



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

02405-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 17724-02
Date	Signature 85-04-09	Reception 85-04-15	Durée	Du 85-03-01	Au 87-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES PRODUITS LAITIERS DE DRUMMONDVILLE</b> 6 ave. de L'Ermitage Victoriaville	<input type="checkbox"/> Déposant <b>LAITERIE LAMOTHE &amp; FRERES LTEE</b> 950, St-Pierre Drummondville, P.Q.
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>CENTRALE DES SYNDICATS DEMOCRATIQUES</b> 6, Ave. de l'Ermitage Victoriaville (Québec) G6P 1J5 <u>Att.: M. Jocelyn Lavoie</u>	Région <u>04-01</u> Activité <u>1043-05</u> Affiliation <u>05 GSD</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail  
 Signature: Johanne Tremblay Date: 85-04-15

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

2405-9

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: LAITERIE LAMOTHE & FRERES LTEE  
950, 893, rue St-Pierre  
Drummondville, Québec

ci-après appelé:

" L'EMPLOYEUR "

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES PRODUITS  
LAITIERS DE DRUMMONDVILLE  
Drummondville, Québec

ci-après appelé:

" LE SYNDICAT "

Affilié à la Centrale des Syndicats Démocratiques.

(Du 1er mars 1985 au 28 février 1987)

85 AVR 15 14:17

B.C.O.T.  
QUÉBEC

ARTICLE 1.- BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés, d'assurer d'une part un meilleur rendement au travail et d'autre part, d'établir des conditions de travail à être observées par les parties.

ARTICLE 2.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 Conformément aux certificats de reconnaissance syndicale émis par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec, le 4 juillet 1967, modifiés par le Commissaire-enquêteur le 28 juin 1973, et le 1er février 1977 et de même que celui émis le 23 février 1977, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent autorisé à négocier une convention collective au nom de tous les employés salariés au sens du Code du Travail de Laiterie Lamothe & Frères Ltée, pour son établissement situé à 950, rue St-Pierre, Drummondville, à l'exception des employés de bureau, des contractants, (jobber), des étudiants et des actionnaires.

ARTICLE 3.- DROITS DE LA GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui précède.
- a) Le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations.
  - b) Le droit de faire des règlements raisonnables, de les amender, destituer, suspendre, congédier ou autrement discipliner pour juste cause.
  - c) Le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, démettre, transférer et classier les salariés.

- d) Le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.
- e) Les parties reconnaissent qu'il existe des règlements disciplinaires régissant la conduite des employés, connu sous le nom de règlement disciplinaire, dont chaque employé en possède une copie.

3.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail et d'emploi prévues dans cette convention ou relativement à l'interprétation ou à la modification par l'Employeur desdites conditions de travail, peut être soumis pour enquête et règlement, en conformité avec la procédure de grief.

#### ARTICLE 4.- SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout salarié actuel, assujetti aux présentes, doit comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

4.02 Tout nouveau salarié visé par les présentes, embauché après la date de la signature des présentes, doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les sept (7) jours suivant la date de son embauchage et en demeurer membre pour la durée de la présente convention.

L'Employeur s'engage à fournir mensuellement au trésorier du Syndicat la liste des nouveaux salariés ainsi engagés.

Tout membre du Syndicat doit consentir à la retenue par l'Employeur sur son salaire hebdomadaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat telles que fixées par règlement dudit Syndicat. L'Employeur effectue ces déductions et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat.

#### ARTICLE 5.- ANCIENNETE

5.01 L'ancienneté désigne la durée de service continue d'un salarié au service de l'Employeur.

5.02 a) Le salarié est à l'essai pour une période de quarante-cinq (45) jours de travail et ce, à l'intérieur d'une période de six (6) mois de calendrier.

- b) Pendant cette période de probation, le salarié est considéré à l'essai et ne peut avoir recours à la procédure de règlement des griefs en cas de congédiement, sauf si l'Employeur le renvoie seulement dans le but d'éviter qu'il obtienne sa permanence.
- 5.03 a) Après l'expiration de sa période de probation, l'ancienneté est acquise au salarié et elle est rétroactive à la date de son dernier embauchage.
- b) Dans les cas de maladie, accident, vacance ou congé autorisé soit en vertu de la convention ou par l'Employeur, l'ancienneté se conserve et s'accumule sauf, une disposition à ce, contraire dans la convention. De plus, le salarié doit être réinstallé à son occupation habituelle le jour où il retourne au travail moyennant que sa condition physique lui permette de remplir sa tâche d'une façon normale sinon à une autre occupation selon son ancienneté.
- 5.04 Les parties conviennent qu'il n'y a qu'une seule ancienneté et c'est l'ancienneté d'usine (globale).
- 5.05 a) Les parties conviennent que dans tous les cas de déplacement de la main-d'oeuvre tels que: promotion, permutation, mise-à-pied, rétrogradation et réembauchage, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui a la priorité en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir et, pour ce faire, il bénéficie d'une période de quinze (15) jours de travail pour se familiariser avec ladite tâche;
- b) Dans le cas des livreurs-vendeurs de lait, le principe de l'ancienneté dans les cas de promotion s'applique de la façon suivante. Lors de la création ou de l'ouverture d'une route, l'Employeur doit procéder en vertu du règlement d'affichage, mais de la façon suivante:
- 1- le premier déplacement est offert à tous les salariés;
  - 2- ensuite, le poste resté vacant est offert à tous les salariés à l'exception des livreurs-vendeurs. S'il y a manque de personnel à cause de la période des vacances ainsi que des absences pour maladie, le salarié choisi sera transféré sur sa nouvelle route aussitôt que la situation le permettra.

- 5.06 Le défaut de demander une promotion ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit du salarié concerné pour toute promotion ultérieure.
- 5.07 Un salarié ayant de l'ancienneté et appelé à occuper une fonction exclue de l'unité de négociation conserve son ancienneté et continue de l'accroître tant et aussi longtemps qu'il est au service de l'Employeur.
- 5.08 Le salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) Départ volontaire;
  - b) Congédiement pour juste cause;
  - c) En cas de mise à pied, si le salarié ne donne pas suite à l'avis de rappel adressé à sa dernière adresse connue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception sous pli recommandé de tel avis, ou à moins d'une raison sérieuse;
  - d) La prolongation non autorisée d'un congé ou une absence sans autorisation au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf en cas d'une raison sérieuse;
  - e) En cas de maladie ou d'accident non occupationnel, l'ancienneté du salarié s'accumule pendant les douze (12) mois qui suivent la date de son départ. Cependant, après cette période, le salarié conserve pour une période additionnelle de douze (12) mois son ancienneté mais cesse de l'accroître;
  - f) En cas de mise à pied, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois qui suivent la date de sa mise à pied;
  - g) En cas d'accident de travail, le salarié accumule son ancienneté pendant les vingt-quatre (24) mois qui suivent son départ. Cependant, après cette période, il conserve son ancienneté déjà accumulée mais cesse de l'accroître, pour une période de douze (12) mois, après quoi, il perd son ancienneté.
- 5.09 a) Au cours de chaque négociation et par la suite chaque année, à l'anniversaire de la convention une liste d'ancienneté est affichée en permanence, dans un endroit accessible à tous les salariés. Cette liste indique les noms des salariés, leur ancienneté et la fonction exercée. Une copie de cette liste est fournie au Syndicat.

- 5.09 b) Les contestations au sujet du rang d'ancienneté d'un salarié, doivent être faites par écrit dans les quatorze (14) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté. Si durant cette période, preuve d'erreur est soumise par le salarié, telle erreur sera corrigée. Après ces quatorze (14) jours, une fois les corrections faites, cette liste sera considérée comme officielle et finale.

ARTICLE 6.- AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Le Syndicat peut afficher des avis de convocation ou autres avis du même genre aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'Employeur. Tels avis doivent être signés par le responsable du Syndicat. Copie est transmise à l'Employeur. Le Syndicat ou ses représentants ne feront, au lieu du travail, la distribution d'aucun circulaire ou littérature sans l'autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 7.- ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 7.01 L'Employeur accorde des permis d'absence, sans perte de salaire régulier, jusqu'à concurrence du nombre total de dix (10) jours ouvrables par année pour l'ensemble et non pour chacun des permis, au salarié choisi par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences au travail, telles que: négociation, conciliation, arbitrage, congrès et cours éducatif.
- 7.02 Le Syndicat informe l'Employeur des noms de salariés désignés au moins dix (10) jours à l'avance à moins que cela ne soit possible. Pas plus d'un (1) délégué à la fois ne peut s'absenter en même temps.

ARTICLE 8.- REPRESENTATION

- 8.01 Le Syndicat pourra désigner au maximum deux (2) délégués, pour le représenter auprès de l'Employeur dans les cas de grief. Les noms de ces délégués devront être communiqués par écrit à l'Employeur, par le Syndicat avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme délégués.

- 8.02 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief, le délégué pourra faire enquête, durant les heures de travail, sans perte de salaire, en autant que la production n'en soit pas affectée et après avoir avisé la Direction.
- 8.03 Les réunions des délégués du Syndicat avec l'Employeur ont lieu pendant les heures de travail et ce, sans perte de salaire.
- 8.04 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à le recevoir à ses bureaux sur rendez-vous, durant les heures normales de bureau, pour ce qui a trait à l'application de la convention collective.

ARTICLE 9.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 9.01 Tout salarié qui se croit lésé relativement à son salaire, heures de travail ou autre condition de travail prévue dans la présente convention, peut soumettre son grief pour étude et règlement selon la procédure prévue. Le grief doit être présenté dans les dix (10) jours ouvrables des faits ou de la connaissance des faits qui ont donné naissance au grief. Le grief pourra être signé par un salarié, des salariés ou par un représentant officiel du Syndicat.  
Les salariés sont libres de présenter les griefs individuellement ou en groupe selon leur désir et, de plus, conformément au Code du Travail, l'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'elle représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de la part de l'intéressé.
- 9.02 Le grief d'un ou des salariés est présenté par écrit à l'Employeur et un représentant du Syndicat peut accompagner celui-ci ou ceux qui déposent ledit grief.  
Les parties doivent se rencontrer dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de réception par l'Employeur de la plainte écrite.  
A la suite de cette rencontre, l'Employeur doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent cette rencontre.  
Si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

9.03 Tout grief non réglé de façon satisfaisante, dans les délais prévus, peut-être soumis à l'arbitrage en donnant un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours de calendrier suivant le dernier délai prévu au paragraphe 9.02.

L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier, écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause ou de rendre cette décision inconciliable avec les termes de cette convention.

9.04 Les parties, d'un commun accord, peuvent s'écarter de la présente procédure.

9.05 ARBITRAGE

a) Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de l'avis d'arbitrage, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du Travail.

La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

b) L'arbitre qui a été choisi d'un commun accord, entre les parties ou nommé par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre doit dans les plus brefs délais possibles, convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera en double exemplaires à chacune des deux (2) parties, autant que possible dans les trente (30) jours suivant la réception des arguments des parties.

Les deux (2) parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.

- c) La décision arbitrale lie les parties et est exécutoire.
- Si l'arbitre arrive à une conclusion de maintenir le grief en tout ou en partie, il peut en outre statuer en sa décision sur l'indemnité qu'il croit raisonnable d'accorder en tenant compte de toutes les circonstances y compris l'intérêt au taux légal et des salaires que cette personne aurait pu gagner à l'extérieur de la compagnie.
- d) Les frais ou honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat.
- e) Une erreur technique dans la formulation d'un grief ne l'invalide pas.
- f) Un salarié peut en tout temps faire un grief, lorsque le paiement du salaire de ce salarié ou d'un autre avantage monétaire lui semble entaché d'une erreur ou d'un défaut de calcul.

9.06

Discipline

Les parties conviennent que la réprimande écrite, la suspension, le congédiement et la rétrogradation pour juste cause sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et/ou la fréquence de l'offense reprochée et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.

9.07

Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer les mesures disciplinaires suivantes: suspension, congédiement et rétrogradation, avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une (1) fois par écrit et avec copie au Syndicat.

- 9.08 Dans toute discussion concernant un salarié, des avis et reproches verbaux ne peuvent être invoqués, de même que des mesures disciplinaires qui datent de plus de six (6) mois.
- 9.09 Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur s'engage à fournir à ce dernier, par écrit, dans un délai de sept (7) jours de calendrier, à compter de la date de la réception de la demande, les raisons de tout congédiement, de toute suspension ou de toute rétrogradation ou mise à pied.
- 9.10 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure de grief et l'arbitre peut:
- a) Réintégrer le salarié avec pleine compensation;
  - b) Maintenir la mesure disciplinaire;
  - c) Prendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris, déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu recevoir dans l'intervalle.
- 9.11 Le salarié qui reçoit un avis d'infraction, doit en accuser réception à la demande de l'Employeur, en signant les copies qui lui sont remises, cependant, la signature du salarié sur l'avis d'infraction, ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part.

#### ARTICLE 10.- SEMAINE DE TRAVAIL

- 10.01 a) A moins de cas de feu, de grève ou de force majeure, l'Employeur garantit aux salariés permanents se rapportant au travail le lundi matin, le minimum d'heures de la semaine régulière de travail spécifiées ci-dessous;
- b) Si un salarié ne peut, pour une raison quelconque, se rendre au travail ou s'il désire diminuer ses heures de travail, les heures d'absence seront déduites;
- c) Tout salarié embauché dans le cours de la semaine sera payé à compter de son embauchage.

- 10.02 La semaine régulière de travail des livreurs-vendeurs de lait et des inspecteurs est cédulée comme suit:
- Quatre (4) jours répartis du lundi au vendredi inclusivement à l'exclusion du mercredi qui sera un jour de congé.
- Lorsqu'il y aura un jour de congé chômé et payé durant une semaine, les livreurs-vendeurs doivent travailler quatre (4) jours; le quatrième jour de travail sera établi après entente entre les parties.
- Cependant, les journées de travail durant la semaine où se situe un congé devront être balancées afin que les livraisons se fassent comme durant les semaines régulières de travail ainsi les employés recevront pleine compensation pour le congé travaillé.
- 10.03 La semaine régulière de travail des autres chauffeurs de camion est de quarante (40) heures.
- Cette semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures de travail, soit du lundi au samedi inclusivement avec une journée complète de congé et celle-ci est fixe. Ce congé est déterminé après entente entre les parties.
- 10.04 La semaine régulière de travail pour les autres salariés est de quarante (40) heures.
- Cette semaine régulière de travail est du lundi au vendredi inclusivement.
- 10.05 La compagnie, après entente avec le Syndicat, peut cédule autrement la semaine de travail.

10.06 Tous les salariés bénéficieront d'une période d'une (1) heure pour les repas. Cette période est cédulée entre onze (11:00) heures et treize heures trente (13:30).

Les salariés qui auront à faire des dépenses, à cause de bris mécaniques, température, seront remboursés par l'Employeur après dix-huit (18:00) heures.

10.07 Une période de repos de dix (10) minutes l'avant-midi et de dix (10) minutes l'après-midi sera allouée alternativement à tous les salariés. Pour les salariés travaillant dans l'établissement, ces périodes seront prises sur sa propriété à l'endroit désigné par la compagnie.

#### ARTICLE 11.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 Aucun salarié ne fait de temps supplémentaire à moins d'avoir été expressément autorisé par l'Employeur.

11.02 Tout salarié requis par l'Employeur de faire du temps supplémentaire, est tenu de travailler jusqu'à un maximum de trois (3) heures supplémentaires en plus de sa journée régulière de travail, à moins qu'il ait un autre salarié disponible et qualifié pour accomplir sa tâche d'une façon adéquate et satisfaisante.

11.03 Le temps supplémentaire est réparti de façon équitable entre chaque salarié de même catégorie accordant la préférence au salarié déjà à l'ouvrage, et, parmi ces derniers, au salarié ou aux salariés permanents.

11.04 Tout travail effectué en dehors des heures régulières de la journée ou de la semaine de travail est rémunéré à raison de temps et demi (150%).

11.05 Tout salarié qui après avoir quitté le travail et sans avoir été averti est rappelé en dehors des heures régulières, doit recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures à temps et demi pour son déplacement.

- 11.06 a) Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux de temps double; sauf dans le cas des ramasseurs de lait, si on devait respecter l'entente prise avec la Fédération des Producteurs de lait du Québec, alors le dimanche s'ils doivent travailler, ils seront en congé le samedi;
- b) Advenant que les ramasseurs de lait soient obligés de travailler le dimanche, les conditions de travail pour le dimanche seront établies après entente entre les parties.

ARTICLE 12.- CONGES CHOMES ET PAYES

- 12.01 a) Pour tous les salariés, les jours suivants seront considérés comme jours chômés et payés, quel que soit le jour:
- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| Le 1er janvier      | Le 1er juillet     |
| Le 2 janvier        | La Fête du Travail |
| Le lundi de Pâques  | L'Action de Grâces |
| La fête de la Reine | Le 25 décembre     |
| Le 24 juin          | Le 26 décembre     |
- b) Les livreurs de lait recevront comme compensation pour les jours de fêtes chômés, un quart (1/4) de leur salaire hebdomadaire gagné durant la semaine de la fête;
- c) Les ramasseurs de lait recevront comme compensation pour les jours de fêtes chômés, un cinquième (1/5) de leur salaire hebdomadaire gagné durant la semaine de la fête;
- 12.02 Sauf après entente entre les parties, les salariés ont congé le lendemain de Noël et le lendemain du Jour de l'An, à la condition que Noël et le Jour de l'An ne tombent pas un vendredi ou un lundi.
- 12.03 Lorsque Noël et le Jour de l'An tomberont un lundi ou un vendredi, les salariés requis de travailler le lendemain de ces jours seront payés à raison de temps simple plus la fête.

- 12.04 Pour être aux congés chômés et payés, le salarié doit avoir de l'ancienneté. De plus, il doit avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit la fête à l'exception des cas suivants:
- a) Absences prévues à la convention;
  - b) Devoir civique à la Cour à titre de témoin ou juré;
  - c) Autres raisons légitimes acceptables par l'Employeur.

ARTICLE 13.- VACANCES PAYEES

- 13.01 a) Tout salarié qui, au 31 décembre de chaque année, aura accumulé moins d'un(1) an d'ancienneté, a droit à un(1) jour par mois travaillé (avec un maximum de dix (10) jours par année) payé à quatre pour cent (4%) du total des gains.
- b) Tous les autres salariés ont droit chaque année à des vacances payées comme suit, selon l'ancienneté accumulée au 31 décembre de l'année de la prise des vacances:
- Un(1) an à trois(3) ans de service:  
deux (2) semaines, à 4% du total des gains;
  - Quatre(4) ans à huit (8) ans de service:  
trois (3) semaines, à 6% du total des gains;
  - Neuf (9) ans et plus de service:  
quatre (4) semaines, à 8% du total des gains;
- 13.02 Le pourcentage pour le paiement des vacances est calculé sur le salaire total gagné (Formule T4) au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année qui précède celle de la prise des vacances.
- 13.03 a) Les vacances d'été, jusqu'à concurrence de deux(2) semaines, peuvent être prises consécutivement. Trois (3) livreurs-vendeurs ou inspecteurs à la fois pourront être absents pour les fins de vacances.

- 13.03 a) Pour les autres salariés, le même principe s'applique, sauf, un (1) en vacance à la fois.
- b) Pour les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, la période additionnelle sera choisie après que les autres salariés auront fait leur choix.
- c) Le choix des périodes de vacances est déterminée selon l'ancienneté.
- d) Dans les quinze (15) premiers jours d'avril, une liste des périodes de vacances sera affichée, donnant suite aux dates choisies par les salariés eux-mêmes, compte tenu de leur ancienneté.
- e) Aucun salarié ne peut prendre ses vacances entre le dix-huit (18) décembre et le sept (7) janvier.
- 13.04 La rémunération des vacances est remise au salarié avant son départ pour ses vacances.
- 13.05 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours d'une période de vacances, ce congé sera payé à son taux de salaire régulier.
- 13.06 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des paragraphes précédents, plus les vacances accumulés selon la proportion des vacances auxquelles le salarié a droit depuis le 31 décembre.

ARTICLE 14.- CONGES DE MALADIE

- 14.01 a) Dans les cas d'absence pour maladie, accident et accident de travail, l'Employeur paie la différence entre ce que le salarié reçoit de l'assurance-groupe ou de la Commission des Accidents de travail et son salaire régulier et ce, pour un maximum de quinze (15) semaines par maladie.
- b) Si le salarié satisfait aux exigences de l'assurance groupe et de la Commission des accidents de travail, les périodes d'attente sont payées à 100% par l'Employeur.

ARTICLE 15.- CONGES SOCIAUX

- 15.01 Tout salarié ayant de l'ancienneté a droit sans perte de salaire, aux congés suivants:
- a) En cas de décès du conjoint, d'un enfant, cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.
  - b) En cas de décès du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, frère ou soeur: trois (3) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables se terminant le jour des funérailles.
  - c) En cas de décès du beau-frère ou de la belle-soeur: un (1) jour ouvrable, soit le jour des funérailles cependant si les funérailles ont lieu a plus ce cent cinquante (150) kilomètres, le salarié a droit a une (1) journée additionnelle soit celui précédent ou suivant les funérailles.
  - d) En cas de naissance d'un enfant: le jour de la naissance pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.
  - e) La journée du mariage d'un enfant, du frère, de la soeur, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

ARTICLE 16.- SALAIRES

- 16.01 Les taux de salaires apparaissant à l'annexe "C" seront appliqués aux salariés selon leur occupation pour la durée de cette convention.
- 16.02 Les salaires et conditions particulières de travail des livreurs de lait apparaissent aux annexes "A" et "B" de cette convention.
- 16.03 Les annexes précitées "A", "A1", "B", ainsi que les annexes "C", "D", "E", "F", font partie intégrante de la convention.
- 16.04 Sauf dans les cas de force majeure, tout salarié qui se présente pour sa journée régulière, sans avoir été avisé au préalable qu'aucun travail n'est disponible, recevra une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de salaire pourvu qu'il demeure disponible.

- 16.05 Les taux de salaire supérieurs à ceux prévus par la présente convention ne peuvent être diminués à la suite de la mise en vigueur de cette convention, ni pendant sa durée.
- 16.06 Dans le cas de nouvelles occupations ou d'occupations existantes qui sont substantiellement modifiées à la suite de changements technologiques, l'Employeur pourra établir une période d'expérimentation de soixante (60) jours pendant laquelle le salarié affecté à une nouvelle tâche sera payé au taux de son occupation précédente.
- A la suite de cette période d'expérimentation, l'Employeur et le Syndicat tenteront de se mettre d'accord sur les taux applicables à de telles opérations en tenant compte des classifications et des taux de salaire existant dans la présente convention. En cas de désaccord, le salarié pourra recourir aux dispositions de l'article 9 de la présente convention. Tout accord pris ou sentence arbitrale rendue au cours de la procédure de grief sera rétroactif à la fin de la période d'expérimentation.
- 16.07 Un salarié temporairement affecté à une occupation autre que son occupation habituelle, devra recevoir le taux de cette nouvelle occupation si celui-ci est plus élevé que celui de son occupation habituelle et pourvu que le salarié soit appelé à remplir cette nouvelle occupation pour trois (3) semaines consécutives. Il continuera cependant de recevoir son taux régulier si le taux prévu pour l'occupation à laquelle il est temporairement affecté est inférieur au sien.
- 16.08 Si un salarié par manque d'ouvrage sur son occupation régulière et en vertu de l'application des règles de l'ancienneté, est transféré pour plus de quatre (4) semaines consécutives, plus la semaine en cours, à une autre occupation dont le taux est plus bas si tel est le cas, il recevra ce taux. Si plus tard, il est rappelé à son ancien travail, son taux de paie minimum à son rappel, sera celui qu'il recevrait avant d'être transféré.

16.09

Dans le cas d'un poste vacant, d'un nouveau poste ou de la création d'un nouveau poste, l'Employeur s'engage à afficher celui-ci selon la procédure qui suit:

- a) Tous les emplois vacants doivent être affichés dans les vingt et un (21) jours de calendrier, sauf, ceux de manoeuvres et les emplois vacants sur une base temporaire pour cause de vacances, absences, maladies ou accidents.
- b) Chaque emploi permanent et vacant sera affiché durant cinq (5) jours de travail consécutifs sur le tableau d'affichage, sur une formule "avis d'occupation ouverte" (Annexe "D").
- c) Pour être considéré chaque candidat doit faire application en signant sur la formule fournie par la compagnie.
- d) Le choix de l'Employeur sera annoncé aussitôt que possible, mais pas plus tard que deux (2) semaines après l'expiration de la période d'entraînement, sur une formule: "avis de nomination" (Annexe "E").

Ledit avis sera affiché durant trois (3) jours de travail consécutifs.

- e) Une copie de chaque formule d'application et de nomination sera remise à un membre de l'Exécutif du Syndicat.
- f) Durant sa période d'entraînement, si le candidat trouve l'emploi insatisfaisant, il retournera à son ancien emploi; cependant, l'Employeur pourra en aucun temps pendant cette période d'entraînement retourner le salarié à son ancien emploi s'il constate l'incapacité du candidat à remplir sa tâche d'une façon satisfaisante.

- g) L'expérience acquise par un salarié remplissant temporairement un emploi vacant pendant les périodes mentionnées au paragraphe a) et durant les périodes d'affichage ou de pré-affichage ou l'expérience acquise sur une nouvelle tâche qui est inaugurée ne sera pas prise en considération lors du choix entre les différents candidats.

ARTICLE 17.- PERIODE DE PAIE ET COMPTABILITE DES LIVREURS

- 17.01 Les salariés sont payés sur une base hebdomadaire tous les jeudis. La semaine régulière de travail comptera à compter du dimanche au samedi inclusivement et est payée le jeudi suivant.
- 17.02 Les détails suivants apparaîtront sur les états de salaires de tout salarié:
- Nom et numéro du salarié;
  - Date et période de paie;
  - Nombre d'heures travaillées à l'exception des livreurs;
  - Somme totale de la paie;
  - Détails des déductions;
  - Paie nette;
- 17.03 La comptabilité des livres pour chaque parcours sera faite tous les vendredis et un état de compte sera remis le mardi suivant.

ARTICLE 18.- SECURITE SOCIALE

- 18.01 Les parties acceptent que les salariés faisant partie de l'unité de négociation soient protégés par des bénéfices de sécurité sociale. Le choix tant des bénéfices que de l'assureur est laissé à la partie syndicale. Tout plan ainsi choisi sera émis uniquement au nom du Syndicat.
- 18.02 Le plan d'assurance est obligatoire pour tous les salariés actuels ainsi que pour les nouveaux salariés dès qu'ils ont complété la période de probation prévue à l'article 5.02.

- 18.03 L'Employeur et les salariés défraient sur une base de 50% chacun, le coût de la prime d'assurance actuellement en vigueur.
- b) L'Employeur convient de maintenir sa participation au paiement de la cotisation du régime d'assurance pour les salariés absents de leur travail à cause de maladie ou d'accident pour une période ne dépassant pas celle accordée pour le maintien de l'ancienneté.
- 18.04 a) La contribution de chacun des salariés sera déduite hebdomadairement de son salaire et remise mensuellement avec la quote part de l'Employeur à l'assurer.
- b) L'Employeur s'engage à faire compléter les fiches nécessaires à l'adhésion des salariés admissibles au régime et à les transmettre à l'assureur.

ARTICLE 19.- VETEMENTS DE TRAVAIL

- 19.01 a) Pour les salariés de l'intérieur. la politique actuelle de fournir gratuitement les vêtements de travail est maintenue. Le coût du nettoyage est assumé par l'Employeur.
- b) L'Employeur s'engage à payer 50% du coût de l'uniforme requis par lui-même et après un (1) an de service, 75% du coût. Les salariés s'engagent à tenir leurs uniformes propres et en bon ordre. Les parties aux présentes conjointement doivent faire le choix de la qualité des uniformes et de leur renouvellement.

L'uniforme est renouvelé au besoin et comprend:

- un manteau d'hiver
- un manteau d'été
- un gilet
- deux pantalons d'hiver
- deux pantalons d'été
- quatre chemises (manches courtes)
- quatre chemises (manches longues)
- une casquette
- pour les salariés de l'intérieur: les bottines de sécurité.

L'Employeur devra prendre les commandes deux (2) fois par année et les costumes d'été sont livrés le 1er avril et les costumes d'hiver, le 1er octobre de chaque année.

ARTICLE 20.- SECURITE

- 20.01 En vue de promouvoir la sécurité, l'Employeur et les salariés conviennent de se conformer aux lois des établissements industriels et commerciaux de la province de Québec et aux lois de sécurité routière de la province de Québec.
- 20.02 Il est entendu clairement entre les deux parties que la Compagnie se dégage de toutes les responsabilités vis à vis les aides, si ceux-ci ne sont pas autorisés par la Compagnie.

ARTICLE 21.- CHANGEMENTS TECHNIQUES-TECHNOLOGIQUES- CONTRATS SOUS-CONTRATS

- a) Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.
- b) La sécurité d'emploi des salariés permanents couverts par l'unité de négociation ne doit pas être affectée pour les motifs mentionnés au paragraphe précédent ni par des contrats et sous-contrats de sorte que l'Employeur doit garder à son emploi et aux mêmes salaires, les salariés permanents qui pourraient être déplacés.
- c) Tous les livreurs qui opèrent dans le territoire appartenant à l'Employeur doivent être dans l'unité de négociation.
- 21.01 L'Employeur permet à ses salariés pour l'hiver de brancher leur automobile à la place des camions.

ARTICLE 22.- AUTRES CONDITIONS

- 22.01 Bien-être, santé, hygiène, sécurité:
- a) L'Employeur fera le nécessaire pour installer une buvette, lavabo et toilette au premier plancher.
- b) Le Syndicat peut soumettre par écrit à l'Employeur, toute suggestion relative au bien-être, à la santé, à l'hygiène et à la sécurité.

22.02

Heure de Chargement:

Le début de chargement des camions doit se faire à tous les jours à compter de cinq heures et trente (5:30), selon une cédule établie.

ARTICLE 23.-

DUREE DE LA CONVENTION

23.01

La présente convention entre en vigueur le 1er mars 1985 pour une durée de deux (2) ans, c'est-à-dire, qu'elle s'applique du 1er mars 1985 jusqu'au 28 février 1987 inclusivement.


De plus, cette convention collective demeure en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'au règlement d'une nouvelle convention.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés.

Ce 9 ième jour du mois *avril* 1985.

LAITERIE LAMOTHE & FRERES LTEE

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES  
PRODUITS LAITIERS DE  
DRUMMONDVILLE

  
\_\_\_\_\_  
Denis Gaudreault  
Raymond Lafal  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
Jacelyn Guay  
Claude Blanchette  
Jacelyn Lamer  
\_\_\_\_\_

Témoin/ \_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

CONTRAT- (LIVREURS-VENDEURS)

- 1.- Le livreur-vendeur s'engage à vendre et à livrer dans le territoire à lui, assigné par la Compagnie, que les produits que la Compagnie offre en vente et au prix fixé par l'Employeur.
- 2.- Le distributeur aura la responsabilité pleine et entière de tous les produits et accessoires qui lui seront confiés pour vente et livraison.
- 3.- La rémunération du livreur est calculée d'après le système de paie prévu aux annexes de la convention.
- 4.- Les points au détail et au gros, seront comptés séparément.
- 5.- Toutes les ventes faites au gros, sont les ventes facturées par le vendeur au nom de la Compagnie.

A compter de l'entrée en vigueur de la convention, la commission pour les points vendus, apparaît à l'annexe "C".

- 6.- La Compagnie exige du vendeur un livre de route indiquant le nom, l'adresse de chacun des clients, et par ordre de livraison, ce livre étant la propriété de la Compagnie devra être constamment tenu à date par le vendeur et indiquer le crédit du client s'il y a lieu.

A défaut par le livreur de ne pas avoir tenu son livre de route en ordre selon l'exigence de la Compagnie, ses vacances pourront être retardées jusqu'à ce que ce dit livre soit corrigé. Si la Compagnie juge que l'inspecteur ne peut remplacer adéquatement un livreur vendeur à cause de l'état de son livre de route.

- 7.- Le vendeur est tenu de faire à la fin de chaque semaine, un rapport détaillé de chacun des comptes que ces clients pourront lui devoir; tous les crédits de détail n'excédant pas 40.00\$ chacun seront supportés par la Compagnie.

A l'exception des cas où le livreur-vendeur n'aura pas une bonne comptabilité dans son livre, tel que demandé par la Compagnie. Dans ce cas, il sera responsable de son crédit à cent pourcent (100%).

.../

ANNEXE "A" (suite)

- 8.- Le vendeur devra déposer chaque jour la somme minimum de dix (10.00\$) dollars la caisse de lait chargée, en acompte sur son règlement hebdomadaire. Ce règlement hebdomadaire sera calculé et deviendra dû et payable sur présentation par la Compagnie.
- 9.- Dans le cas des routes de lait, le territoire pourra être modifié et changé au gré de la Compagnie, pourvu que le salarié reçoive un minimum de trois cent soixante-cinq dollars (390.00\$) par semaine.
- 10.- A l'engagement du livreur, le livreur doit fournir à la Compagnie un dépôt de deux cent dollars (200.00\$). Cette somme porte intérêt au taux de dix pourcent (10%) tant qu'elle reste entre les mains de la Compagnie. Les intérêts sont payés au 1er mars de chaque année. Le dépôt fait par le livreur lui est remboursé après son départ après que toutes les dettes qu'il pourrait devoir à la Compagnie auront été établies et déduction faite de ses dettes. La Compagnie aura trente (30) jours pour établir ces dettes.
- 11.- Nonobstant ce qui précède, la Compagnie pourra retenir toute rémunération due au livreur en compensation de ce que le livreur pourra devoir à la Compagnie pour quelques causes que ce soient et même pour dommages intérêts non liquidés.
- 12.- Dans les douze (12) mois qui suivent le départ du livreur, ce dernier n'aura pas droit de solliciter, vendre ou livrer directement ou indirectement du lait, de la crème, du beurre et du fromage dans tout le territoire desservi par la Compagnie pour ces mêmes produits. En cas d'infraction à cette clause, le livreur devra payer à la Compagnie à titre de pénalité la somme de cinq (5.00\$) dollars par jour et par client, le tous sans préjudice pour l'Employeur de sauvegarder ses droits au moyen d'une injonction ou d'autres procédures appropriées.
- 13.- Les présentes sont conclues pour une période de deux (2) ans. Le livreur-vendeur de même que l'Employeur peut mettre fin à son emploi et doit donner un avis écrit d'une (1) semaine; à défaut par le livreur ou l'Employeur de donner cet avis, l'Employeur pourra retenir des ses gages une semaine de salaire ou selon le cas, l'Employeur devra lui verser une semaine de salaire.

.../

ANNEXE "A" (suite)

- 14.- A moins de raison justifiable, les employés sont tenus à assister à deux (2) réunions que l'Employeur convoquera. Ces réunions ont pour but d'améliorer les relations de travail entre les parties et aider au bon fonctionnement de l'entreprise.

CONTRAT- (LIVREURS-VENDEURS DE CREME GLACEE)

- 1.- Le livreur-vendeur s'engage à vendre et à livrer dans le territoire à lui, assigné par la Compagnie, que les produits que la Compagnie offre en vente et au prix fixé par l'Employeur.
- 2.- Le distributeur aura la responsabilité pleine et entière de tous les produits et accessoires qui lui seront confiés pour vente et livraison.
- 3.- La rémunération du livreur est calculée d'après le système de paie prévu aux annexes de la convention.
- 4.- La Compagnie exige du vendeur un livre de route indiquant le nom, l'adresse de chacun des clients, et par ordre de livraison, ce livre étant la propriété de la Compagnie devra être constamment tenu à date par le vendeur et indiquer le crédit du client s'il y a lieu.
- 5.- Le vendeur est tenu de faire à la fin de chaque mois, un rapport détaillé de chacun des comptes que ces clients pourront lui devoir.
- 6.- Le vendeur devra déposer chaque jour tout l'argent reçu; provenant des ventes de la journée en acompte sur son règlement hebdomadaire. Ce règlement hebdomadaire sera calculé et deviendra dû et payable sur présentation par la Compagnie.
- 7.- Dans le cas des routes de crème glacée, le territoire pourra être modifié et changé au gré de la Compagnie, pourvu que le salarié reçoive un minimum de trois cent soixante-cinq dollars (390.00\$) par semaine.
- 8.- A l'engagement du livreur, le livreur doit fournir à la Compagnie un dépôt de deux cent dollars (200.00\$). Cette somme porte intérêt au taux de dix pourcent (10%) tant qu'elle reste entre les mains de la Compagnie. Les intérêts sont versés aux salariés au 1er mars de chaque année. Le dépôt fait par le livreur lui est remboursé après son départ après que toutes les dettes qu'il pourrait devoir à la Compagnie auront été établies et déduction faite de ses dettes. La Compagnie aura trente (30) jours pour établir ces dettes.
- 9.- Nonobstant ce qui précède, la Compagnie pourra retenir toute rémunération due au livreur en compensation de ce que le livreur pourra devoir à la Compagnie pour quelques causes que ce soient et même pour dommages intérêts non liquidés.

.../

ANNEXE "A" 1 (suite)

- 10.- Dans les douze (12) mois qui suivent le départ du livreur, ce dernier n'aura pas droit de solliciter, vendre ou livrer directement ou indirectement de la crème glacée ou tout autre produit congelé dans tout le territoire desservi par la Compagnie pour ces mêmes produits. En cas d'infraction à cette clause, le livreur devra payer à la Compagnie à titre de pénalité la somme de cinq dollars (5.00\$) par jour et par client, le tout sans préjudice pour l'Employeur de sauvegarder ses droits au moyen d'une injonction ou d'autres procédures appropriées.
- 11.- Les présentes sont conclues pour une période de deux (2) ans. Le livreur-vendeur de même que l'Employeur peut mettre fin à son emploi et doit donner un avis écrit d'une (1) semaine; à défaut par le livreur ou l'Employeur de donner cet avis, l'Employeur pourra retenir de ses gages une semaine de salaire ou selon le cas, l'Employeur devra lui verser une semaine de salaire.

P.S.

RAMASSEUR DE LAIT (10.02)

Lorsqu'il y aura un jour de congé chômé et payé durant une semaine, les ramasseurs de lait doivent travailler cinq (5) jours; le cinquième jour de travail sera établi après entente entre les parties.

ANNEXE "B"

LISTE DES PRODUITS VENDUS PAR LES LIVREURS DE LAIT

		<u>UNITES</u>
LAIT	20 litres	20
	4 litres	4
	1 litre	1
	200 ml	0.25
CREME	1 litre	4
	500 ml	2
	200 ml	1
FROMAGE COTTAGE		2
YOGOURT		2
JUS		3
BEURRE	Détail	1
	Gros	0.25
MARGARINE		1
CREAMER		5

\* FROMAGE: Lorsque l'Employeur obtiendra son permis et le fabriquera, il y aura ré-ouverture de la négociation sur les unités.

ANNEXE "C"

TAUX MINIMA DE SALAIRE

01-03-85

GROUPE 1

Responsable de la pasteurisation  
ou de l'embouteillage 410.00\$ 40 heures/semaine

GROUPE 11

Préposé au laboratoire 9.37\$ de l'heure  
Tous les autres salariés 400.00\$ 40 heures/semaine  
Mécanicien 485.00 40 heures/semaine

A compter du 1er mars 1986, une augmentation de 25.00\$ par semaine pour les groupes 1, 11 et mécanicien.

Pour le préposé au laboratoire, une augmentation de 0.60\$ cents de l'heure.

LIVREURS-VENDEURS

<u>BASE</u>	<u>POINTS DETAIL</u>	<u>POINTS GROS</u>
01-03-83	A compter du 01-03-85	
283.00\$	0.05\$	0.019\$
	A compter du 01-03-86	
	0.06 \$	0.0205
	<u>ROUTES DE GROS</u>	
283.00\$	A compter du 01-03-85	0.0144\$
	A compter du 01-03-86	0.0163\$

INSPECTEURS

443.00\$ par semaine à compter du 1er mars 1985 ou le salaire du laitier qu'il remplace si le montant est plus élevé, dans ce cas, il aura droit à 10.00\$ de plus sur la base.

ANNEXE "C" (suite)

TAUX DES LIVREURS-VENDEURS A L'EMBAUCHAGE

	<u>BASE</u>
A l'embauchage	250.00\$/sem.
Après quatre(4) semaines ou vingt(20) jours ouvrables	275.00\$/sem.
Après avoir acquis son ancienneté	le même salaire et avantage que les livreurs-vendeurs

TAUX DE L'INSPECTEUR A L'EMBAUCHAGE

Trois (3) premiers mois	385.00\$/sem.
Après trois (3) mois	410.00\$/sem.
Après six (6) mois	le même salaire et avantage que les inspecteurs seniors

RAMASSEURS DE LAIT

Les ramasseurs de lait ont une cédule établie pour chacun d'eux.

1<sup>er</sup> Ramasseur: Daniel Hamel, travaille huit (8) jours consécutifs et par la suite, il a six (6) jours de congé.

2<sup>er</sup> Ramasseur: Daniel Gaudreau: travaille six (6) jours consécutifs et par la suite, il a huit (8) jours de congé.

TAUX DE SALAIRE DES RAMASSEURS DE LAIT

01-03-85	10.00\$ de l'heure
01-03-86	10.63\$ de l'heure.

ANNEXE "D"

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

Titre de l'occupation ouverte: \_\_\_\_\_

Taux horaire: \_\_\_\_\_ Cédule horaire: \_\_\_\_\_

Période d'entraînement: \_\_\_\_\_

Description du travail: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Qualifications requises: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Les salariés intéressés devront s'inscrire dans l'espace réservé  
à cette fin au bas du présent avis d'ici le \_\_\_\_\_ 19

le \_\_\_\_\_ ième jour de \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

LA DIRECTION,

PAR: \_\_\_\_\_

SIGNATURES

NOMS:

NOMS:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ANNEXE "E"

AVIS DE NOMINATION

Date de l'affichage: \_\_\_\_\_

Titre de l'occupation affichée: \_\_\_\_\_

Candidat choisi: \_\_\_\_\_

La date de sélection: \_\_\_\_\_

L'ancienneté du candidat: \_\_\_\_\_ Années \_\_\_\_\_

, ce \_\_\_\_\_ ième jour de \_\_\_\_\_ 19\_\_.

LA DIRECTION,

PAR: \_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

intervenue

ENTRE: LAITERIE LAMOTHE & FRERES LTEE

d'une part,

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES PRODUITS LAITIERS DE  
DRUMMONDVILLE

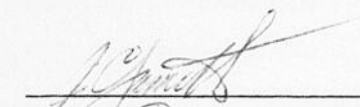
d'autre part.

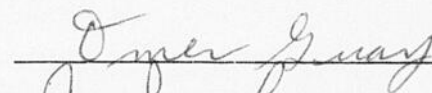
Il est entendu entre les parties, que M. Jean-Claude Martel, aura la préférence à un poste de livreur-vendeur à plein temps avant l'engagement d'une personne de l'extérieur de l'unité de négociation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 9  
ième jour du mois *avril* 1985.

LAITERIE LAMOTHE & FRERES LTEE

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES  
PRODUITS LAITIERS DE DRUM-  
MONDVILLE

  
\_\_\_\_\_  
Denis Gaudreault  
\_\_\_\_\_  
Raymond Goyet  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_  
Jocelyn Levesque  
\_\_\_\_\_  
Claude Blanchette  
\_\_\_\_\_  
Jocelyn Laroc  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

intervenue

ENTRE: LAITERIE LAMOTHE & FRERES LTEE

d'une part,

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES PRODUITS LAITIERS DE DRUMMONDVILLE

d'autre part.

Il est entendu entre les parties que l'Employeur pourra embaucher, Monsieur Stéphane Banville, comme aide-mécanicien de garage.

Il recevra le taux de salaire comme ci-après prévu.

embauche	4.50\$ l'heure
après 3 mois d'ancienneté	5.00\$ l'heure
après 6 mois d'ancienneté	5.50\$ l'heure
après 12 mois d'ancienneté	6.00\$ l'heure
après 18 mois d'ancienneté	6.50\$ l'heure
après 24 mois d'ancienneté	7.00\$ l'heure
après 30 mois d'ancienneté	7.50\$ l'heure
après 36 mois d'ancienneté	taux de salaire des employés de l'intérieur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 9 ième jour du  
mois de *avril* 1985.

LAITERIE LAMOTHE & FRERES LTEE

*Denis Gaudreault*  
*Raymond Jodet*

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES PRO-  
DUITS LAITIERS DE DRUMMONDVILLE

*Amel Guay*  
*Jocelyne Levesque*  
*Blonde Blanchette*  
*Jocelyne Larocque*



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 17724-02
<b>Date</b>	Signature 86-03-21	Reception 86-03-27	<b>Durée</b>	Du	Au	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Démocratique des Produits Laitiers de Drummondville	<input type="checkbox"/> Déposant Laiterie Lamothe & Frères Ltée 950, rue St-Pierre Drummondville, Qc J2C 3Y2
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques 6, ave de l'Ermitage Victoriaville, Qc G6P 1J5 Att: M. Jocelyn Lavoie	Région <u>04-01</u> Activité <u>1043-05</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

<b>Remarques</b>	
<p>1. Le nom de l'association est incorrect.</p> <p>2. Le nom de l'employeur est incorrect.</p> <p>3. Le numéro de l'association est incorrect.</p> <p>4. Le numéro de l'employeur est incorrect.</p> <p>5. Le nom de l'association est incorrect.</p> <p>6. Le nom de l'employeur est incorrect.</p>	
<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature <i>Shirine Demers / AB</i>	Date 86-03-27

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

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: LAITERIE LAMOTHE & FRERES LTEE  
ci-après appelée:  
"L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES PRODUITS  
LAITIERS DE DRUMMONDVILLE  
ci-après appelé:  
"LE SYNDICAT"

IL EST CONVENU:

Le salarié, qui a besoin de son permis de conduire pour rencontrer les exigences de son emploi et dont le permis de conduire est révoqué, suivant les dispositions du code criminel, du code de la route ou du code municipal, suite à une infraction commise pendant ou en dehors de ses heures de travail est sujet aux conditions suivantes:

- 1- le salarié ne peut se servir de son droit d'ancienneté pour déplacer un autre salarié, ainsi il est mis à pied sans tenir compte de son ancienneté;
- 2- l'ancienneté du salarié ne s'accumule pas durant son absence;
- 3- lorsque le permis de conduire du salarié lui est remis, il avise l'Employeur, par écrit, et celui-ci doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, réintégrer le salarié dans le même emploi qu'il occupait avant son départ;
- 4- l'Employeur peut combler le poste vacant par un salarié de son choix et s'il fait appel à une personne de l'extérieur, elle ne peut acquérir son droit d'ancienneté. Cependant, si le salarié est embauché de façon permanente, suite au retour du salarié absent, son ancienneté est rétroactive à la première date de son embauchage.

Cette entente fait partie intégrante de la convention collective actuellement en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Drummondville, Qué., ce 26<sup>e</sup> ième jour du mois de mars 1986.

LAITERIE LAMOTHE & FRERES LTEE

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES PRODUITS LAITIERS DE DRUMMONDVILLE

Jean-Pierre Lamothe  
Rene Lamothe  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Domen Guay  
Jocelyne Guay  
Claude Blaudette  
Jocelyne Guay

BI. C. G. T.  
QUÉBEC

86 MAR 27 14:21