

06557-3

C.A.E. 1043 NO.CONV. 65573
AFFIL. 5 NB.EMPL. 12
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 39240 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19105017
DATE ENR.850722



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 3 1 2 2

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

06557-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19105-17
Date	Signature 85-03-13	Réception 85-03-14	Durée	Du 85-02-04	Au 87-02-03	Nombre de salariés régis par la convention collective 12

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des Produits Laitiers de Granby 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Québec J1H 2G3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Agropur Coopérative Agro-Alimentaire 999 rue Moeller Granby, Québec J2G 8T8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 06-01 Activité 6329(8) Affiliation 10

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carette/ms

Date: 85-03-25

Pour renseignements

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

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

003 (113)

RECHERCHE

1985-1987

7

(16087-15)

19105-17

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

AGROPUR COOPÉRATIVE AGRO-ALIMENTAIRE
999 MOELLER
GRANBY

Ci-après appelée: «L'EMPLOYEUR»

ET

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
LAITIERS DE GRANBY
Affilié à la C.S.D.

Ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

1985-1987

'85 MAR 14 13:31

mb

MONTEAL
MEEKOR

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	Buts de la Convention	1
Article 2	Reconnaissance et Juridiction	1
Article 3	Droits de la Direction	1
Article 4	Sécurité Syndicale	2
Article 5	Ancienneté	3
Article 6	Affichage d'avis	6
Article 7	Absence pour activités syndicales	7
Article 8	Représentation	7
Article 9	Procédure de règlement des griefs	8
Article 10	Semaine de travail	11
Article 11	Temps Supplémentaire	12
Article 12	Congés Chômés et Payés	14
Article 13	Vacances Payées	15
Article 14	Congés de Maladie	17
Article 15	Congés Sociaux	18
Article 16	Salaires	18
Article 17	Période de Paie et Comptabilité des Livreurs	21
Article 18	Sécurité Sociale	22
Article 19	Vêtements de travail	23
Article 20	Allocation pour chambre et repas	23
Article 21	Outils pour hommes de métiers	24
Article 22	Annexes	24
Article 23	Travail des personnes exclues de l'unité de négociation	24
Article 24	Durée de la Convention	25
ANNEXE A		26
ANNEXE B		28
ANNEXE C		29

ARTICLE 1 - BUTS 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.

1:02 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.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2:01 Conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des Relations de Travail de la Province de Québec le 23 Mai 1962, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent autorisé à négocier une convention collective au nom de tous les employés de AGROPUR COOPÉRATIVE AGRO-ALIMENTAIRE, 999 rue Moeller, Granby, Qu., à l'exception des employés de bureau et de ceux automatiquement exclus par la Loi.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3:01 Sous réserve des dispositions de cette convention et des droits de chaque salarié, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, d'opérer et de diriger son entreprise, y compris, mais sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le droit de:

- a) Maintenir l'ordre et la discipline et assurer la sécurité et l'efficacité des opérations.
- b) Faire des règlements et les amender, réprimander, suspendre ou congédier pour juste cause, le tout sujet à la procédure de griefs.
- c) Embaucher, mettre à pied, promouvoir, rétrograder, permuter et classifier les salariés.

ARTICLE 3 - (suite)

3:01 d) Innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

3:02 Tout client dont le volume d'achat excède 2700 litres de lait par mois, ne peut être transféré à un revendeur sans le consentement du livreur-vendeur concerné.

Ces transferts ne pourront causer de mises à pied parmi les salariés du département no. 1 pendant la durée de la convention collective sauf si le salarié du département no. 1 ainsi affecté possède moins d'ancienneté que le salarié du département no. 2 possédant le moins d'ancienneté.

Aucune route de gros ne peut être transformée en route de revendeur, sans le consentement du livreur-vendeur opérant ladite route. Ceci ne s'applique donc pas aux routes qui seraient formées en totalité de clients dont le volume actuel n'excède pas 2700 litres par mois.

N.B. La présente clause ne s'applique pas aux clients servis à l'extérieur de la zone délimitée par les municipalités de Farnham, Cowansville, Waterloo, Valcourt, Acton Vale et Rougemont et ne s'applique pas aux routes de gros opérant à l'extérieur de ladite zone délimitée par les municipalités de Farnham, Cowansville, Waterloo, Valcourt, Acton Vale et Rougemont.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ 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.

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 toute la durée de la présente convention.

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

ARTICLE 4 - (suite)

4:01 L'Employeur déduit du salaire de chacun des salariés assujettis à la convention, une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat telles que fixées par règlement dudit Syndicat. L'Employeur en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat.

ARTICLE 5 - ANCIENNETÉ

5:01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un salarié au service de l'Employeur.

5:02 a) Les salariés seront à l'essai pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés et ce, à l'intérieur d'un laps de temps de six (6) mois de calendrier.

b) Les salariés engagés comme surnuméraires seront à l'essai pour une période de six (6) mois travaillés au service de l'Employeur et ce, à l'intérieur d'un laps de temps de deux (2) années consécutives. Les salariés considérés comme surnuméraires sont ceux engagés pour travailler sur une base temporaire entre le 1er mars et le 1er septembre de chaque année. Ces salariés bénéficieront d'une priorité de rappel après leur deuxième année.

c) Pendant ces périodes de probation, le salarié est considéré à l'essai et ne pourra 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 ces périodes de probation, l'ancienneté est acquise au salarié et elle est rétroactive à la date de son dernier embauchage.

b) L'ancienneté s'accumule durant toute période de temps effectivement travaillée au service de l'Employeur, de même que durant les périodes prévues aux sous-paragraphes 5:09 f), g) et h) ou durant toute absence prévue dans la présente convention collective.

c) Nonobstant ce que prévu au paragraphe précédent, tout salarié devra avoir travaillé un minimum d'un (1) jour franc dans et selon la semaine normale de travail alors en vigueur pour que son ancienneté s'accumule.

ARTICLE 5 - (suite)

5:04

Les parties conviennent qu'il n'y a qu'une seule ancienneté et c'est l'ancienneté d'usine globale. Cependant, pour l'application, le premier mouvement doit se faire à l'intérieur d'un département et en deuxième lieu à la grandeur de l'usine. À cette fin on reconnaît les départements suivants:

1. Livreurs-vendeurs de lait.
2. Manutention et expédition.

5:05

- a) Sous réserve de l'application prévue au paragraphe 5:04, 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 il bénéficie d'une période de quinze (15) jours ouvrables pour se familiariser avec la tâche à accomplir.
- b) Dans le cas des livreurs-vendeurs de lait, le principe d'ancienneté dans le cas de promotion, ne s'appliquera pas de la même façon. Lors de la création, de l'ouverture d'un poste, l'Employeur devra procéder à un premier affichage à l'intérieur du groupe des livreurs pendant une période de trois (3) jours et le poste laissé vacant à la suite du premier affichage sera affiché à grandeur de l'usine pour une période de deux (2) jours.

Toutefois, tout employé intéressé à occuper le poste laissé vacant à la suite du deuxième affichage pourra en faire la demande au gérant de l'usine qui considérera le cas judicieusement.

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 promu à une position en dehors de l'unité de négociation, continuera d'accumuler son ancienneté pendant une période de cinq (5) ans, mais après cette période, il conservera son ancienneté mais cessera de l'accroître. Toutefois, pour les fins d'application des bénéfices marginaux, l'ancienneté totale sera toujours reconnue.

ARTICLE 5 - (suite)

- 5:07 De plus, le salarié peut revenir à l'unité de négociation dans les cas suivants et selon la procédure ci-après établie:
- a) Le salarié a droit de retourner à sa fonction antérieure sans préjudice aux droits qu'il avait au moment où il a accepté la promotion, s'il n'est pas satisfait de l'emploi pendant sa période d'essai de douze (12) mois;
 - b) Si l'Employeur n'est pas satisfait d'un salarié, celui-ci sera retourné à sa fonction antérieure pas plus tard que douze (12) mois après la date de sa promotion;
 - c) En cas de mise à pied après les périodes mentionnées aux alinéas a) et b), le salarié sera retourné à son ancien travail si disponible ou à tout autre emploi vacant.
- 5:08 À la suite de l'application de l'ancienneté, le salarié transporte dans son nouveau département son ancienneté déjà acquise.
- 5:09 Le salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent, 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 qu'il ne puisse fournir une raison jugée valable par l'Employeur;
 - d) La prolongation non-autorisée d'un congé ou une absence sans autorisation au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf en cas de force majeure;
 - e) 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;
 - f) En cas de maladie ou d'un accident non-occupationnel, l'ancienneté du salarié s'accumule pendant les dix-huit (18) mois qui suivent la date de son départ. Cependant, après cette période, le salarié conserve pour une période de vingt-quatre (24) mois son ancienneté mais cesse de l'accroître;

ARTICLE 5 - (suite)

- 5:09 g) En cas d'accident de travail, le salarié accumule son ancienneté tant et aussi longtemps qu'un médecin de la Commission de Santé et de Sécurité au travail n'a pas ordonné son retour officiel au travail;
- h) En cas de maladie ou accident de travail, à son retour au travail, le livreur-vendeur retourne sur son ancienne route en autant que son absence n'excède pas douze (12) mois. Après cette période, il doit accepter la route disponible. À défaut d'une route disponible, le salarié pourra déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation.
- 5:10 Un certificat médical confirmant la condition d'un salarié sera fourni sur demande de la Compagnie.
- 5:11 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera affichée dans un endroit accessible à tous les salariés. À la date anniversaire de la convention, l'Employeur affichera une nouvelle liste.
- La liste d'ancienneté indiquera les noms des salariés et leur ancienneté. Une copie de la liste d'ancienneté sera fournie au syndicat.
- 5:12 Les contestations au sujet du rang d'ancienneté d'un salarié doivent être faites par écrit dans les trente (30) 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 trente (30) jours, une fois les corrections faites, cette liste sera considérée comme officielle et finale.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS

- 6:01 Sur les lieux du travail, le Syndicat pourra seulement afficher. Cet affichage consistera en des avis syndicaux aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'Employeur. Ces avis doivent être au préalable approuvés par l'Employeur.

ARTICLE 7 - ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 7:01 L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence, sans perte de salaire régulier, jusqu'à concurrence du nombre total de quinze (15) jours ouvrables par année pour l'ensemble et non pour chacun des permis aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail telles que négociation, griefs, conciliation, arbitrage, congrès, cours éducatifs.
- 7:02 Le Syndicat doit informer l'Employeur des noms des salariés désignés au moins dix (10) jours à l'avance à moins que cela ne soit possible. Pas plus de trois (3) délégués à la fois ne pourront s'absenter en même temps et pas plus de deux (2) par département.

ARTICLE 8 - REPRÉSENTATION

- 8:01 Le Syndicat pourra désigner au maximum deux (2) délégués pour le représenter auprès de l'Employeur dans les cas de griefs. Les deux (2) délégués représenteront les groupes suivants:
1. Livreurs-vendeurs de lait
 2. Manutention et expédition
- Les noms des délégués devront être communiqués par écrit à l'Employeur, par le Syndicat, avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme délégué.
- 8:02 Aucune activité syndicale, sauf celles prévues par la convention ou la Loi, ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief ou d'une plainte pouvant donner naissance à un grief, le délégué ou membre de l'exécutif agissant à titre de substitut du délégué, pourra faire enquête durant les heures de travail, en autant que cela ne nuise en rien au travail et après avoir prévenu son supérieur immédiat.
- 8:03 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 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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 trente (30) jours de calendrier des faits ou de leur raison d'être 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 à l'article 69 du Code du Travail, l'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier une cession de créance de la part de l'intéressé.

9:02

PREMIÈRE ÉTAPE

Le grief d'un ou des salariés est présenté par écrit au contremaître ou au chef de département et un représentant du Syndicat peut accompagner celui-ci ou ceux qui dépose(nt) ledit grief.

À compter de la réception du grief, l'Employeur doit donner sa réponse dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent.

9:03

DEUXIÈME ÉTAPE

Si la réponse du contremaître ou du chef de département n'est pas satisfaisante, le Syndicat doit soumettre le grief à l'Employeur dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de la réponse.

Les parties doivent se rencontrer dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de réception par l'Employeur de la plainte écrite du Syndicat.

À 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.

ARTICLE 9 - (suite)

9:04 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 9:03.

L'arbitre n'a pas de 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.

9:05 Les parties, d'un commun accord, peuvent s'écarter de la présente procédure.

9:06 a) Les parties auront quinze (15) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le Ministère du Travail du Québec sera prié d'en nommer un conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.

b) L'arbitre à qui un grief a été référé devra 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 exemplaire à chacune des deux parties autant que possible dans les trente (30) jours suivant la réception des arguments des parties.

Les deux 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.

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.

ARTICLE 9 - (suite)

9:07

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.

9:08

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.

9:09

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.

9:10

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.

9:11

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.

ARTICLE 9 - (suite)

- 9:12 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) À moins de cas de feu, de grève ou de force majeure, l'Employeur garantit aux salariés permanents se rapportant au travail pour le premier quart de travail cédulé pour la semaine, le minimum d'heures de la semaine régulière de travail spécifiée ci-après.
- b) Si un salarié ne peut, pour une raison quelconque, se rendre au 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 a) Système à quatre (4) jours de livraison
Quatre (4) jours soit les lundi, mardi, jeudi et vendredi ou les mardi, mercredi, jeudi et vendredi, selon les besoins de la clientèle.
- b) Les remplaçants ont la même semaine de travail que les livreurs-vendeurs mentionnés dans a).

10:03 MANUTENTION ET EXPÉDITION DU LAIT

La semaine régulière des employés de ce groupe est de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures régulières de travail des employés de ce groupe sont réparties en quatre (4) jours de dix (10) heures et/ou cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives entre 04:00 heures et 21:00 heures.

Cependant, la cédule établie pour chaque employé au début de la semaine doit demeurer en vigueur pendant toute la semaine.

ARTICLE 10 - (suite)

10:04 Le gardien et le concierge seront payés à l'heure et n'auront pas de semaine régulière de travail.

10:05 Toute cédule nouvelle ou spéciale devra être mise sur pied seulement après entente entre l'Employeur et le Syndicat, sauf en cas de modification nécessitées par réglementation légale ou par entente prise à l'amiable par les clients de l'Employeur.

10:06 PRIME

Il est entendu que tout salarié du département #2 recevra 0,25\$ pour toute heure régulière travaillée avant 7:00 heures ou après 19:00 heures.

10:07 PÉRIODE DE LUNCH

Tous les salariés bénéficieront d'une période d'une (1) heure pour le repas; cette période pourra être cédulée par l'Employeur entre 11:00 heures a.m. et 1:30 heure de l'après-midi. Le salarié requis de travailler le soir devra prendre son repas à une période à fixer entre l'Employeur et lui-même.

10:08 PÉRIODE DE REPOS

Une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et l'après-midi sera allouée aux salariés travaillant dans les établissements de l'Employeur; cette période sera cédulée par l'Employeur et sera prise sur sa propriété, aux endroits qu'il désignera.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11:01 Aucun salarié ne fera du temps supplémentaire à moins d'avoir été expressément autorisé par l'Employeur.

ARTICLE 11 - (suite)

11:02 Tout travail exécuté en sus et en dehors de la journée régulière selon les cédules établies ou en sus de la semaine régulière de travail est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré à temps et demi à l'exception des livreurs-vendeurs et des remplaçants qui sont rémunérés à temps et demi après quarante (40) heures de travail par semaine.

Toutefois, lors du jour ouvrable précédant le jour où une fête est célébrée et lors du jour ouvrable suivant le jour où une fête est célébrée, tout travail exécuté par les livreurs-vendeurs sur route de gros et les remplaçants en sus de 10 heures dans la journée sera rémunéré à temps et demi.

N.B. En aucun temps, les heures travaillées en temps supplémentaire en vertu de la présente clause, ne sauraient faire l'objet d'une double rémunération.

11:03 Toutefois, dans la computation des heures pour les salariés ci-haut nommés (livreurs-vendeurs de lait), il sera déduit une (1) heure pour le dîner.

11:04 Tout salarié requis par l'Employeur de faire du temps supplémentaire sera tenu de travailler, jusqu'à un maximum de trois (3) heures supplémentaires en plus de sa journée régulière, à moins qu'il y ait un autre salarié disponible et qualifié pour accomplir sa tâche d'une façon adéquate et satisfaisante.

Si en pareil cas, l'employé est requis de travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire et après 19:00 heures, il a alors droit à une allocation de repas de 4,00\$ à la condition que ce repas soit effectivement pris et consommé sur place.

11:05 Le temps supplémentaire sera 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.

ARTICLE 11 - (suite)

- 11:06 Tout salarié qui après avoir quitté le travail et sans avoir été averti est rappelé en dehors des heures régulières, devra recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures à temps et demi pour son déplacement.
- 11:07 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.

ARTICLE 12 - CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 12:01 Les jours suivants seront considérés comme jours chômés et payés quel que soit le jour:

1er Janvier,
2 Janvier,
Lundi de Pâques,
Fête de la Reine,
24 Juin,
1er Juillet,
Fête du Travail,
Action de Grâces,
25 Décembre,
26 Décembre.

De plus, il est convenu que chaque employé permanent aura droit à deux (2) journées de congé payé par année, qui seront prises entre le 4 février et le 3 Février de l'année suivante, à une date qui sera fixée au préalable par entente mutuelle entre chaque employé et son supérieur.

Lorsqu'un congé chômé et payé tombe un jour non ouvrable, l'Employeur et le Syndicat se mettent d'accord pour reporter, soit en bloc ou encore par département, ce congé à une date ultérieure, tenant compte toutefois des besoins et exigences des départements de production et de ventes. À défaut d'entente, l'Employeur de concert avec chacun des salariés, déterminera la date de reprise de ce congé.

ARTICLE 12 - (suite)

12:02 Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié devra avoir de l'ancienneté. De plus, il devra 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.

N.B. Les salariés mis à pied seront éligibles aux congés chômés et payés si, en plus d'avoir de l'ancienneté, ils ont travaillé un minimum de deux (2) jours francs i.e. seize (16) et/ou dix-huit (18) heures régulières dans la semaine précédant la fête et la journée ouvrable qui suit la fête.

12:03 Tout salarié requis de travailler les jours de fête chômés et payés prévus au paragraphe 12:01 sera rémunéré à raison de temps et demi, plus le paiement de la fête, (minimum d'une journée régulière de travail). Cependant, tout salarié s'il le désire pourra bénéficier d'un congé équivalent sans perte de salaire, après entente avec la Direction à une période déterminée conjointement par l'Employeur et le salarié intéressé, au lieu de recevoir la somme mentionnée ci-dessus.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYÉES

13:01 Tout salarié qui, au 31 décembre de chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an de service continu au service de l'Employeur aura droit à un (1) jour par mois travaillé (avec un maximum de dix (10) jours par année) payé à 4% du salaire gagné au cours de l'année qui précède ce 31 décembre.

ARTICLE 13 - (suite)

13:02 Tout salarié a droit à des vacances payées comme suit:

1 an à 2 ans	2 semaines à 4% du salaire total
2 ans à 5 ans	2 semaines à 4.5% du salaire total
5 ans à 12 ans	3 semaines à 6% du salaire total
12 ans à 20 ans	4 semaines à 8% du salaire total
20 ans et +	5 semaines à 10% du salaire total

Pour les fins de cet article, il s'agit des années de service continu seulement. Pour fin de vacances seulement, l'ancienneté des employés embauchés avant le 20 avril 1979 et dont la date d'emploi se situe entre le 1er janvier et le 30 avril, sera reportée au 31 décembre de l'année précédente. L'indemnité pour les vacances sera compilée d'après le pourcentage ci-dessus, basé sur les gains totaux annuels, selon la Formule T-4 d'impôt de l'année précédente. La période de computation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre.

13:03 Ces vacances, jusqu'à concurrence des deux (2) premières semaines seront prises consécutivement entre le 1er juin et le 1er octobre de chaque année. Cependant, si le salarié le désire et après entente avec l'Employeur, les vacances pourront être prises séparément. Le choix des périodes de vacances sera déterminé par l'Employeur en tenant compte de l'ancienneté si possible. Dans le cas d'une semaine de vacances additionnelle, la période de vacances sera fixée à une date déterminée par l'Employeur après consultation avec le salarié concerné. Toutefois, si la prise de vacances était interrompue par suite de maladie ou d'accident et que les vacances ne puissent être prises dans l'année, elles seront alors cumulatives d'une année à l'autre et pourront être prises dans l'année subséquente après entente avec l'Employeur.

La liste des vacances doit être complétée et affichée au plus tard le 15 mai de chaque année.

13:04 Les salariés auront droit de recevoir le paiement de leur période de vacances respectives à l'avance, i.e. avant le départ pour celles-ci.

13:05 Au cas où il y aurait un congé statutaire survenant pendant les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci aura le choix d'en recevoir le paiement ou de prendre un congé à une date ultérieure à être fixée entre l'Employeur et le salarié.

ARTICLE 14 - CONGÉS DE MALADIE

14:01 L'Employeur paiera le salaire régulier du salarié moins toute compensation qu'il pourrait recevoir de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail ou de l'assurance collective d'après le tableau suivant:

1 an à 3 ans:	1 semaine
3 ans à 6 ans:	2 semaines
6 ans à 8 ans:	2 1/2 semaines
8 ans à 15 ans:	3 semaines
15 ans à 20 ans:	3 1/2 semaines
20 ans et +:	4 semaines

Pour les fins de cet article, il s'agit d'années de service continu seulement.

14:02 La période de computation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre.

14:03 Tout salarié ayant de l'ancienneté mais moins d'un (1) ans de service aura droit à un demi-jour (1/2) de congé maladie payé par mois de service.

14:04 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible à ces bénéfices, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique.

14:05 Ces congés de maladie ne s'accumulent pas d'année en année.

14:06 En cas d'absence pour raison de maladie, l'Employeur pourra exiger que le salarié se soumette à l'examen d'un médecin de la Compagnie aux frais de cette dernière, sous peine de perdre ses bénéfices de congés de maladie.

14:07 Le salarié aura le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils devront recommander la nomination d'un troisième médecin dont la décision sera finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par le salarié concerné.

ARTICLE 14 - (suite)

14:08 Sauf dans le cas d'impossibilité physique, tout salarié absent de son travail pour raison de maladie, devra avertir son contremaître de son retour au travail, la journée précédant ce retour. Cet avis devra être donné durant les heures normales de travail.

ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX

15:01 Tout salarié ayant de l'ancienneté aura droit, sans perte de salaire, aux congés suivants:

- a) En cas de décès d'un conjoint, d'un enfant à charge: cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.

N.B. L'enfant à charge se définit comme celui qui est considéré à charge conformément à la Loi de l'impôt fédéral.

- b) En cas de décès d'un enfant, du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, frère et soeur: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables se terminant le jour des funérailles.
- c) En cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur: deux (2) jours.
- d) Une (1) journée à l'occasion de la naissance d'un enfant, qui devra être prise entre le moment de l'accouchement et le moment où la mère sort de l'hôpital.
- e) Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat, avant son départ, à moins d'incapacité physique.
- f) Il est convenu que seuls les jours ouvrables seront payés.

L'Employeur accordera une journée supplémentaire d'absence pour permettre à l'employé d'assister aux funérailles lorsque celles-ci ont lieu dans un rayon de plus de 200 milles du domicile de l'employé.

ARTICLE 16 - SALAIRES

16:01 Les taux de salaires apparaissant à l'Annexe «B» seront appliqués aux salariés, selon leur occupation pour la durée de cette convention.

ARTICLE 16 - (suite)

- 16:02 Les salaires et conditions particulières de travail des livreurs-vendeurs de lait apparaissent aux Annexes «A» et «B» de cette convention.
- 16:03 Sauf dans le cas hors du contrôle de l'Employeur, 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, pour les tâches à accomplir indépendamment de l'ancienneté.
- 16:04 Les taux de salaires 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.
- 16:05 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 quarante-cinq (45) jours pendant laquelle, le salarié affecté à une nouvelle tâche, sera payé au taux de son occupation précédente.
- À 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 salaires 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.
- 16:06 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 auxdites améliorations, modifications ou transformations.

ARTICLE 16 - (suite)

- 16:07 Si la mise à pied permanente d'un salarié permanent du groupe #2 devient nécessaire en raison de nouveaux sous-contrats, de changements techniques ou technologiques à l'intérieur du groupe #2, l'Employeur s'engage à offrir à ces salariés un autre emploi.
- 16:08 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 plus d'une (1) journée ouvrable. 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.
- 16:09 Si un salarié par manque d'ouvrage sur son occupation régulière est transféré pour plus de quatre (4) semaines consécutives, plus la semaine en cours, à une autre occupation dont le taux est plus bas, il recevra ce taux et si plus tard il est rappelé à son ancien travail, son taux de paye minimum à son rappel sera celui qu'il recevait avant d'être transféré.
- 16:10 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 sauf ceux de manoeuvres et les emplois vacants sur une base temporaire pour cause de vacances, absences maladie 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 «C»).
 - c) Pour être considéré, chaque candidat doit faire application en signant sur la formule fournie par la Compagnie.

ARTICLE 16 - (suite)

16:10

- 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». 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.

16:11

Si en dehors de leur travail régulier, les camionneurs (livreurs de lait) sont appelés à effectuer pour la Compagnie des livraisons ou du camionnage, préséance leur sera accordée et ils seront rémunérés à un taux horaire correspondant à leur taux hebdomadaire en vigueur tel que défini à l'annexe «B», lequel sera divisé par quarante (40) heures.

Les salariés intéressés devront donner leur nom à leur supérieur.

ARTICLE 17 - PÉRIODE DE PAIE ET COMPTABILITÉ DES LIVREURS

17:01

Les salariés seront payés sur une base hebdomadaire tous les jeudis. La semaine régulière de travail sera du lundi au samedi inclusivement et payée le jeudi suivant.

ARTICLE 17 - (suite)

17:02 Les détails suivants apparaîtront sur les états de salaires de tout salarié:

- le nom et le numéro du salarié,
- la date et la période de paie,
- le nombre d'heures travaillées à l'exception des livreurs-vendeurs,
- la somme totale de la paie,
- les détails des déductions,
- la paie nette.

17:03 Livreur-vendeurs de lait

La comptabilité des livres pour chaque parcours sera faite tous les lundis et un état de compte sera remis le vendredi suivant avec l'enveloppe de paie.

S'il y a déficit dû à la négligence ou malhonnêteté du salarié, le livreur s'engage à le payer dans un délai de sept (7) jours.

Si un client de détail déménage à l'improviste et qu'un livreur-vendeur de lait perd le montant du crédit qu'il lui avait consenti, là et alors, après vérification, la Compagnie dédommagera le livreur pour la moitié d'un crédit maximum de vingt dollars (20,00\$) et versera audit livreur une somme maximum de dix dollars (10,00\$).

1. Le livreur doit aviser immédiatement la Compagnie de ce fait.
2. Le livreur avec la collaboration de la Compagnie fera le nécessaire pour percevoir ledit compte.
3. La Compagnie versera cette somme que si effectivement le compte est incollectable et perdu.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ 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'assurance est laissé à la partie syndicale. Tout plan ainsi choisi sera émis uniquement au nom du Syndicat.

ARTICLE 18 - (suite)

- 18:01 L'Employeur s'engage à souscrire à parts égales avec le salarié soit 50% - 50%, la contribution hebdomadaire pour les bénéficiaires actuellement couverts.
- La contribution de chacun des salariés sera déduite hebdomadairement de son salaire et remise mensuellement avec la quote-part de l'Employeur à la Compagnie d'assurance.

ARTICLE 19 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 19:01 Pour les salariés préposés à la manutention dans la chambre de lait et pour l'opérateur de chariot, la Compagnie fournira les parkas, bottines, bottes fourrées et les costumes thermiques et assumera le coût du nettoyage au besoin.
- 19:02 L'Employeur paiera 50% du coût de l'uniforme pour les livreurs la première année et paiera 100% la deuxième année et au cours des années subséquentes. De plus, l'Employeur fournira un tablier.
- Le port de l'uniforme est obligatoire après la période de probation.
- 19:03 Le livreur accepte que l'Employeur fasse par versements hebdomadaires et cumulatifs, les déductions de ses gages nécessaires à cette fin à raison d'un montant de 5,00\$ par semaine jusqu'au paiement complet et final.

ARTICLE 20 - ALLOCATION POUR CHAMBRE ET REPAS

- 20:01 Les salariés requis par leur travail de coucher à l'extérieur de leur domicile seront remboursés du coût de leur chambre sur présentation du reçu. Le salarié devra coucher dans un endroit convenable déterminé par l'Employeur.

ARTICLE 20 - (suite)

- 20:02 Le salarié requis par son travail de prendre le dîner à l'extérieur de Granby et/ou de son domicile a droit à une allocation maximum de cinq (5,00\$) sur présentation d'un reçu officiel. Il est bien entendu cependant que cette allocation ne s'applique pas aux livreurs-vendeurs dont les livraisons sont effectuées à Granby ou à tout autre endroit situé dans un rayon de dix (10) milles de Granby.
- 20:03 Les livreurs de gros ou de détail ne seront pas tenus de laver leur camion; le préposé au lavage des camions demeurera en dehors de l'unité de négociation, ne fera pas partie du Syndicat mais, son travail devra se limiter au lavage des véhicules.

ARTICLE 21 - OUTILS POUR HOMMES DE MÉTIERS

- 21:01 Le salarié engagé comme homme de métier devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'Employeur pourra déterminer de quoi se composera le minimum d'outillage requis pour que le salarié puisse accomplir son travail convenablement et donner un rendement satisfaisant.

ARTICLE 22 - ANNEXES

- 22:01 Les Annexes précitées, A, B et C font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 23 - TRAVAIL DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 23:01 Les salariés exclus de l'unité de négociation n'effectueront aucun travail relevant des membres de l'unité de négociation à l'exception des cas suivants:
- a) retards et absences de nature imprévue mais seulement pendant la période de temps requise pour trouver un remplaçant qualifié;
 - b) pour fins d'entraînement, d'enseignement ou de formation;
 - c) dans les cas d'urgence.

ARTICLE 24 - DURÉE DE LA CONVENTION

24:01 La présente convention prendra effet à compter du 4 février 1985 et demeurera en vigueur pour une période de deux (2) ans soit jusqu'au 3 février 1987 inclusivement.


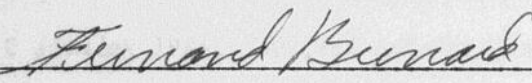
24:02 Cette convention sera en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée, sauf, lorsque l'Employeur aura acquis son droit au lock-out ou le Syndicat son droit à la grève.

24:03 RÉTROACTIVITÉ

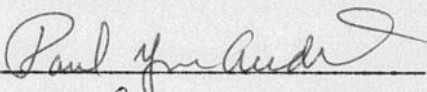
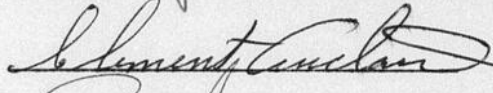
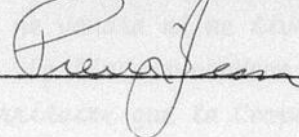
La rétroactivité porte uniquement sur la première augmentation de salaire et sera applicable sur toutes les heures payées à compter du 3 février 1985, aux employés encore à l'emploi de la Compagnie à la signature de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à GRANBY, ce 13 ième jour de Mars 1985.

AGROPUR COOPÉRATIVE AGRO-ALIMENTAIRE
GRANBY

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
LAITIERS DE GRANBY

ANNEXE «A»

CONTRAT - LIVREURS-VENDEURS

intervenu ce _____ ième jour du mois _____ 19 .

ENTRE: AGROPUR COOPÉRATIVE AGRO-ALIMENTAIRE, ci-après appelée «LA COMPAGNIE»

ET: MONSIEUR _____ domicilié
à _____, ci-après
appelé «LE LIVREUR-VENDEUR»

* * * * *

Le livreur-vendeur s'engage à vendre et à livrer dans le territoire à lui assigner par la Compagnie, tous les produits que la Compagnie offre en vente et la Compagnie s'engage à les lui vendre et fournir.

Les produits que le livreur-vendeur s'engage ainsi à vendre et à livrer sont achetés par lui de la Compagnie au prix fixé par cette dernière et revendus et livrés par le livreur-vendeur au même prix. Le livreur-vendeur est, en conséquence, toujours personnellement responsable envers la Compagnie du prix des produits qu'il a achetés pour revente et livraison.

La rémunération du livreur-vendeur sera comme suit:

3 février 1985: 483,13\$ salaire fixe

2 février 1986: 502,46\$ salaire fixe

Il est expressément convenu que le livreur-vendeur ne vendra ni ne livrera d'autres produits que ceux que la Compagnie offre en vente. Le livreur-vendeur est tenu de limiter son travail de vendeur et de livreur au territoire que la Compagnie lui assigne. Ce territoire pourra être modifié ou changé au gré de la Compagnie.

Le port de l'uniforme prescrit par la Compagnie est obligatoire après que le livreur est resté trois (3) mois au service de la Compagnie. Le coût de l'uniforme sera payé à cinquante pourcent (50%) par la Compagnie la première année et à 100% durant la deuxième année.

ANNEXE «A» (suite)

À l'engagement du livreur-vendeur, le livreur-vendeur doit fournir à la Compagnie un dépôt de deux cents dollars (200,00\$) en argent. Cette somme porte intérêt au taux courant des obligations du Canada tant qu'elle reste entre les mains de la Compagnie.

Toute somme que le livreur-vendeur pourra devoir à la Compagnie pour quelque cause que ce soit, même pour dommages-intérêts non-liquidés, pourra être déduite par la Compagnie à même ce dépôt. Advenant le cas où la Compagnie se paierait ainsi une dette du livreur-vendeur, ce dernier devra compléter le montant du dépôt dans les trente (30) jours suivants. Nonobstant ce qui précède, la Compagnie pourra retenir toute rémunération due au livreur-vendeur en compensation de ce que le livreur-vendeur pourra devoir à la Compagnie pour quelque cause que ce soit et même pour dommages-intérêts non-liquidés. Le dépôt fait par le livreur-vendeur lui est remboursé après son départ après que toutes les dettes qu'il pourra devoir à la Compagnie auront été établies et déduction faite de ces dettes. La Compagnie aura trente (30) jours pour établir ces dettes.

Les présentes sont conclues pour une période indéterminée. L'employé, pour mettre fin à son contrat, devra donner un avis verbal ou écrit d'une (1) semaine, à défaut par l'employé de donner cet avis, l'Employeur pourra retenir de ses gages une (1) semaine de salaire.

Dans les douze (12) mois qui suivront le départ du livreur-vendeur, 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 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.

FAIT EN DOUBLE À GRANBY, PROVINCE DE QUÉBEC.

LIVREUR

AGROPUR COOPÉRATIVE AGRO-ALIMENTAIRE

ANNEXE «B»

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	03-02-85	02-02-86
1- SURNUMÉRAIRES		
- DÉBUT	9.64	10.12
- APRÈS PÉRIODE DE PROBATION	9.70	10.19
2- EXPÉDITEUR DE LAIT	10.94	11.63
3- APPRENTI-LIVREUR DE LAIT	389.53	405.11
4- APPRENTI-LIVREUR REMPLACANT	389.53	405.11
5- REMPLACANT DE LAITIERS	496.76	516.63
6- LIVREUR-VENDEUR DE LAIT AU GROS	483.13	502.46

N.B. Il est convenu que Monsieur Antonio Lauzière conservera pour la durée de la convention un taux de salaire supérieur de quatorze cents (0,14\$) l'heure à celui de sa classification.

ANNEXE «C»

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

TITRE DE L'OCCUPATION OUVERTE: _____

TAUX HORAIRE: _____ CÉDULE HORAIRE: _____

PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT: _____

DESCRIPTION DU TRAVAIL: _____

QUALIFICATIONS REQUISES: _____

LES EMPLOYÉS INTÉRESSÉS DEVRONT S'INSCRIRE DANS L'ESPACE RÉSERVÉ À CETTE FIN AU BAS
DU PRÉSENT AVIS D'ICI LE _____ 19 ____.

GRANBY, LE _____ IÈME JOUR DE _____ 19 ____.

LA DIRECTION,

PAR: _____

SIGNATURES

NOMS

NOMS

06557-3

C.A.E. 1043 NO.CONV. 65573
AFFIL. 5 NB.EMPL. 12
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 39240 62
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19105017
DATE ENR.850722



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 3 1 2 2

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

06557-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19105-17
Date	Signature 85-03-13	Réception 85-03-14	Durée	Du 85-02-04	Au 87-02-03	Nombre de salariés régis par la convention collective 12

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National des Produits Laitiers de Granby 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Québec J1H 2G3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Agropur Coopérative Agro-Alimentaire 999 rue Moeller Granby, Québec J2G 8T8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-01</u> Activité <u>6329(8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature Céline Carette/ms	Date 85-03-25
---------------------------------------	-------------------------

Pour renseignements

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

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

003 (113)

RECHERCHE

1985-1987

7

(16087-15)

19105-17

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

AGROPUR COOPÉRATIVE AGRO-ALIMENTAIRE
999 MOELLER
GRANBY

Ci-après appelée: «L'EMPLOYEUR»

ET

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
LAITIERS DE GRANBY
Affilié à la C.S.D.

Ci-après appelé: «LE SYNDICAT»

1985-1987

'85 MAR 14 13:31

mb

MONTEAL
MEEKOR

TABLE DES MATIÈRES

Article 1	Buts de la Convention	1
Article 2	Reconnaissance et Juridiction	1
Article 3	Droits de la Direction	1
Article 4	Sécurité Syndicale	2
Article 5	Ancienneté	3
Article 6	Affichage d'avis	6
Article 7	Absence pour activités syndicales	7
Article 8	Représentation	7
Article 9	Procédure de règlement des griefs	8
Article 10	Semaine de travail	11
Article 11	Temps Supplémentaire	12
Article 12	Congés Chômés et Payés	14
Article 13	Vacances Payées	15
Article 14	Congés de Maladie	17
Article 15	Congés Sociaux	18
Article 16	Salaires	18
Article 17	Période de Paie et Comptabilité des Livreurs	21
Article 18	Sécurité Sociale	22
Article 19	Vêtements de travail	23
Article 20	Allocation pour chambre et repas	23
Article 21	Outils pour hommes de métiers	24
Article 22	Annexes	24
Article 23	Travail des personnes exclues de l'unité de négociation	24
Article 24	Durée de la Convention	25
ANNEXE A		26
ANNEXE B		28
ANNEXE C		29

ARTICLE 1 - BUTS 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.

1:02 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.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2:01 Conformément au certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des Relations de Travail de la Province de Québec le 23 Mai 1962, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent autorisé à négocier une convention collective au nom de tous les employés de AGROPUR COOPÉRATIVE AGRO-ALIMENTAIRE, 999 rue Moeller, Granby, Qu., à l'exception des employés de bureau et de ceux automatiquement exclus par la Loi.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3:01 Sous réserve des dispositions de cette convention et des droits de chaque salarié, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, d'opérer et de diriger son entreprise, y compris, mais sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le droit de:

- a) Maintenir l'ordre et la discipline et assurer la sécurité et l'efficacité des opérations.
- b) Faire des règlements et les amender, réprimander, suspendre ou congédier pour juste cause, le tout sujet à la procédure de griefs.
- c) Embaucher, mettre à pied, promouvoir, rétrograder, permuter et classifier les salariés.

ARTICLE 3 - (suite)

3:01 d) Innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.

3:02 Tout client dont le volume d'achat excède 2700 litres de lait par mois, ne peut être transféré à un revendeur sans le consentement du livreur-vendeur concerné.

Ces transferts ne pourront causer de mises à pied parmi les salariés du département no. 1 pendant la durée de la convention collective sauf si le salarié du département no. 1 ainsi affecté possède moins d'ancienneté que le salarié du département no. 2 possédant le moins d'ancienneté.

Aucune route de gros ne peut être transformée en route de revendeur, sans le consentement du livreur-vendeur opérant ladite route. Ceci ne s'applique donc pas aux routes qui seraient formées en totalité de clients dont le volume actuel n'excède pas 2700 litres par mois.

N.B. La présente clause ne s'applique pas aux clients servis à l'extérieur de la zone délimitée par les municipalités de Farnham, Cowansville, Waterloo, Valcourt, Acton Vale et Rougemont et ne s'applique pas aux routes de gros opérant à l'extérieur de ladite zone délimitée par les municipalités de Farnham, Cowansville, Waterloo, Valcourt, Acton Vale et Rougemont.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ 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.

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 toute la durée de la présente convention.

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

ARTICLE 4 - (suite)

4:01 L'Employeur déduit du salaire de chacun des salariés assujettis à la convention, une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat telles que fixées par règlement dudit Syndicat. L'Employeur en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat.

ARTICLE 5 - ANCIENNETÉ

5:01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un salarié au service de l'Employeur.

5:02 a) Les salariés seront à l'essai pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés et ce, à l'intérieur d'un laps de temps de six (6) mois de calendrier.

b) Les salariés engagés comme surnuméraires seront à l'essai pour une période de six (6) mois travaillés au service de l'Employeur et ce, à l'intérieur d'un laps de temps de deux (2) années consécutives. Les salariés considérés comme surnuméraires sont ceux engagés pour travailler sur une base temporaire entre le 1er mars et le 1er septembre de chaque année. Ces salariés bénéficieront d'une priorité de rappel après leur deuxième année.

c) Pendant ces périodes de probation, le salarié est considéré à l'essai et ne pourra 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 ces périodes de probation, l'ancienneté est acquise au salarié et elle est rétroactive à la date de son dernier embauchage.

b) L'ancienneté s'accumule durant toute période de temps effectivement travaillée au service de l'Employeur, de même que durant les périodes prévues aux sous-paragraphes 5:09 f), g) et h) ou durant toute absence prévue dans la présente convention collective.

c) Nonobstant ce que prévu au paragraphe précédent, tout salarié devra avoir travaillé un minimum d'un (1) jour franc dans et selon la semaine normale de travail alors en vigueur pour que son ancienneté s'accumule.

ARTICLE 5 - (suite)

5:04

Les parties conviennent qu'il n'y a qu'une seule ancienneté et c'est l'ancienneté d'usine globale. Cependant, pour l'application, le premier mouvement doit se faire à l'intérieur d'un département et en deuxième lieu à la grandeur de l'usine. À cette fin on reconnaît les départements suivants:

1. Livreurs-vendeurs de lait.
2. Manutention et expédition.

5:05

- a) Sous réserve de l'application prévue au paragraphe 5:04, 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 il bénéficie d'une période de quinze (15) jours ouvrables pour se familiariser avec la tâche à accomplir.
- b) Dans le cas des livreurs-vendeurs de lait, le principe d'ancienneté dans le cas de promotion, ne s'appliquera pas de la même façon. Lors de la création, de l'ouverture d'un poste, l'Employeur devra procéder à un premier affichage à l'intérieur du groupe des livreurs pendant une période de trois (3) jours et le poste laissé vacant à la suite du premier affichage sera affiché à grandeur de l'usine pour une période de deux (2) jours.

Toutefois, tout employé intéressé à occuper le poste laissé vacant à la suite du deuxième affichage pourra en faire la demande au gérant de l'usine qui considérera le cas judicieusement.

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 promu à une position en dehors de l'unité de négociation, continuera d'accumuler son ancienneté pendant une période de cinq (5) ans, mais après cette période, il conservera son ancienneté mais cessera de l'accroître. Toutefois, pour les fins d'application des bénéfices marginaux, l'ancienneté totale sera toujours reconnue.

ARTICLE 5 - (suite)

- 5:07 De plus, le salarié peut revenir à l'unité de négociation dans les cas suivants et selon la procédure ci-après établie:
- a) Le salarié a droit de retourner à sa fonction antérieure sans préjudice aux droits qu'il avait au moment où il a accepté la promotion, s'il n'est pas satisfait de l'emploi pendant sa période d'essai de douze (12) mois;
 - b) Si l'Employeur n'est pas satisfait d'un salarié, celui-ci sera retourné à sa fonction antérieure pas plus tard que douze (12) mois après la date de sa promotion;
 - c) En cas de mise à pied après les périodes mentionnées aux alinéas a) et b), le salarié sera retourné à son ancien travail si disponible ou à tout autre emploi vacant.
- 5:08 À la suite de l'application de l'ancienneté, le salarié transporte dans son nouveau département son ancienneté déjà acquise.
- 5:09 Le salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent, 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 qu'il ne puisse fournir une raison jugée valable par l'Employeur;
 - d) La prolongation non-autorisée d'un congé ou une absence sans autorisation au-delà de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf en cas de force majeure;
 - e) 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;
 - f) En cas de maladie ou d'un accident non-occupationnel, l'ancienneté du salarié s'accumule pendant les dix-huit (18) mois qui suivent la date de son départ. Cependant, après cette période, le salarié conserve pour une période de vingt-quatre (24) mois son ancienneté mais cesse de l'accroître;

ARTICLE 5 - (suite)

- 5:09 g) En cas d'accident de travail, le salarié accumule son ancienneté tant et aussi longtemps qu'un médecin de la Commission de Santé et de Sécurité au travail n'a pas ordonné son retour officiel au travail;
- h) En cas de maladie ou accident de travail, à son retour au travail, le livreur-vendeur retourne sur son ancienne route en autant que son absence n'excède pas douze (12) mois. Après cette période, il doit accepter la route disponible. À défaut d'une route disponible, le salarié pourra déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation.
- 5:10 Un certificat médical confirmant la condition d'un salarié sera fourni sur demande de la Compagnie.
- 5:11 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera affichée dans un endroit accessible à tous les salariés. À la date anniversaire de la convention, l'Employeur affichera une nouvelle liste.
- La liste d'ancienneté indiquera les noms des salariés et leur ancienneté. Une copie de la liste d'ancienneté sera fournie au syndicat.
- 5:12 Les contestations au sujet du rang d'ancienneté d'un salarié doivent être faites par écrit dans les trente (30) 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 trente (30) jours, une fois les corrections faites, cette liste sera considérée comme officielle et finale.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE D'AVIS

- 6:01 Sur les lieux du travail, le Syndicat pourra seulement afficher. Cet affichage consistera en des avis syndicaux aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'Employeur. Ces avis doivent être au préalable approuvés par l'Employeur.

ARTICLE 7 - ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 7:01 L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence, sans perte de salaire régulier, jusqu'à concurrence du nombre total de quinze (15) jours ouvrables par année pour l'ensemble et non pour chacun des permis aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail telles que négociation, griefs, conciliation, arbitrage, congrès, cours éducatifs.
- 7:02 Le Syndicat doit informer l'Employeur des noms des salariés désignés au moins dix (10) jours à l'avance à moins que cela ne soit possible. Pas plus de trois (3) délégués à la fois ne pourront s'absenter en même temps et pas plus de deux (2) par département.

ARTICLE 8 - REPRÉSENTATION

- 8:01 Le Syndicat pourra désigner au maximum deux (2) délégués pour le représenter auprès de l'Employeur dans les cas de griefs. Les deux (2) délégués représenteront les groupes suivants:
1. Livreurs-vendeurs de lait
 2. Manutention et expédition
- Les noms des délégués devront être communiqués par écrit à l'Employeur, par le Syndicat, avec l'indication de la date de leur entrée en fonction comme délégué.
- 8:02 Aucune activité syndicale, sauf celles prévues par la convention ou la Loi, ne devra avoir lieu durant les heures de travail; dans le cas d'un grief ou d'une plainte pouvant donner naissance à un grief, le délégué ou membre de l'exécutif agissant à titre de substitut du délégué, pourra faire enquête durant les heures de travail, en autant que cela ne nuise en rien au travail et après avoir prévenu son supérieur immédiat.
- 8:03 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 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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 trente (30) jours de calendrier des faits ou de leur raison d'être 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 à l'article 69 du Code du Travail, l'association accréditée peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier une cession de créance de la part de l'intéressé.

9:02

PREMIÈRE ÉTAPE

Le grief d'un ou des salariés est présenté par écrit au contremaître ou au chef de département et un représentant du Syndicat peut accompagner celui-ci ou ceux qui déposent ledit grief.

À compter de la réception du grief, l'Employeur doit donner sa réponse dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent.

9:03

DEUXIÈME ÉTAPE

Si la réponse du contremaître ou du chef de département n'est pas satisfaisante, le Syndicat doit soumettre le grief à l'Employeur dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de la réponse.

Les parties doivent se rencontrer dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date de réception par l'Employeur de la plainte écrite du Syndicat.

À 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.

ARTICLE 9 - (suite)

9:04 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 9:03.

L'arbitre n'a pas de 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.

9:05 Les parties, d'un commun accord, peuvent s'écarter de la présente procédure.

9:06 a) Les parties auront quinze (15) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, le Ministère du Travail du Québec sera prié d'en nommer un conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.

b) L'arbitre à qui un grief a été référé devra 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 exemplaire à chacune des deux parties autant que possible dans les trente (30) jours suivant la réception des arguments des parties.

Les deux 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.

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.

ARTICLE 9 - (suite)

9:07

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.

9:08

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.

9:09

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.

9:10

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.

9:11

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.

ARTICLE 9 - (suite)

9:12 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) À moins de cas de feu, de grève ou de force majeure, l'Employeur garantit aux salariés permanents se rapportant au travail pour le premier quart de travail cédulé pour la semaine, le minimum d'heures de la semaine régulière de travail spécifiée ci-après.

b) Si un salarié ne peut, pour une raison quelconque, se rendre au 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 a) Système à quatre (4) jours de livraison
Quatre (4) jours soit les lundi, mardi, jeudi et vendredi ou les mardi, mercredi, jeudi et vendredi, selon les besoins de la clientèle.

b) Les remplaçants ont la même semaine de travail que les livreurs-vendeurs mentionnés dans a).

10:03 MANUTENTION ET EXPÉDITION DU LAIT

La semaine régulière des employés de ce groupe est de quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

Les heures régulières de travail des employés de ce groupe sont réparties en quatre (4) jours de dix (10) heures et/ou cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives entre 04:00 heures et 21:00 heures.

Cependant, la cédule établie pour chaque employé au début de la semaine doit demeurer en vigueur pendant toute la semaine.

ARTICLE 10 - (suite)

10:04 Le gardien et le concierge seront payés à l'heure et n'auront pas de semaine régulière de travail.

10:05 Toute cédule nouvelle ou spéciale devra être mise sur pied seulement après entente entre l'Employeur et le Syndicat, sauf en cas de modification nécessitées par réglementation légale ou par entente prise à l'amiable par les clients de l'Employeur.

10:06 PRIME

Il est entendu que tout salarié du département #2 recevra 0,25\$ pour toute heure régulière travaillée avant 7:00 heures ou après 19:00 heures.

10:07 PÉRIODE DE LUNCH

Tous les salariés bénéficieront d'une période d'une (1) heure pour le repas; cette période pourra être cédulée par l'Employeur entre 11:00 heures a.m. et 1:30 heure de l'après-midi. Le salarié requis de travailler le soir devra prendre son repas à une période à fixer entre l'Employeur et lui-même.

10:08 PÉRIODE DE REPOS

Une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et l'après-midi sera allouée aux salariés travaillant dans les établissements de l'Employeur; cette période sera cédulée par l'Employeur et sera prise sur sa propriété, aux endroits qu'il désignera.

ARTICLE 11 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11:01 Aucun salarié ne fera du temps supplémentaire à moins d'avoir été expressément autorisé par l'Employeur.

ARTICLE 11 - (suite)

11:02

Tout travail exécuté en sus et en dehors de la journée régulière selon les cédules établies ou en sus de la semaine régulière de travail est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré à temps et demi à l'exception des livreurs-vendeurs et des remplaçants qui sont rémunérés à temps et demi après quarante (40) heures de travail par semaine.

Toutefois, lors du jour ouvrable précédant le jour où une fête est célébrée et lors du jour ouvrable suivant le jour où une fête est célébrée, tout travail exécuté par les livreurs-vendeurs sur route de gros et les remplaçants en sus de 10 heures dans la journée sera rémunéré à temps et demi.

N.B. En aucun temps, les heures travaillées en temps supplémentaire en vertu de la présente clause, ne sauraient faire l'objet d'une double rémunération.

11:03

Toutefois, dans la computation des heures pour les salariés ci-haut nommés (livreurs-vendeurs de lait), il sera déduit une (1) heure pour le dîner.

11:04

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

Si en pareil cas, l'employé est requis de travailler plus de deux (2) heures en temps supplémentaire et après 19:00 heures, il a alors droit à une allocation de repas de 4,00\$ à la condition que ce repas soit effectivement pris et consommé sur place.

11:05

Le temps supplémentaire sera 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.

ARTICLE 11 - (suite)

- 11:06 Tout salarié qui après avoir quitté le travail et sans avoir été averti est rappelé en dehors des heures régulières, devra recevoir au moins l'équivalent de trois (3) heures à temps et demi pour son déplacement.
- 11:07 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.

ARTICLE 12 - CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 12:01 Les jours suivants seront considérés comme jours chômés et payés quel que soit le jour:

1er Janvier,
2 Janvier,
Lundi de Pâques,
Fête de la Reine,
24 Juin,
1er Juillet,
Fête du Travail,
Action de Grâces,
25 Décembre,
26 Décembre.

De plus, il est convenu que chaque employé permanent aura droit à deux (2) journées de congé payé par année, qui seront prises entre le 4 février et le 3 Février de l'année suivante, à une date qui sera fixée au préalable par entente mutuelle entre chaque employé et son supérieur.

Lorsqu'un congé chômé et payé tombe un jour non ouvrable, l'Employeur et le Syndicat se mettent d'accord pour reporter, soit en bloc ou encore par département, ce congé à une date ultérieure, tenant compte toutefois des besoins et exigences des départements de production et de ventes. À défaut d'entente, l'Employeur de concert avec chacun des salariés, déterminera la date de reprise de ce congé.

ARTICLE 12 - (suite)

12:02 Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié devra avoir de l'ancienneté. De plus, il devra 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.

N.B. Les salariés mis à pied seront éligibles aux congés chômés et payés si, en plus d'avoir de l'ancienneté, ils ont travaillé un minimum de deux (2) jours francs i.e. seize (16) et/ou dix-huit (18) heures régulières dans la semaine précédant la fête et la journée ouvrable qui suit la fête.

12:03 Tout salarié requis de travailler les jours de fête chômés et payés prévus au paragraphe 12:01 sera rémunéré à raison de temps et demi, plus le paiement de la fête, (minimum d'une journée régulière de travail). Cependant, tout salarié s'il le désire pourra bénéficier d'un congé équivalent sans perte de salaire, après entente avec la Direction à une période déterminée conjointement par l'Employeur et le salarié intéressé, au lieu de recevoir la somme mentionnée ci-dessus.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYÉES

13:01 Tout salarié qui, au 31 décembre de chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an de service continu au service de l'Employeur aura droit à un (1) jour par mois travaillé (avec un maximum de dix (10) jours par année) payé à 4% du salaire gagné au cours de l'année qui précède ce 31 décembre.

ARTICLE 13 - (suite)

13:02 Tout salarié a droit à des vacances payées comme suit:

1 an à 2 ans	2 semaines à 4% du salaire total
2 ans à 5 ans	2 semaines à 4.5% du salaire total
5 ans à 12 ans	3 semaines à 6% du salaire total
12 ans à 20 ans	4 semaines à 8% du salaire total
20 ans et +	5 semaines à 10% du salaire total

Pour les fins de cet article, il s'agit des années de service continu seulement. Pour fin de vacances seulement, l'ancienneté des employés embauchés avant le 20 avril 1979 et dont la date d'emploi se situe entre le 1er janvier et le 30 avril, sera reportée au 31 décembre de l'année précédente. L'indemnité pour les vacances sera compilée d'après le pourcentage ci-dessus, basé sur les gains totaux annuels, selon la Formule T-4 d'impôt de l'année précédente. La période de computation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre.

13:03 Ces vacances, jusqu'à concurrence des deux (2) premières semaines seront prises consécutivement entre le 1er juin et le 1er octobre de chaque année. Cependant, si le salarié le désire et après entente avec l'Employeur, les vacances pourront être prises séparément. Le choix des périodes de vacances sera déterminé par l'Employeur en tenant compte de l'ancienneté si possible. Dans le cas d'une semaine de vacances additionnelle, la période de vacances sera fixée à une date déterminée par l'Employeur après consultation avec le salarié concerné. Toutefois, si la prise de vacances était interrompue par suite de maladie ou d'accident et que les vacances ne puissent être prises dans l'année, elles seront alors cumulatives d'une année à l'autre et pourront être prises dans l'année subséquente après entente avec l'Employeur.

La liste des vacances doit être complétée et affichée au plus tard le 15 mai de chaque année.

13:04 Les salariés auront droit de recevoir le paiement de leur période de vacances respectives à l'avance, i.e. avant le départ pour celles-ci.

13:05 Au cas où il y aurait un congé statutaire survenant pendant les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci aura le choix d'en recevoir le paiement ou de prendre un congé à une date ultérieure à être fixée entre l'Employeur et le salarié.

ARTICLE 14 - CONGÉS DE MALADIE

14:01 L'Employeur paiera le salaire régulier du salarié moins toute compensation qu'il pourrait recevoir de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail ou de l'assurance collective d'après le tableau suivant:

1 an à 3 ans:	1 semaine
3 ans à 6 ans:	2 semaines
6 ans à 8 ans:	2 1/2 semaines
8 ans à 15 ans:	3 semaines
15 ans à 20 ans:	3 1/2 semaines
20 ans et +:	4 semaines

Pour les fins de cet article, il s'agit d'années de service continu seulement.

14:02 La période de computation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre.

14:03 Tout salarié ayant de l'ancienneté mais moins d'un (1) ans de service aura droit à un demi-jour (1/2) de congé maladie payé par mois de service.

14:04 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible à ces bénéfices, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique.

14:05 Ces congés de maladie ne s'accumulent pas d'année en année.

14:06 En cas d'absence pour raison de maladie, l'Employeur pourra exiger que le salarié se soumette à l'examen d'un médecin de la Compagnie aux frais de cette dernière, sous peine de perdre ses bénéfices de congés de maladie.

14:07 Le salarié aura le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils devront recommander la nomination d'un troisième médecin dont la décision sera finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par le salarié concerné.

ARTICLE 14 - (suite)

14:08 Sauf dans le cas d'impossibilité physique, tout salarié absent de son travail pour raison de maladie, devra avertir son contremaître de son retour au travail, la journée précédant ce retour. Cet avis devra être donné durant les heures normales de travail.

ARTICLE 15 - CONGÉS SOCIAUX

15:01 Tout salarié ayant de l'ancienneté aura droit, sans perte de salaire, aux congés suivants:

- a) En cas de décès d'un conjoint, d'un enfant à charge: cinq (5) jours ouvrables à compter du décès.

N.B. L'enfant à charge se définit comme celui qui est considéré à charge conformément à la Loi de l'impôt fédéral.

- b) En cas de décès d'un enfant, du père, de la mère, de la belle-mère, du beau-père, frère et soeur: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables se terminant le jour des funérailles.
- c) En cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur: deux (2) jours.
- d) Une (1) journée à l'occasion de la naissance d'un enfant, qui devra être prise entre le moment de l'accouchement et le moment où la mère sort de l'hôpital.
- e) Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat, avant son départ, à moins d'incapacité physique.
- f) Il est convenu que seuls les jours ouvrables seront payés.

L'Employeur accordera une journée supplémentaire d'absence pour permettre à l'employé d'assister aux funérailles lorsque celles-ci ont lieu dans un rayon de plus de 200 milles du domicile de l'employé.

ARTICLE 16 - SALAIRES

16:01 Les taux de salaires apparaissant à l'Annexe «B» seront appliqués aux salariés, selon leur occupation pour la durée de cette convention.

ARTICLE 16 - (suite)

- 16:02 Les salaires et conditions particulières de travail des livreurs-vendeurs de lait apparaissent aux Annexes «A» et «B» de cette convention.
- 16:03 Sauf dans le cas hors du contrôle de l'Employeur, 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, pour les tâches à accomplir indépendamment de l'ancienneté.
- 16:04 Les taux de salaires 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.
- 16:05 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 quarante-cinq (45) jours pendant laquelle, le salarié affecté à une nouvelle tâche, sera payé au taux de son occupation précédente.
- À 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 salaires 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.
- 16:06 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 auxdites améliorations, modifications ou transformations.

ARTICLE 16 - (suite)

- 16:07 Si la mise à pied permanente d'un salarié permanent du groupe #2 devient nécessaire en raison de nouveaux sous-contrats, de changements techniques ou technologiques à l'intérieur du groupe #2, l'Employeur s'engage à offrir à ces salariés un autre emploi.
- 16:08 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 plus d'une (1) journée ouvrable. 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.
- 16:09 Si un salarié par manque d'ouvrage sur son occupation régulière est transféré pour plus de quatre (4) semaines consécutives, plus la semaine en cours, à une autre occupation dont le taux est plus bas, il recevra ce taux et si plus tard il est rappelé à son ancien travail, son taux de paye minimum à son rappel sera celui qu'il recevait avant d'être transféré.
- 16:10 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 sauf ceux de manoeuvres et les emplois vacants sur une base temporaire pour cause de vacances, absences maladie 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 «C»).
 - c) Pour être considéré, chaque candidat doit faire application en signant sur la formule fournie par la Compagnie.

ARTICLE 16 - (suite)

16:10

- 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». 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.

16:11

Si en dehors de leur travail régulier, les camionneurs (livreurs de lait) sont appelés à effectuer pour la Compagnie des livraisons ou du camionnage, présence leur sera accordée et ils seront rémunérés à un taux horaire correspondant à leur taux hebdomadaire en vigueur tel que défini à l'annexe «B», lequel sera divisé par quarante (40) heures.

Les salariés intéressés devront donner leur nom à leur supérieur.

ARTICLE 17 - PÉRIODE DE PAIE ET COMPTABILITÉ DES LIVREURS

17:01

Les salariés seront payés sur une base hebdomadaire tous les jeudis. La semaine régulière de travail sera du lundi au samedi inclusivement et payée le jeudi suivant.

ARTICLE 17 - (suite)

17:02 Les détails suivants apparaîtront sur les états de salaires de tout salarié:

- le nom et le numéro du salarié,
- la date et la période de paie,
- le nombre d'heures travaillées à l'exception des livreurs-vendeurs,
- la somme totale de la paie,
- les détails des déductions,
- la paie nette.

17:03 Livreur-vendeurs de lait

La comptabilité des livres pour chaque parcours sera faite tous les lundis et un état de compte sera remis le vendredi suivant avec l'enveloppe de paie.

S'il y a déficit dû à la négligence ou malhonnêteté du salarié, le livreur s'engage à le payer dans un délai de sept (7) jours.

Si un client de détail déménage à l'improviste et qu'un livreur-vendeur de lait perd le montant du crédit qu'il lui avait consenti, là et alors, après vérification, la Compagnie dédommagera le livreur pour la moitié d'un crédit maximum de vingt dollars (20,00\$) et versera audit livreur une somme maximum de dix dollars (10,00\$).

1. Le livreur doit aviser immédiatement la Compagnie de ce fait.
2. Le livreur avec la collaboration de la Compagnie fera le nécessaire pour percevoir ledit compte.
3. La Compagnie versera cette somme que si effectivement le compte est incollectable et perdu.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ 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'assurance est laissé à la partie syndicale. Tout plan ainsi choisi sera émis uniquement au nom du Syndicat.

ARTICLE 18 - (suite)

- 18:01 L'Employeur s'engage à souscrire à parts égales avec le salarié soit 50% - 50%, la contribution hebdomadaire pour les bénéficiaires actuellement couverts.
- La contribution de chacun des salariés sera déduite hebdomadairement de son salaire et remise mensuellement avec la quote-part de l'Employeur à la Compagnie d'assurance.

ARTICLE 19 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 19:01 Pour les salariés préposés à la manutention dans la chambre de lait et pour l'opérateur de chariot, la Compagnie fournira les parkas, bottines, bottes fourrées et les costumes thermiques et assumera le coût du nettoyage au besoin.
- 19:02 L'Employeur paiera 50% du coût de l'uniforme pour les livreurs la première année et paiera 100% la deuxième année et au cours des années subséquentes. De plus, l'Employeur fournira un tablier.
- Le port de l'uniforme est obligatoire après la période de probation.
- 19:03 Le livreur accepte que l'Employeur fasse par versements hebdomadaires et cumulatifs, les déductions de ses gages nécessaires à cette fin à raison d'un montant de 5,00\$ par semaine jusqu'au paiement complet et final.

ARTICLE 20 - ALLOCATION POUR CHAMBRE ET REPAS

- 20:01 Les salariés requis par leur travail de coucher à l'extérieur de leur domicile seront remboursés du coût de leur chambre sur présentation du reçu. Le salarié devra coucher dans un endroit convenable déterminé par l'Employeur.

ARTICLE 20 - (suite)

- 20:02 Le salarié requis par son travail de prendre le dîner à l'extérieur de Granby et/ou de son domicile a droit à une allocation maximum de cinq (5,00\$) sur présentation d'un reçu officiel. Il est bien entendu cependant que cette allocation ne s'applique pas aux livreurs-vendeurs dont les livraisons sont effectuées à Granby ou à tout autre endroit situé dans un rayon de dix (10) milles de Granby.
- 20:03 Les livreurs de gros ou de détail ne seront pas tenus de laver leur camion; le préposé au lavage des camions demeurera en dehors de l'unité de négociation, ne fera pas partie du Syndicat mais, son travail devra se limiter au lavage des véhicules.

ARTICLE 21 - OUTILS POUR HOMMES DE MÉTIERS

- 21:01 Le salarié engagé comme homme de métier devra fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'Employeur pourra déterminer de quoi se composera le minimum d'outillage requis pour que le salarié puisse accomplir son travail convenablement et donner un rendement satisfaisant.

ARTICLE 22 - ANNEXES

- 22:01 Les Annexes précitées, A, B et C font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 23 - TRAVAIL DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 23:01 Les salariés exclus de l'unité de négociation n'effectueront aucun travail relevant des membres de l'unité de négociation à l'exception des cas suivants:
- a) retards et absences de nature imprévue mais seulement pendant la période de temps requise pour trouver un remplaçant qualifié;
 - b) pour fins d'entraînement, d'enseignement ou de formation;
 - c) dans les cas d'urgence.

ARTICLE 24 - DURÉE DE LA CONVENTION

24:01 La présente convention prendra effet à compter du 4 février 1985 et demeurera en vigueur pour une période de deux (2) ans soit jusqu'au 3 février 1987 inclusivement.


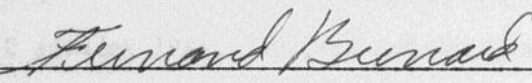
24:02 Cette convention sera en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée, sauf, lorsque l'Employeur aura acquis son droit au lock-out ou le Syndicat son droit à la grève.

24:03 RÉTROACTIVITÉ

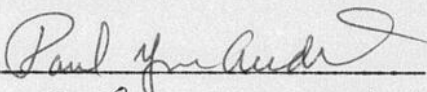
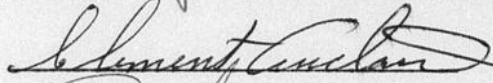
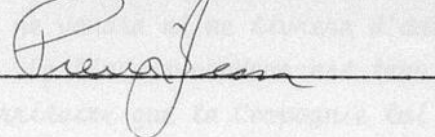
La rétroactivité porte uniquement sur la première augmentation de salaire et sera applicable sur toutes les heures payées à compter du 3 février 1985, aux employés encore à l'emploi de la Compagnie à la signature de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à GRANBY, ce 13 ième jour de Mars 1985.

AGROPUR COOPÉRATIVE AGRO-ALIMENTAIRE
GRANBY

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUITS
LAITIERS DE GRANBY

ANNEXE «A»

CONTRAT - LIVREURS-VENDEURS

intervenu ce _____ ième jour du mois _____ 19 .

ENTRE: AGROPUR COOPÉRATIVE AGRO-ALIMENTAIRE, ci-après appelée «LA COMPAGNIE»

ET: MONSIEUR _____ domicilié
à _____, ci-après
appelé «LE LIVREUR-VENDEUR»

* * * * *

Le livreur-vendeur s'engage à vendre et à livrer dans le territoire à lui assigner par la Compagnie, tous les produits que la Compagnie offre en vente et la Compagnie s'engage à les lui vendre et fournir.

Les produits que le livreur-vendeur s'engage ainsi à vendre et à livrer sont achetés par lui de la Compagnie au prix fixé par cette dernière et revendus et livrés par le livreur-vendeur au même prix. Le livreur-vendeur est, en conséquence, toujours personnellement responsable envers la Compagnie du prix des produits qu'il a achetés pour revente et livraison.

La rémunération du livreur-vendeur sera comme suit:

3 février 1985: 483,13\$ salaire fixe

2 février 1986: 502,46\$ salaire fixe

Il est expressément convenu que le livreur-vendeur ne vendra ni ne livrera d'autres produits que ceux que la Compagnie offre en vente. Le livreur-vendeur est tenu de limiter son travail de vendeur et de livreur au territoire que la Compagnie lui assigne. Ce territoire pourra être modifié ou changé au gré de la Compagnie.

Le port de l'uniforme prescrit par la Compagnie est obligatoire après que le livreur est resté trois (3) mois au service de la Compagnie. Le coût de l'uniforme sera payé à cinquante pourcent (50%) par la Compagnie la première année et à 100% durant la deuxième année.

ANNEXE «A» (suite)

À l'engagement du livreur-vendeur, le livreur-vendeur doit fournir à la Compagnie un dépôt de deux cents dollars (200,00\$) en argent. Cette somme porte intérêt au taux courant des obligations du Canada tant qu'elle reste entre les mains de la Compagnie.

Toute somme que le livreur-vendeur pourra devoir à la Compagnie pour quelque cause que ce soit, même pour dommages-intérêts non-liquidés, pourra être déduite par la Compagnie à même ce dépôt. Advenant le cas où la Compagnie se paierait ainsi une dette du livreur-vendeur, ce dernier devra compléter le montant du dépôt dans les trente (30) jours suivants. Nonobstant ce qui précède, la Compagnie pourra retenir toute rémunération due au livreur-vendeur en compensation de ce que le livreur-vendeur pourra devoir à la Compagnie pour quelque cause que ce soit et même pour dommages-intérêts non-liquidés. Le dépôt fait par le livreur-vendeur lui est remboursé après son départ après que toutes les dettes qu'il pourra devoir à la Compagnie auront été établies et déduction faite de ces dettes. La Compagnie aura trente (30) jours pour établir ces dettes.

Les présentes sont conclues pour une période indéterminée. L'employé, pour mettre fin à son contrat, devra donner un avis verbal ou écrit d'une (1) semaine, à défaut par l'employé de donner cet avis, l'Employeur pourra retenir de ses gages une (1) semaine de salaire.

Dans les douze (12) mois qui suivront le départ du livreur-vendeur, 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 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.

FAIT EN DOUBLE À GRANBY, PROVINCE DE QUÉBEC.

LIVREUR

AGROPUR COOPÉRATIVE AGRO-ALIMENTAIRE

ANNEXE «B»

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	03-02-85	02-02-86
1- SURNUMÉRAIRES		
- DÉBUT	9.64	10.12
- APRÈS PÉRIODE DE PROBATION	9.70	10.19
2- EXPÉDITEUR DE LAIT	10.94	11.63
3- APPRENTI-LIVREUR DE LAIT	389.53	405.11
4- APPRENTI-LIVREUR REMPLACANT	389.53	405.11
5- REMPLACANT DE LAITIERS	496.76	516.63
6- LIVREUR-VENDEUR DE LAIT AU GROS	483.13	502.46

N.B. Il est convenu que Monsieur Antonio Lauzière conservera pour la durée de la convention un taux de salaire supérieur de quatorze cents (0,14\$) l'heure à celui de sa classification.

ANNEXE «C»

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

TITRE DE L'OCCUPATION OUVERTE: _____

TAUX HORAIRE: _____ CÉDULE HORAIRE: _____

PÉRIODE D'ENTRAÎNEMENT: _____

DESCRIPTION DU TRAVAIL: _____

QUALIFICATIONS REQUISES: _____

LES EMPLOYÉS INTÉRESSÉS DEVRONT S'INSCRIRE DANS L'ESPACE RÉSERVÉ À CETTE FIN AU BAS
DU PRÉSENT AVIS D'ICI LE _____ 19 ____.

GRANBY, LE _____ IÈME JOUR DE _____ 19 ____.

LA DIRECTION,

PAR: _____

SIGNATURES

NOMS

NOMS
