBEAU (Alma-Dolbeau  
sera effectué par des chauff-  
feurs locaux)

Pour les voyages Montréal à Jonquièrre et Montréal à Alma, les chauff-  
feurs devront rendre leur cargaison aux entrepôts de la O'Keefe.

- B) A l'exception de toutes les autres dispositions de la convention collective de travail, les clauses 1), 2), 3) et 4) en prenant note que la semaine normale de travail de cinq (5) départs sera modifié pour quatre (4) départs, 5), 6), 8), 13) du chapitre 7.02 ne s'appliquent pas à l'intérieur de ladite entente.
- C) Les programmes des chauffeurs seront connus une (1) semaine à l'avance. La rotation sera donc continue lorsqu'il n'y aura pas de départ pour la bière.

ANNEXE "F" (suite)

D) L'indexation sera payée selon la convention collective de travail.

Cette entente entre en vigueur le 1er janvier 1982 pour se terminer le

Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à ALMA, ce 25 jour du mois de ~~Mai~~  
1982

HARVEY TRANSPORT LIMITEE

*Ray*  
*Ch. Leger*  
*J. Bouchard*

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER

*Lab 13*  
*Joséphine Bouchard*  
*J. M. Côté*  
*André B.*  
*Stéphane Jamin*  
*Jilles Chénault*

ENTENTE INTERVENUE:

ENTRE: HARVEY TRANSPORT LTEE,

ET: LE SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)

La Compagnie s'engage à payer au mois de décembre 1982, un montant forfaitaire de 1.08% sur les gains réels pour chaque employé, dont le calcul se fera à partir du 1er décembre 1981 au 30 novembre 1982.

Le même montant forfaitaire sera applicable pour la période du 1er décembre 1982 au 30 novembre 1983, payable le 15 décembre 1983 et également, les mois de octobre, novembre et décembre 1981, en ce qui concerne l'indexation, le tout sera rétroactif à partir du 1er janvier 1982 en incluant l'indexation de janvier, février et mars 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 25 ième jour du mois de mai 1982 à ALMA.

HARVEY TRANSPORT LTEE

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

SYNDICAT DU TRANSPORT ROUTIER (CSN)

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]