22184-02

'82 FEV -8 14 18

BUREAU

31 DEC 83

CODE CONFIDENTIEL

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: Les Boissons gazeuses Guy H. Mainville Inc.
2465, 1ère avenue
Québec (Québec)
G1L 3M9

ci-après désignée la "Compagnie"

Local 1999, Routiers, Brasseries, Liqueurs douces
et ouvriers de diverses industries
170, boulevard Dorchester est, bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

ci-après désigné le "Syndicat"

REÇU
MAR 29 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

Article 1 - Objet

L'objet du présent contrat est de promouvoir les bonnes relations entre la Compagnie et ses employés et de fournir un moyen de régler à l'amiable les désaccords qui pourraient surgir.

Article 2 - Définitions

À moins que le contexte ne s'y oppose clairement, aux fins de l'application de la présente convention collective, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée au présent article ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

L'expression "année de référence" désigne la période de temps comprise entre le 2e juillet d'une année et le 2e juillet de l'année qui suit.

Le mot "Compagnie" désigne Les Boissons gazeuses Guy H. Mainville Inc.

... 2

2.04 Le mot "employé" désigne tous les employés de bureau de la compagnie au 2465 de la 1ère avenue, ville de Québec, visés par l'accréditation du Syndicat telle qu'établie par décision du commissaire du travail, en date du 30 septembre 1981, soit tous les salariés au sens du Code du travail qui sont des employés de bureau, à l'exception du directeur du bureau, du contrôleur et de son adjoint administratif, du responsable du système d'informatique et de son adjoint administratif, du responsable du personnel, de la ou des secrétaires des officiers de la compagnie, et la secrétaire du directeur-général, la secrétaire du contrôleur et la secrétaire du responsable du personnel, des chimistes, techniciens du service de contrôle de la qualité, infirmière industrielle, surveillants de vente, contremaîtres, assistants contremaîtres, chefs de services et ceux occupant un rang supérieur à celui de surveillant de vente ou de contremaître, de même que des salariés déjà accrédités.

2.05 L'expression "employé stagiaire" désigne un employé ayant moins de six (6) mois de service ininterrompu dans la Compagnie, mais ne comprend pas un employé temporaire.

Un employé stagiaire n'aura aucun droit au titre des clauses d'ancienneté de la présente convention collective et pourra être licencié en tout temps par la Compagnie avec ou sans motif défini et ce licenciement ne sera pas passible de reconsidération au titre de la procédure de règlement des griefs telle qu'exposée dans la présente convention collective.

L'expression "employé temporaire" désigne un employé engagé à ce titre pour un travail de nature temporaire au cours de la période allant du 15 avril au 15 septembre ou du 15 novembre au 7 janvier de toute année donnée.

...

Il est de plus entendu que si une personne est embauchée au cours des périodes prévues à la présente clause et aurait déjà été embauchée par la Compagnie en dedans des douze (12) mois précédents à titre "d'employé stagiaire", elle sera alors classifiée à titre d'employé stagiaire au lieu d'employé temporaire. Un employé temporaire n'aura aucun droit au titre des clauses d'ancienneté du présent contrat.

2.07 L'expression "employé régulier" désigne un employé autre qu'un employé stagiaire ou un employé temporaire.

2.08 L'expression "service ininterrompu" ou "service continu" désigne la durée ininterrompue pendant laquelle un employé est à l'emploi de la Compagnie, sauf aux fins des clauses 2.05 et 16.02 où les mots "service ininterrompu" ou "service continu" désignent la durée ininterrompue pendant laquelle un employé travaille effectivement pour la Compagnie moyennant rémunération.

2.09 Le mot "Syndicat" désigne le Local 1999, Routiers Brasseries, Liqueurs douces et ouvriers de diverses industries.

2.10 Il est convenu que pour fins d'interprétation de cette entente, le pronom masculin s'appliquera aux employés de sexe masculin et de sexe féminin.

Article 3 - Représentation

3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'agent exclusif de négociation des employés, comme défini aux présentes.

3.02 Aucune discrimination ne sera faite en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son sexe ou son affiliation au Syndicat.

.../4

3.03 a) Tout employé (autre qu'un employé temporaire) devra, après avoir terminé sa période de stage et comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer un membre en règle du Syndicat.

b) Le Syndicat consent à ne pas refuser l'affiliation à un employé sans juste cause. Lorsqu'un employé est suspendu ou expulsé comme membre, le Syndicat donnera à la Compagnie, par écrit, les raisons de ladite mesure.

3.04 a) Tout nouvel employé devra, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Compagnie par écrit à déduire de chaque paie qui lui sera due durant toute l'existence du présent contrat et durant toute l'existence de tout contrat collectif ultérieur contenant des stipulations similaires, tout montant dont le Syndicat peut, de temps à autre, décider et informer la Compagnie en certifiant par écrit que c'est là le montant des droits payables à ce moment-là.

b) Tout nouvel employé (autre qu'un employé temporaire) devra, après la fin de son stage, remplir et signer une demande d'affiliation au Syndicat et une autorisation pour la déduction de son salaire de tout montant dont le Syndicat peut décider à ce moment-là et informer la Compagnie en certifiant que c'est là le droit d'initiation standard du Syndicat.

c) L'autorisation de déduire du droit d'initiation du Syndicat et des droits syndicaux ordinaires devra être faite sur les formules annexées aux présentes sous l'annexe "B", "Autorisation de déduction du droit d'initiation" et l'annexe "C", "Autorisation irrévocable de déduction des droits syndicaux".

d) Les droits d'initiation et les droits syndicaux déduits par la Compagnie seront versés au secrétaire financier du Syndicat avant le 15e jour qui suit le mois au cours duquel lesdites déductions auront été effectuées, accompagnés des détails et explications qui peuvent être raisonnablement requis.

... 5

e) La Compagnie remet au Syndicat avant le 1er septembre de chaque année une liste de tous les employés réguliers au 1er août de cette année, indiquant leur nom, adresse, code postal, numéro d'assurance sociale, date de naissance et numéro de téléphone. Les employés seront requis d'informer la Compagnie de tous changements auxdites informations.

Article 4 - Droit de la direction

4.01 Le Syndicat convient que, sous réserve des restrictions imposées par la loi, la Compagnie a le droit de gérer et d'exploiter son bureau et son équipement et de poursuivre ses affaires. Le Syndicat convient également que, sous réserve des restrictions imposées par la loi ou par les clauses du présent contrat, la Compagnie a le droit de décider de temps à autre de toute question ayant trait aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, et sans restriction à la généralité de ce qui précède, toute question ayant trait à l'embauchage, l'administration, la promotion, la rétrogradation, le transfert ou la mise à pied des employés, à la rémunération à leur payer et aux devoirs et à la conduite qu'elle est en droit d'exiger de leur part. La Compagnie convient qu'elle ne punira, ni ne suspendra, ni ne licenciera (à ne pas confondre avec mettre à pied) aucun employé sans juste raison et elle convient en outre que les employés auront le droit de présenter leurs griefs de la manière et dans la mesure exposées à l'article 7 des présentes dans le cas où la Compagnie exercerait l'une quelconque de ses droits en violation d'une stipulation quelconque de ce contrat.

Article 5 - Ni grève ni fermeture d'usine

5.01 Ni le Syndicat ni aucun de ses membres, ni aucun employé ne prendra part à, ni ne décrétera, ni n'encouragera aucune grève, grève sur le tas, grève perlée, piquetage, ni aucun arrêt de travail

. . . 6

contre la Compagnie, qui pourrait de quelque manière que ce soit affecter l'exploitation de la Compagnie, et la Compagnie ne procédera à aucun lock-out.

Article 6 - Activités syndicales

6.01 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu pendant les heures de travail de façon à gêner un employé dans l'exercice de ses fonctions, à moins que la permission à cet effet n'ait été obtenue auparavant du chef de service immédiat de l'employé. Ladite permission ne devra pas être refusée de façon déraisonnable et tout congé ainsi pris durant les heures de travail d'un employé sera sans perte de paie.

6.02 La Compagnie mettra à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage, tableau sur lequel le Syndicat pourra afficher les avis qu'il désire porter à l'attention des employés, sous réserve, toutefois, qu'aucun desdits avis ne soit affiché ailleurs que sur ledit tableau d'affichage et sous réserve, de plus, qu'aucun desdits avis ne soit affiché avant d'avoir été signé par un représentant du Syndicat et par un représentant de la Direction.

6.03 a) De temps en temps, pendant la durée du présent contrat et sur demande écrite du Syndicat, la Compagnie accordera des congés autorisés, non payés, aux employés nommément désignés dans la demande, pour leur permettre de prendre part aux activités du Syndicat. Normalement aucun de ces congés ne sera inférieur à un (1) jour ni supérieur à sept (7) jours, exception faite lorsqu'un de ces congés est attribué à un employé afin de lui permettre d'assister à un congrès syndical ou à un cours d'entrainement syndical, le maximum de sept (7) jours pourra être prolongé de façon à tenir compte de ce qui est raisonnable dans les circonstances. Il ne sera pas accordé plus de huit (8) congés de ce genre en une même année d'existence du présent contrat et pas plus d'un (1)

employé ne pourra être absent au titre de ce congé. Si le maximum de huit (8) congés a été accordé pendant une année de l'existence du présent contrat, la Compagnie considérera toute demande ultérieure pour congé de ce genre pendant cette année à titre individuel.

b) A la demande du Syndicat, la Compagnie accordera à tout employé qui est membre du bureau exécutif du Syndicat un congé autorisé, non payé, qui peut être nécessaire pour lui permettre d'assister aux réunions régulièrement tenues du bureau exécutif du Syndicat.

6.04 De temps en temps, pendant la durée du présent contrat et sur la demande écrite du Syndicat, la Compagnie accordera un congé autorisé, non payé, à tout employé dans le but de s'occuper des affaires du Syndicat. La durée de ce congé autorisé ne sera pas inférieure à un (1) mois et pas plus d'un (1) employé n'aura droit audit congé autorisé en même temps. Si ledit congé est d'une durée de moins d'un (1) an, le Syndicat spécifiera la période à couvrir. Si l'on s'attend à ce que le congé soit exigé pendant une durée de plus d'un (1) an, il sera traité comme congé autorisé indéfini et l'approbation par la Compagnie dudit congé sera considérée comme continuant pendant toute l'existence du présent contrat. La Compagnie s'efforcera de prendre les dispositions nécessaires pour que les avantages sociaux de la Compagnie et ceux du gouvernement demeurent en vigueur pendant l'absence d'un employé en vertu dudit congé, s'il s'avère pratique d'agir ainsi.

6.05 En ce qui concerne les employés qui reçoivent un congé autorisé en vertu des stipulations des clauses 6.03 et 6.04 ci-dessus, il est convenu que:

(a) Chaque employé recevra de la Compagnie, pour chaque jour d'absence pour un congé de ce genre, un montant équivalent à:

(i) un cinquième (1/5) de son taux régulier de salaire hebdomadaire

- moins -

(ii) toutes les déductions normalement retenues de par la loi de la paie d'un employé et, le cas échéant, les cotisations de l'employé au Régime étendu d'assurance collective et au Régime de retraite des employés.

(b) Le Syndicat remboursera sans tarder à la Compagnie la somme:

(i) du montant brut du paiement calculé selon les indications de l'alinéa (a) (i) ci-dessus,

- PLUS -

(ii) en cas de congé autorisé accordé en vertu de la clause 6.03 des présentes, un montant égal à vingt-cinq pour cent (25%) du montant calculé à l'alinéa (b) (i) ci-dessus, paiement qui sera censé compenser la Compagnie pour ses frais, en ce qui concerne les avantages sociaux de l'employé pour la durée du congé autorisé ou, dans le cas d'un congé autorisé accordé en vertu de la clause 6.04 des présentes, tout montant qui devient payable par la Compagnie du fait que la Compagnie a fait à un employé quelconque un paiement en vertu des dispositions du paragraphe (a) ci-dessus (par exemple, les cotisations de la Compagnie au Régime de retraite des employés, au Régime étendu d'assurance collective, à l'assurance-chômage, au Régime des rentes et au Régime d'assurance-maladie du gouvernement, etc...). Au cas où le Syndicat manquerait de rembourser ainsi la Compagnie, tous les paiements aux employés en vertu du paragraphe (a) ci-dessus cesseront immédiatement.

(c) En considération du consentement de la Compagnie à effectuer des paiements conformément aux stipulations ci-dessus, le Syndicat consent à indemniser la Compagnie et à la mettre à couvert de et contre toute réclamation, paiement ou frais de n'importe quelle nature qu'elle peut recevoir, faire ou subir, directement ou indirectement, pour avoir consenti à faire et avoir fait lesdits paiements, déductions et contributions ou en raison de toute relation d'emploi imputée dont l'existence peut être alléguée entre ledit employé et la Compagnie en raison desdits paiements.

6.06 L'octroi de tout congé au titre des clauses 6.03 ou 6.04 peut être refusé par la Compagnie si l'octroi dudit congé est déraisonnable, compte tenu des exigences des opérations.

6.07 Tout délégué syndical ou tout cadre du Syndicat faisant partie des employés se verra accorder une permission pour le temps qui lui est nécessaire en vue d'assister aux entrevues avec le personnel de la Direction qui nécessitent sa présence au titre des stipulations de l'article 7 et tout employé qui est un témoin nécessaire dans le cadre d'une réunion de présentation des griefs ou d'un débat pour l'arbitrage d'un grief constitué au titre de l'article 7 se verra accorder une permission pour le temps qui lui est nécessaire en vue d'avancer ses preuves au cours de ce débat. L'octroi de toute permission, toutefois, se fera sous réserve de l'obtention préalable par l'employé d'une permission de quitter le travail de la part du Directeur du bureau. Toutes ces permissions durant les heures de travail régulières de l'employé seront accordées sans perte de paie, sous réserve toutefois que la Compagnie puisse discontinuer le paiement desdites permissions si, à son avis, il y a un abus du privilège de demander lesdites permissions.

6.08 Sur demande du Syndicat, la Compagnie accordera une permission, sans perte de paie et durant les heures de travail régulières des employés, à pas plus d'un (1) employé membre du comité de négociation du Syndicat en vue de lui permettre d'assister à des réunions organisées avec des représentants de la Compagnie ou avec un agent de médiation aux fins de négocier le renouvellement du présent contrat collectif.

Article 7 - Griefs

7.01 Le délégué syndical mentionné aux présentes sera un employé de la Compagnie. Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du nom dudit délégué et pourra

également aviser la Compagnie du nom d'un (1) employé supplémentaire au maximum qui pourra remplir le rôle de délégué en l'absence du travail du délégué ordinaire. La Compagnie ne reconnaîtra comme délégué aucune personne avant d'avoir reçu du Syndicat ledit avis écrit.

7.02 a) Au titre du présent contrat, un "grief" consistera uniquement en un différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou l'allégation d'une violation de toute stipulation du présent contrat, y compris tout doute quant à savoir si une question peut faire l'objet d'un arbitrage.

b) En cas de plainte ou de malentendu qui n'est pas un "grief" tel que défini ci-dessus, et si la question n'est pas résolue avec une promptitude raisonnable, elle peut être soumise à la procédure revendicative stipulée aux présentes pour la présentation des griefs; étant entendu et convenu, cependant, qu'une telle question ne sera, dans aucune circonstance, soumise pour arbitrage.

c) En cas de doute quant à savoir si un différend quelconque constitue ou non un grief au sens du présent contrat, cette question peut être soumise à la procédure revendicative et tranchée, si nécessaire, par arbitrage.

d) Un effort sincère sera fait par les employés et par les deux parties au présent contrat pour résoudre les plaintes et les griefs avec promptitude selon la procédure stipulée ci-dessous.

7.03 Griefs individuels

Un employé qui a un grief doit le présenter dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'incident donnant ouverture au grief, en suivant la procédure ci-après prévue.

Etape 1

L'employé discute du grief avec le représentant approprié de la direction.

Etape 2

Si le grief n'est pas résolu dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent sa présentation à l'étape 1, le délégué syndical pourra, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent ce délai de trois (3) jours, présenter le grief par écrit au représentant approprié de la direction avec suffisamment de détails pour bien définir la nature du grief.

Dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette présentation, le représentant approprié de la direction, accompagné ou non de deux autres personnes, aura une rencontre pour discuter du grief avec l'employé concerné et le délégué syndical, accompagnés ou non d'une autre personne.

La décision de la Compagnie faisant suite à cette rencontre sera motivée par écrit et sera remise à l'employé et au délégué syndical dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

7.04 Griefs collectifs

Si un groupe de deux (2) employés ou plus qui ont une plainte ou un grief basé sur la même stipulation ou les mêmes stipulations du présent contrat ou sur des faits similaires, désire voir ladite question traitée collectivement et non pas en tant que plainte ou grief, il pourra, pourvu que ce soit fait dans un délai raisonnable, soumettre ladite question par écrit, avec la signature de chacun desdits employés qui ont sujet de grief, au représentant approprié de la Direction, en donnant les détails suffisants pour définir le litige. Une occasion sera donnée pour une discussion orale entre les représentants du Syndicat (trois (3) au maximum) et les représentants de la Direction (trois (3) au maximum) et, la Compagnie remettra au Syndicat une réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de cette soumission par écrit.

7.05 Motif de grief entre la Compagnie et le Syndicat

Si un motif de grief ou de plainte surgit directement entre la Compagnie et le Syndicat, il sera procédé comme suit: Le motif de grief, pourvu que ce soit fait dans un délai raisonnable, pourra être soumis par écrit par l'une des parties à l'autre partie, en donnant des détails suffisants pour définir le litige. Une occasion sera donnée pour une discussion orale entre les représentants officiels du Syndicat (trois (3) au maximum) et les représentants de la Direction (trois (3) au maximum) et, la partie à laquelle la question a été soumise remettra à l'autre partie une réponse par écrit à ce sujet dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de cette soumission.

7.06 Suspension ou licenciement

a) Lorsqu'un employé doit être suspendu ou licencié, il doit être accompagné de son délégué à ladite entrevue, et que les raisons pour ladite suspension ou ledit licenciement soient données incluant le dossier disciplinaire antérieur de l'employé si pertinent à l'action disciplinaire en cours. L'employé, sur sa demande écrite, aura le privilège de refuser la présence de son délégué syndical. En tout état de cause, on donnera à un employé qui est suspendu ou licencié l'occasion de discuter la question avec son délégué avant qu'il quitte les locaux de la Compagnie.

b) Tout grief ayant trait à la suspension ou au licenciement d'un employé quelconque sera remis directement à l'étape 2 de la procédure de griefs individuels dans les cinq (5) jours ouvrables de ladite suspension ou dudit licenciement et non pas autrement. Au cas où l'on déciderait que la suspension ou le licenciement d'un employé quelconque n'a pas de juste cause, la Compagnie réintégrera ledit employé et elle lui paiera une compensation intégrale au taux horaire régulier de l'employé (jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-sept et demie (37½) heures par

.09 Arbitrage

Si un grief (tel que défini à la clause 7.02 (a) des présentes) surgit qui ne serait pas résolu de façon satisfaisante au titre des stipulations qui précèdent et si le Syndicat ou la Compagnie désire poursuivre la question plus avant, la question sera alors donné par avis écrit à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle la dernière décision mentionnée ci-dessus a été donnée, présentée directement à la Compagnie ou au Syndicat pour arbitrage tel que stipulé à l'annexe "A" des présentes. Il est entendu et convenu que les plaintes et les malentendus tels que mentionnés à la clause 7.02 (b) des présentes, ne pourront pas faire l'objet d'un arbitrage.

rticle 8 - Ancienneté

.01 a) L'ancienneté d'un employé signifiera la durée de son service ininterrompu dans la Compagnie à Québec en n'importe quelle qualité.

b) Un employé qui est ou qui a été transféré de l'unité de négociation, peut en dedans de six (6) mois de sa promotion, revenir à son poste initial et ce faisant, peut déplacer l'employé qui lui a succédé à ce poste. Lorsqu'un employé a été en dehors de l'unité de négociation pour une période excédant six (6) mois, il peut seulement retourner dans l'unité de négociation pour accepter un poste qui est vacant. Il est de plus entendu que si un employé est transféré à un travail en dehors de l'unité de négociation, il continuera d'accumuler son ancienneté pour une période allant jusqu'à un (1) an et s'il est transféré de nouveau à l'intérieur de l'unité de négociation en dedans de cette année, il devra retourner avec toute son ancienneté. S'il est transféré après un (1) an, il aura l'ancienneté qu'il avait à sa date de transfert, plus un (1) an.

La Compagnie maintiendra une liste séparée d'ancienneté des employés du bureau avec indication du nom et de la date d'ancienneté de chaque employé qui a acquis son ancienneté au titre du présent contrat. Si, après la date de la signature du présent contrat, deux employés ou plus sont embauchés le même jour, la date de naissance déterminera le degré d'ancienneté desdits employés (le plus âgé étant inscrit sur la liste en premier et le plus jeune étant inscrit sur la liste en dernier).

semaine) après que la plainte écrite contre ladite suspension ou ledit licenciement aura été reçue par la Compagnie. A sa réintégration, il sera censé n'y avoir eu aucune interruption dans le service dudit employé dans la Compagnie.

7.07 Représentant approprié de la Direction

Le "représentant approprié de la Direction" mentionné dans les procédures de griefs sera comme suit:

Etape 1 - Directeur du Bureau, sauf pour le personnel de l'informatique pour qui le représentant à l'étape 1 sera l'adjoint administratif au responsable du système d'informatique.

Etape 2, Griefs collectifs et griefs entre la Compagnie et le Syndicat - Directeur-général ou la personne désignée par le directeur-général.

7.08 Général

Si un employé, des employés, le Syndicat ou la Compagnie utilisent la procédure exposée aux présentes pour les débats concernant les plaintes et griefs, chaque étape de ladite procédure (jusqu'à et y compris, dans le cas d'un grief seulement, la demande de nomination d'un arbitre) nécessaire pour régler définitivement la question sera effectuée par ledit employé, lesdits employés, le Syndicat ou la Compagnie, selon le cas, dans les délais exposés au présent contrat, ou bien la question sera censée avoir été abandonnée. Pour déterminer lesdits délais, on ne comptera pas le jour où la plainte ou le grief a été présenté et tout délai fixé par le présent contrat pourra être prolongé avec le consentement écrit de la Compagnie ou du Syndicat. Les samedis, dimanches, jours fériés observés et jours de congé réguliers ne compteront pas comme "jours ouvrables" mentionnés au présent article 7.

.../14

Les listes d'ancienneté seront affichées au tableau d'affichage du Syndicat et seront mises à jour tous les trois (3) mois. Durant les cinq (5) premiers jours ouvrables qui suivent l'affichage d'une liste révisée, tout employé dont le nom figure sur la liste pour la première fois peut contester sa classification d'ancienneté s'il est en désaccord avec la classification. Si la Compagnie n'a pas reçu de plainte par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage d'une liste d'ancienneté, les révisions qui figurent sur ladite liste seront censées être approuvées par tous ceux qui sont concernés. Un exemplaire de chaque liste mise à jour sera envoyé au bureau du Syndicat.

8.03 Le service d'un employé à la Compagnie sera interrompu si cet employé:

a) démissionne de son emploi ou abandonne son emploi,

b) est mis à pied pour une période de dix-huit (18) mois ou plus,

c) est licencié et n'est pas réintégré,

d) ne revient pas au travail après l'expiration de n'importe quelle période de congé accordé par la Compagnie à moins qu'il n'ait été excusé par la Compagnie,

e) est absent du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en avoir avisé la Compagnie et reçu l'autorisation d'être absent, ladite autorisation ne devant pas être refusée de manière déraisonnable. Cette prévision ne s'appliquera pas si l'employé avait une raison valable et acceptable par la Compagnie pour avoir omis d'aviser la Compagnie de son absence et d'être absent plus de trois (3) jours,

f) cesse autrement d'être employé par la Compagnie,

g) ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'avis de rappel de la Compagnie, conformément au paragraphe 8.07 d), ou

h) ne retourne pas au travail après une période de vingt-quatre (24) mois, conformément à la clause 8.08 ou refuse un emploi offert, conformément à la clause 8.09.

8.04 En effectuant les promotions, rétrogradations, mises à pied et rappels de mises à pied, la Compagnie considérera les deux (2) facteurs suivants:

a) L'ancienneté relative des employés de ce groupe d'ancienneté, et

b) Les exigences et le rendement des opérations et la compétence, les possibilités et l'aptitude physique de l'individu à faire le travail requis.

Lorsque le facteur b) est en tout état de cause équivalent entre deux (2) employés ou plus, la date d'ancienneté de ces employés prévaudra.

8.05 Au cas où la Compagnie n'a dans ce groupe d'ancienneté aucun employé qui a la compétence, les possibilités ou l'aptitude physique pour combler une certaine vacance, et s'il n'y a, à ce moment-là, aucun employé qualifié qui est mis à pied de ce groupe d'ancienneté, la Compagnie pourra embaucher un nouvel employé pour combler ladite vacance. La Compagnie pourra combler temporairement n'importe quelle vacance, en attendant l'accomplissement des processus exposés aux présentes.

8.06 Rétrogradations

Si, comme conséquence directe d'une réduction de l'effectif, une ou plusieurs rétrogradations s'avéraient nécessaires, il est convenu que les stipulations de la clause 8.04 des présentes seront observées. Il est entendu, toutefois, que cette clause 8.06 ne sera pas applicable dans le cas d'un employé qui est rétrogradé à sa propre demande ou par suite de sa mauvaise conduite ou de son incapacité à effectuer de manière satisfaisante le travail exigé; en outre, il est entendu, toutefois, que si dans les trois (3) mois après avoir reçu une promotion un employé est rétrogradé en raison de son incapacité à accomplir de manière satisfaisante lesdites nouvelles fonctions, on lui permettra de retourner à son poste précédent et ce faisant, il pourra remplacer l'employé qui lui a succédé à ce poste.

8.07 Mises à pied

Lorsque des mises à pied s'avèreront nécessaires, on procédera comme suit:

a) Sous réserve des stipulations de la clause 8.07 b) la Compagnie procédera d'abord à la mise à pied des employés temporaires, puis à celle des employés stagiaires, le cas échéant. Si d'autres réductions de l'effectif s'avèrent nécessaires, la Compagnie procédera alors à la mise à pied d'employés réguliers conformément aux stipulations de la clause 8.04 des présentes, étant entendu que, dans ce cas, l'ancienneté est inversée (c'est-à-dire que l'employé qui a le moins d'ancienneté sera le premier à être mis à pied). La Compagnie avisera le Syndicat, par écrit, du nom et de la date de la mise à pied de tout employé qui est mis à pied pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables.

b) La Compagnie ne sera pas requise de mettre à pied un employé s'il n'y a, à ce moment-là, aucun autre employé disponible qui est qualifié pour le remplacer pour le travail requis.

c) La Compagnie conservera à jour une liste des employés (autre que les employés stagiaires ou temporaires) qu'elle aura mis à pied au cours des dix-huit (18) mois précédents et cette liste indiquera l'ancienneté desdits employés. Lorsqu'il y aura un besoin de travailleurs, on examinera la liste des mises à pied et, dans la mesure du nombre d'emplois disponibles, les employés dont les noms figurent seront rappelés de la mise à pied, conformément aux stipulations de la clause 8.04 des présentes.

d) Lors d'un rappel de mise à pied, la Compagnie avisera l'employé concerné au moyen d'un avis de rappel au travail donné par téléphone la veille du rappel. Si l'employé concerné ne se présente pas au travail le lendemain de cet appel téléphonique, ou si la Compagnie ne peut le rejoindre, la Compagnie l'avise alors par

écrit de son rappel à sa dernière adresse connue. Si l'employé concerné ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'envoi de l'avis écrit par la Compagnie (tel qu'attesté par le récépissé de poste ou le rapport de huissier), cet employé perd son ancienneté et n'est plus à l'emploi de la Compagnie. Une copie de cet avis est expédiée au Syndicat. La Compagnie peut combler temporairement tout emploi en attendant l'accomplissement de la procédure prévue à la présente clause. De plus, tout employé qui ne se présente pas au travail le lendemain de l'appel téléphonique sans motif valable peut être l'objet de mesures disciplinaires.

e) Nonobstant tout ce qui est mentionné dans cet article, il est entendu qu'aucun employé qui est un officier exécutif du Syndicat ou qui a été nommé délégué régulier (n'incluant pas un délégué substitut) ne pourra être mis à pied pour manque de travail, aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible dans son propre groupe d'ancienneté, lequel travail il est capable d'accomplir à la satisfaction de la Compagnie. Il est entendu qu'en exerçant ce privilège, un tel employé peut déplacer un employé possédant plus d'ancienneté. Le Syndicat fournira une liste à la Compagnie, par rang d'importance, des employés qui sont couverts par ces stipulations.

f) La Compagnie avisera le Syndicat par écrit du nom et de la date de rappel au travail de tout employé mis à pied depuis cinq (5) jours ou plus.

8.08 Une maladie proprement dite ou une incapacité de travail résultant d'un accident ne sera pas normalement considérée comme une cause de licenciement. Cependant, si un employé est absent du travail de façon continue à cause d'une incapacité de travailler pendant une période de vingt-quatre (24) mois ou plus, la Compagnie peut alors considérer que les services dudit employé sont terminés

et son nom sera radié de la liste d'ancienneté pour la raison qu'il n'est plus un employé actif. En faisant ladite détermination, la Compagnie prendra dûment en considération les témoignages médicaux les plus récents disponibles en ce qui concerne la durée supplémentaire prévue de l'incapacité de travail dudit employé.

8.09 Si, après le rétablissement d'un accident ou d'une maladie survenu au travail et accepté par la Commission des accidents du travail, un employé est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions antérieures, et s'il y a à ce moment-là un emploi régulier dans son groupe d'ancienneté, ledit employé s'il est capable d'exercer de façon satisfaisante les fonctions exigées, sera transféré audit poste.

8.10 a) Lorsqu'un emploi dans l'unité de négociation devient disponible d'une façon permanente (et non temporaire) la Compagnie affiche dans le bureau un avis d'emploi pendant une période de trois (3) jours ouvrables. Cet avis indique la compétence, les qualifications et l'expérience requise pour l'emploi. Pendant cette période de trois (3) jours, tout employé régulier peut postuler par écrit l'emploi affiché et toutes les demandes seront prises en considération par la Compagnie.

b) Si aucun employé régulier ne postule l'emploi ou si aucun n'a la compétence, les qualifications ou l'expérience pour combler l'emploi, la Compagnie procède à l'embauche d'un nouvel employé de son choix.

c) La Compagnie peut combler temporairement tout emploi sujet à affichage en attendant l'accomplissement de la procédure prévue à la présente clause.

d) Si un employé est absent pour raisons de vacances ou de congé autorisé au moment de l'affichage d'un emploi, il peut faire une demande pour être pris en considération pour cet emploi dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son retour au travail et, s'il est accepté par la Compagnie, il remplacera alors tout employé qui avait été choisi auparavant pour combler l'emploi.

Article 9 - Horaire de travail - heures supplémentaires

9.01 Aux fins du présent contrat, la semaine de travail commencera à minuit dans la nuit du samedi au dimanche et tout travail effectué pendant la période de travail d'une équipe ou une autre période de travail similaire (y compris toute prolongation de celle-ci) sera censé avoir été effectué pendant la journée au cours de laquelle la période de travail de cette équipe ou une autre période de travail similaire aura commencé.

9.02 Aux fins du présent contrat, la semaine normale de travail sera de trente-sept heures et demie (37½) et consistera en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement. La Compagnie ne s'engage cependant pas à fournir du travail à qui que ce soit ni à maintenir la semaine de travail ou les heures de travail actuellement en vigueur.

9.03 Un employé qui est requis par la Compagnie de travailler plus de sept et demie (7½) heures en n'importe quel jour du lundi au vendredi sera payé pour ce temps supplémentaire au taux d'une fois et demie (1½) l'équivalent d'une heure de son taux régulier de salaire hebdomadaire. Au cas où ledit travail supplémentaire dépasse quatre (4) heures en une journée quelconque, l'employé sera payé pour toutes les heures pendant lesquelles il aura travaillé en plus de onze et demie (11½) heures en cette journée au taux de deux (2) fois l'équivalent d'une heure de son taux régulier de salaire hebdomadaire.

9.04 Un employé qui est requis par la Compagnie de travailler le samedi et/ou dimanche sera payé au taux d'une fois et demie (1½) l'équivalent d'une heure de son taux régulier de salaire hebdomadaire pour tout travail effectué par lui le samedi, et au taux de deux (2) fois l'équivalent d'une heure de son taux régulier de salaire hebdomadaire pour tout travail effectué par lui et requis par la Compagnie, si c'est le dimanche.

.../21

9.05 Tout employé sera payé à raison de deux (2) fois son taux horaire pour tout travail effectué par lui à la demande de la Compagnie un jour qui est observé comme congé payé en vertu des stipulations de l'article 11 des présentes, une telle paye étant ajoutée à l'actuelle paye du congé, tel que prévu à l'article 11 des présentes.

9.06 Pour toute période de travail supplémentaire qui doit durer plus de deux (2) heures consécutives, l'employé aura droit, après avoir travaillé deux (2) heures, à une pause d'une demi-heure (½) non payée pour lui permettre de prendre son repas. L'employé, dans un tel cas, recevra le montant suivant:

A compter de la signature de la présente convention	A compter du 1er janvier 1982	A compter du 1er janvier 1983
$4.00	$4.25	$4.50

Si ledit travail supplémentaire dure plus de deux (2) heures consécutives à la suite de la reprise du travail après la pause pour le repas, on accordera à l'employé une pause supplémentaire payée de quinze (15) minutes.

9.07 On accordera à tout employé une (1) pause payée de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-période de travail. On fera en sorte que les pauses soient placées aussi près que possible de la mi-temps de chaque demi-période de travail.

9.08 Si un employé a quitté l'usine de la Compagnie après avoir terminé sa journée de travail et s'il est appelé par la Compagnie à retourner au travail avant le commencement de sa journée suivante normale de travail, cette demande constituera une "convocation". Un employé qui se présente au travail sur "convocation" aura droit à être payé pour le travail qu'il aura effectué en dehors de ses heures normales de travail au taux d'une fois et demie (1½) l'équivalent de son taux horaire, ou à quatre (4) heures de travail à l'équivalent de son taux horaire normal selon le montant le plus élevé.

.../22

Article 10 - Prime pour équipe de nuit

10.01 Tout employé recevra une prime d'équipe de nuit suivante:

A compter de la signature de la présente convention	A compter du 1er janvier 1982	A compter du 1er janvier 1983
$0.43	$0.45	$0.50

pour tout travail effectué par lui à la demande de la Compagnie après quatre heures et trente (4h30) de l'après-midi dans une journée et avant huit heures (8h) du matin le lendemain. Aux fins du présent contrat, cette prime d'équipe de nuit ne sera pas considérée comme faisant partie du taux régulier hebdomadaire d'un employé.

Article 11 - Paie des jours fériés

11.01 L'expression "jour férié" partout où elle est employée dans le présent contrat désignera l'un des jours suivants:

(a) LE JOUR DE L'AN
LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN
LE LUNDI DE PAQUES
LA FETE DE LA REINE
LA SAINT-JEAN BAPTISTE ou FETE NATIONALE
LE JOUR DE LA CONFEDERATION
LA FETE DU TRAVAIL
LE JOUR D'ACTION DE GRACES
LA VEILLE DE NOEL (si c'est un jour normal de travail, du lundi au vendredi)
LE JOUR DE NOEL
LE LENDEMAIN DE NOEL

(b) Advenant que le Gouvernement déclare une fête légale durant la période couverte par cette entente qui n'est pas mentionnée ci-haut et qui devrait être généralement observée dans la Province de Québec, une telle fête sera alors observée et payée par la Compagnie sous les mêmes termes et conditions tels qu'appliqués aux jours fériés énumérés dans l'article 11.01 (a) ci-haut.

.../23

11.02 Au cas où n'importe lesquels des jours fériés sus-mentionnés tombent un samedi ou un dimanche, à l'exception du jour précédent le jour de Noël, le jour ouvrable régulier qui est le plus proche sera normalement désigné comme jour férié. Si, cependant, des doutes existaient quant au jour de l'année à désigner comme l'un des jours fériés sus-mentionnés, la Compagnie délibérera avec le Syndicat avant de prendre une décision sur l'observation d'un tel jour férié.

11.03 Tout employé régulier recevra une paie de jour férié pour chaque jour férié, pourvu qu'il soit au travail durant sa dernière journée normale de travail qui précède le jour férié et durant sa première journée normale de travail qui suit le jour férié. La paie de jour férié d'un employé pour chacun desdits jours fériés sera un montant égal à un cinquième (1/5) de son taux régulier de salaire hebdomadaire. Lorsque le jour avant Noël (veille de Noël) est un jour qui tombe un samedi ou un dimanche, l'employé régulier recevra la paie de jour férié pour ce jour comme si ce jour tombait un jour régulier de travail du lundi au vendredi, cependant si la veille de Noël tombe un samedi ou un dimanche, ce jour ne sera pas rapportable, tel que prévu à la clause 11.02. Si au cours de la semaine pendant laquelle tombe le jour férié un employé travaille dans deux (2) catégories différentes de salaire, il sera payé, pour le congé, au taux de salaire en vigueur dans la catégorie au titre de laquelle il aura travaillé le premier jour qui suit ledit jour férié. Les employés temporaires et stagiaires ne seront pas éligibles à recevoir la paie des jours fériés.

11.04 Un employé qui était absent durant sa dernière journée normale de travail avant et/ou durant sa première journée normale de travail après le jour férié sera qualifiable pour la paie de jour férié (telle qu'exposée à la clause 11.03) si ladite absence:

(a) est payée en vertu des stipulations de la clause 15.01 des présentes (paie en cas de deuil), ou
(b) est payée en vertu des stipulations de la clause 16.01 des présentes (paie pour devoir de juré ou de témoin), ou
(c) a été approuvée par la Compagnie, ou
(d) est due à une mise à pied qui a commencé au plus cinq (5) jours ouvrables avant le jour férié ou le premier jour ouvrable après le jour férié, ou
(e) a été nécessitée par suite de la naissance d'un enfant à l'épouse ou conjointe reconnue de l'employé le jour de ladite absence.

Sous réserve cependant que ladite paie de jour férié ne sera pas payable si l'employé a droit à un paiement total ou partiel pour la journée où l'on observe le jour férié au titre de n'importe quelle clause du présent contrat ou au titre de n'importe quel régime ou fonds auquel la Compagnie contribue (par exemple, le Régime étendu d'assurance collective de la Compagnie, la Commission des accidents du travail, l'assurance-chômage, le Régime de rentes du gouvernement, etc...).

Article 12 - Congés

12.01 Tout employé qui, au cours de l'existence de ce contrat a accompli un an de service continu dans la Compagnie, sera qualifiable pour recevoir un congé payé, à moins qu'il ne lui ait déjà été accordé et qu'il n'ait pris un congé payé au titre de ladite année de service.

12.02 La durée du congé auquel chaque employé aura droit sera déterminée par la durée totale de son service continu dans la Compagnie et sera déterminée d'après le tableau de la clause 12.04 ci-dessous.

12.03 Le montant de la paie à laquelle chaque employé aura droit pour son congé sera déterminé au titre de la clause 12.04 ci-dessous. Les salaires qui

serviront de base aux calculs seront les salaires totaux reçus de la Compagnie pendant l'année de service au titre de laquelle le congé est accordé, y compris tout salaire de prime (heures supplémentaires, équipe de nuit, etc.) et tout salaire de temps d'inactivité (congés, jours fériés, salaires en cas de maladie, etc.).

12.04 a) Tableau des congés auxquels l'employé a droit pendant la durée de l'Entente Collective.

DUREE DU SERVICE	DUREE DU CONGE	% DU SALAIRE PAYABLE
1 an mais moins de 5 ans	2 semaines	4%
5 ans mais moins de 10 ans	3 semaines	6%
10 ans mais moins de 20 ans	4 semaines	8%
20 ans mais moins de 30 ans	5 semaines	10%
30 ans et plus	6 semaines	12%

b) Congés pendant la première année de service

Sujette à l'approbation du Directeur du bureau, l'employé aura droit de prendre la première des deux (2) périodes d'une durée d'une (1) semaine chacune; la première semaine de congé sera prise après avoir complété six (6) mois de service et la deuxième sera prise après avoir complété douze (12) mois de service.

12.05 Si la paie de congé d'un employé, calculée en fonction de son taux hebdomadaire régulier pour chaque semaine de congé à prendre, est supérieure au montant auquel il aurait droit en vertu de la clause 12.04 qui précède, cet employé sera alors payé le montant le plus élevé.

Aux fins du présent article 12, une semaine désignera une période de sept (7) jours consécutifs, y compris les samedis, dimanches et jours fériés tombant pendant ladite période de congé.

Dans le cas où un jour férié pour lequel une rémunération serait payable en vertu de l'article 11 tombe durant la période de congé annuel d'un employé,

celui-ci aura droit à la rémunération prévue pour ce jour férié en plus de toute paie de congé payable en vertu du présent article, mais il ne bénéficiera pas d'un jour de congé additionnel.

12.08 Tout employé recevra, immédiatement avant son départ en congé, la paie pour congé à laquelle il a droit. Si un employé se voit octroyer son congé avant la date anniversaire de son entrée dans la Compagnie, sa paie pour ledit congé sera à son taux régulier de salaire hebdomadaire. A l'achèvement de ladite année de service, un calcul sera fait afin de déterminer si le pourcentage applicable (2%, 4%, 6%, 8%, 10% ou 12%) de ses gains pour l'année de service complétée aurait pourvu un montant supérieur à celui effectivement reçu et si oui, alors un ajustement sera fait.

12.09 a) Les employés qui ont droit jusqu'à trois (3) semaines de congé peuvent prendre jusqu'à deux (2) semaines de congé pendant la période allant du premier lundi de juin au premier vendredi de septembre.

b) Les employés qui ont droit à quatre (4) semaines de congé ou plus peuvent prendre jusqu'à trois (3) semaines de congé pendant la période allant du premier lundi de juin au premier vendredi de septembre.

c) La liste provisoire des congés d'été sera affichée au plus tard le 15 avril de chaque année.

d) La période de congés prévue de chaque employé lui sera confirmée au moins trente (30) jours avant que ledit congé doive commencer.

e) Sous réserve des limitations des clauses 12.09 (a) et (b), la préférence en ce qui concerne les dates de congés disponibles sera donnée par ordre d'ancienneté. Lorsque tous les employés auront fait leur sélection de

.../27

périodes de congé tel que mentionné à l'article 12.09 (a) et (b) des présentes, les employés qui ont droit à quatre (4) semaines de congé ou plus sous réserve des besoins ainsi que de l'efficacité des opérations seront donnés la préférence par ordre d'ancienneté pour toute période de congé qui est encore disponible.

12.10 Tout employé dont le service dans la Compagnie se termine durant l'existence du présent contrat aura droit à une allocation de paie de congé basée sur la durée de son service continu dans la Compagnie et sur le total de son salaire durant la période, le cas échéant, au titre de laquelle il n'a pas reçu de congé payé. Cette allocation de paie de congé sera calculée comme suit:

a) Si l'employé n'a pas accompli une année complète de service continu, il recevra, comme paie de congé et au moment de la terminaison de son emploi, le pourcentage applicable du total de son salaire durant la période de son emploi, moins toute paie de congé déjà accordée.

b) Si l'employé a accompli un an ou plus de service continu et s'il a pris tout le congé annuel auquel il avait droit au titre de sa dernière année complète de service continu, il recevra, comme paie de congé et au moment de la terminaison de son emploi, le pourcentage applicable du total de son salaire entre le dernier anniversaire de son entrée dans la Compagnie et la date de terminaison de son emploi, moins toute paie de congé déjà accordée au titre de l'année incomplète de son service continu, entre le dernier anniversaire de son entrée dans la Compagnie et la date de terminaison de son emploi.

c) Si l'employé a accompli un an ou plus de service continu et s'il n'a pas pris tout le congé annuel auquel il avait droit au titre de sa dernière année complète de service continu, il recevra, comme paie de congé et au moment de la terminaison de son emploi:

.../28

(i) le pourcentage du total de son salaire durant la dernière année complète du son service continu, moins toute paie de congé déjà accordée au titre de ladite année

- PLUS -

(ii) le pourcentage applicable du total de son salaire entre le dernier anniversaire de son entrée dans la Compagnie et la date de terminaison de son emploi.

d) Le pourcentage applicable des salaires, tel que mentionné aux alinéas (a), (b) et (c) ci-dessus, s'établit comme suit:

(i) Durant l'existence du présent contrat - % applicable à la période de service continu indiquée à gauche:

Période de service continu:

DE:	A:	
Date du début du service continu	4e anniversaire d'entrée dans la Cie.	4%
4e anniversaire d'entrée dans la Cie.	10e anniversaire d'entrée dans la Cie.	6%
10e anniversaire d'entrée dans la Cie.	19e anniversaire d'entrée dans la Cie.	8%
19e anniversaire et au-delà d'entrée dans la Cie.	30e anniversaire d'entrée dans la Cie.	10%
30e anniversaire et au-delà		12%

12.11 Nonobstant toute clause contenue dans le présent article, un employé qui s'est vu octroyer un congé autorisé au titre des stipulations du paragraphe 6.04 des présentes au cours de n'importe quelle année de son service continu recevra et prendra un congé payé au prorata de ladite partie d'année durant laquelle il n'était pas en congé autorisé.

ticle 13 - Congé pour grands états de service

01 En témoignage de reconnaissance pour longue participation au développement de la Compagnie, chaque employé qui, au cours de l'existence du présent contrat, aura accompli 25, 30, 35, 40 ou 45 ans de service continu dans la Compagnie se qualifiera, à la terminaison de chacune de ces années de service s'échelonnant de cinq ans en cinq ans, pour un congé spécial pour grand état de service. Chacun de ces congés pour grand état de service sera d'une durée de deux (2) semaines et l'employé sera payé, pour chaque semaine de ce congé, un montant égal à son taux hebdomadaire régulier de salaire.

rticle 14 - Congés de maternité

.01 Sur demande écrite de l'employée, la Compagnie accordera un congé de maternité sans paie à toute employée régulière dont le service continu avec la Compagnie a commencé au moins un (1) an précédent la date d'accouchement. Telle demande devra être accompagnée d'un certificat médical spécifiant la date d'accouchement.

Un congé de maternité peut débuter trois (3) mois avant la date d'accouchement et peut continuer trois (3) mois après la date d'accouchement. Les employées se doivent de donner un avis de trente (30) jours au moins pour aviser la Compagnie de la date du début du congé et, celles désirant retourner à l'ouvrage devront aviser la Compagnie par écrit de leurs intentions pas moins de trente (30) jours précédant la date de retour.

Il est entendu que la Compagnie peut exiger qu'une employée débute un tel congé n'importe quand lorsque l'ouvrage ne peut se faire raisonnablement par une femme enceinte ou lorsque l'ouvrage est affecté matériellement par la grossesse ou lorsque sa santé est en danger si elle continuait de travailler.

Il est, de plus, entendu que si un médecin indique par écrit que la santé d'une employée serait en danger si celle-ci retournait au travail après la terminaison de ses trois (3) mois après la date d'accouchement, la Compagnie considèrerait une extension additionnelle d'une durée allant jusqu'à trois (3) mois.

Si l'employée est couverte à la Compagnie par une assurance Hôpital/ Médicale, elle peut, si elle le désire, continuer telle assurance et/ou le Plan de l'Assurance groupe étendu (à l'exception de bénéfices hebdomadaires) pendant la période de congé par le paiement de la prime totale lorsqu'elle est due.

L'ancienneté d'une employée ne sera pas perdue à cause du congé de maternité, exception faite lorsque l'absence vient à l'encontre des stipulations de la clause 8.03 D).

Article 15 - Paie en cas de deuil

15.01 La Compagnie consent, en cas de décès de l'épouse ou de l'époux de l'employé, ou de son conjoint reconnu, à ce que cet employé soit considéré comme étant en congé de deuil pour une période de cinq (5) jours de calendrier, sans perte de salaire. En cas du décès d'un fils ou d'une fille, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, de la belle-mère ou du beau-père de l'employé, la Compagnie consent à accorder audit employé un congé d'absence payé, tel qu'il

.../31

peut être raisonnablement requis dans les circonstances, jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) jours, à condition, toutefois, que ledit congé d'absence payé ne dure pas plus longtemps que le jour des funérailles. En cas du décès des grands-parents, du beau-frère, de la belle-soeur, de la belle-fille ou du gendre, la Compagnie consent à accorder audit employé un congé d'absence payé d'un (1) jour, aux fins d'assister aux funérailles. Au cas où il serait nécessaire pour un employé en deuil d'être absent pour une période plus longue que les limites exposées ci-dessus, ledit employé pourra soumettre à la Compagnie les raisons de la demande du congé supplémentaire et la Compagnie pourra accorder ledit congé supplémentaire suivant qu'elle le jugera approprié dans les circonstances.

La Compagnie se réserve le droit de demander une preuve à l'employé donnant le lien de parenté entre lui-même et le défunt.

Article 16 - Temps d'inactivité payé

16.01 A) Devoir de juré

Un employé qui est appelé à faire partie d'un jury ou qui est assigné, par bref de subpoena, à paraître en cour à titre de témoin recevra, pour chaque jour de congé nécessaire en vue de remplir ce devoir, la différence entre son salaire ordinaire pour ledit jour et le montant des honoraires qu'il aura reçus à condition que l'employé fournisse à la Compagnie un certificat de service et une preuve satisfaisante du montant des honoraires qu'il aura reçus.

16.01 B) Naissance d'un enfant

Lorsque l'épouse de l'employé donne naissance à un enfant, la Compagnie donnera à cet employé une permission d'absence d'un (1) jour sans perte de salaire régulier, soit le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où son épouse quittera l'hôpital, à la préférence de l'employé. L'employé devra fournir à la Compagnie la preuve du lien de parenté.

16.02 Paie en cas de maladie

a) Tout employé régulier qui a accompli un an ou plus de service continu avec la Compagnie aura droit durant chaque année du présent contrat à un paiement de, et jusqu'à six (6) jours d'absence due à la maladie. Ces paiements devront être un montant égal au taux de salaire régulier de l'employé à partir de la première journée de l'année contractuelle, et tout crédit non utilisé sera payé à l'employé en dedans de trente (30) jours de la fin de l'année contractuelle.

b) Le crédit de paie pour maladie d'un employé régulier qui n'a pas accompli une année complète de service continu avec la Compagnie sera déterminé sur une base de crédit d'une demi-journée (½) pour chaque mois de service continu.

c) Aucun paiement ne devra être fait aux fins du présent article 16.02 pour n'importe quel jour d'absence pour lequel l'employé est éligible pour paiement complet ou partiel par tout autre article de cette convention ou par tout autre plan ou régime auquel la Compagnie contribue (e.g. le Régime étandu d'assurance collective, la Commission des accidents du travail, l'Assurance-chômage, le Régime des rentes du Gouvernement, etc.).

d) Un employé qui, à la fin de l'année contractuelle, aura un crédit non utilisé de cinq (5) jours peut, moyennant qu'il n'ait pas été absent durant l'année contractuelle pour toute raison autre que:

(i) la maladie, ou

(ii) une absence payée mentionnée au paragraphe (c) ci-haut, ou

(iii) une absence non payée en cas de deuil, pour la naissance d'un enfant mentionnée au paragraphe 11.04 (e) des présentes ou à l'occasion de la fermeture de l'usine en cas de force majeure

recevoir en lieu et place du paiement mentionné au paragraphe 16.02 (a) un congé de cinq (5) jours d'absence payé à son taux de salaire régulier.

.../33

e) L'employé qui, à la fin de l'année contractuelle, aura un crédit non utilisé de six (6) jours peut, moyennant qu'il n'ait pas été absent durant l'année contractuelle pour toute raison autre que celles mentionnées dans l'explication (i), (ii), (iii) de cet article, recevoir en lieu et place du paiement mentionné au paragraphe 16.02 (a) un congé de cinq (5) jours d'absence payé, tel que mentionné à la clause 16.02 (d), plus un montant égal à un jour à son taux régulier de salaire qu'il recevait à la première journée de l'année contractuelle.

Ce congé d'absence devra être pris en dehors de la période de congé (mentionnée à l'article 12.09 (a) et (b) des présentes) et à une période acceptée mutuellement par l'employé concerné et par la Compagnie.

Article 17 - Salaires

17.01 Durant l'existence du présent contrat, les employés seront classifiés pour fins de salaire et autres en quatre (4) classifications (mentionnées ci-après comme étant Catégorie de Salaire).

Catégorie de Salaire #1 : Commis Junior, Commis dactylo
Catégorie de Salaire #2 : Commis intermédiaire, Commis dactylo
Catégorie de Salaire #3 : Commis Sénior
Catégorie de Salaire #4 : Commis principal

17.02 L'échelle de salaire hebdomadaire payable aux employés d'une telle catégorie de salaire durant l'existence de ce présent contrat sera le suivant:

En vigueur le 29 juillet 1981

Catégorie	Début	3 mois	6 mois	9 mois	12 mois	18 mois
#1	$196.50	$210.00		$223.00		
#2	$242.50		$257.00		$268.00	
#3	$282.00			$294.25		$312.00
#4	$325.00				$341.50	Mérite

.../34

En vigueur le 1er janvier 1982

Catégorie	Début	3 mois	6 mois	9 mois	12 mois	18 mois
#1	$202.00	$216.00		$229.00		
#2	$250.00		$264.00		$276.00	
#3	$290.00			$303.00		$321.00
#4	$334.00				$351.00	Mérite

En vigueur le 1er janvier 1983

Catégorie	Début	3 mois	6 mois	9 mois	12 mois	18 mois
#1	$222.00	$238.00		$252.00		
#2	$275.00		$290.00		$304.00	
#3	$319.00			$333.00		$353.00
#4	$367.00				$386.00	Mérite

Advenant qu'un employé gagnait, avant la signature de cette entente, un taux de salaire hebdomadaire supérieur à celui mentionné dans la cédule ci-haut, alors, dans un tel cas, cet employé continuera de recevoir, en tant que "cercle rouge", ce taux supérieur de salaire et ce pendant l'existence de cette entente.

17.03 Il est ententu et convenu que le taux hebdomadaire de salaire mentionné à l'article 17 des présentes, est payable à l'employé pour une semaine normale de travail de trente-sept et demie (37½) heures, alors, advenant qu'un employé n'accomplisse pas trente-sept et demie (37½) heures dans une semaine de travail, son salaire pour cette semaine sera réduit en proportion, à moins qu'il soit convenu autrement dans cette convention.

Pour fin du présent contrat, le temps de travail effectif sera calculé par unité de quinze (15) minutes et on ne tiendra pas compte des périodes de travail de moins de quinze (15) minutes par jour, pourvu toutefois, que l'employé soit attribué une minute de grâce avant d'être considéré en retard pour le commencement de sa période de travail.

.../35

17.04 Pour fin d'application de cette convention, le taux horaire d'un employé sera égal à son taux de salaire hebdomadaire divisé par trente-sept et demie (37½) heures.

Article 18 - Changement d'ordre technique

18.01 a) Si au cours de l'existence du présent contrat, la Compagnie désire effectuer un changement d'ordre technique dans les opérations de la Compagnie qui aurait pour conséquence l'abolition de classification d'emploi existantes ou la création de nouvelles classifications d'emploi ou qui aurait pour conséquence la mise à pied de n'importe quel employé régulier, la Compagnie consent, avant l'introduction dudit changement d'ordre technique, à rencontrer le Syndicat pour discuter de la question et pour chercher à résoudre les problèmes créés par ledit changement d'ordre technique ainsi que pour chercher à diminuer la répercussion dudit changement technique sur les employés affectés.

b) Si par suite d'un changement d'ordre technique dans les opérations de la Compagnie, un employé est affecté à un emploi ayant un taux de salaire inférieur au taux de salaire qu'il recevait auparavant, il continuera à être payé à son taux de salaire antérieur jusqu'à ce que le taux normal pour la nouvelle classification soit égal à son taux antérieur.

c) Si un employé régulier est remplacé à son emploi en raison d'un changement d'ordre technique dans les opérations de la Compagnie, et à condition que ledit employé ait les qualifications nécessaires pour effectuer le travail disponible après une période de formation raisonnable, la Compagnie prendra des dispositions, si possible, pour qu'il reçoive ladite formation.

D) Advenant la fermeture definitive du bureau, la Compagnie accepte de rencontrer le Syndicat au prealable, afin de discuter de l'impact d'un

.../36

d'un tel changement sur les employés qui seront affectés. Le but sera d'essayer d'établir les modalités de transferts et/ou les arrangements de paie de cessation d'emploi qui pourraient être les plus appropriés dans une telle situation.

Faute d'entente, le sujet pourra être référé à un arbitre qui sera choisi et accepté mutuellement par les deux (2) parties. S'il n'y a aucune entente de choix d'arbitre, le sujet sera présenté au Ministre du Travail, afin de nommer un arbitre.

La présente clause ne s'applique pas en cas de faillite.

Article 19 - Sécurité

19.01 La Compagnie et le syndicat s'entendent que la Loi sur la santé et la sécurité du travail s'applique à l'entreprise.

Article 20 - Travail de l'unité de négociation

20.01 La Compagnie convient que, si elle renonce à assurer n'importe quel travail normalement effectué par des employés de l'unité de négociation et que cela se traduisait par la mise à pied de n'importe quel employé régulier, la Compagnie organisera une réunion avec le Syndicat, en vue de discuter des moyens de réduire la répercussion dudit changement sur l'employé/les employés qui sera/seront affecté(s) par cette mesure.

Article 21 - Divers

21.01 Le montant cumulatif du salaire brut de l'employé gagné dans une année civile apparaîtra sur chaque talon de paie de l'employé.

Article 22 - Durée du contrat

Le présent contrat, en ce qui a trait seulement à l'échelle de salaire hebdomadaire établie à la clause 17.02 entrera en vigueur le 29 juillet 1981. Sous tous les autres aspects, ce contrat entrera en vigueur le jour de sa signature.

.../37

Aucune personne qui n'était à l'emploi de la Compagnie le jour de la signature de ce contrat n'aura droit de réclamer de la Compagnie tout montant provenant de toute augmentation de taux de salaire hebdomadaire en vigueur le 29 juillet 1981.

Ce contrat se termine le 31 décembre 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont fait signer le présent contrat par leurs représentants respectifs dûment mandatés à cet effet dans la ville de Québec, province de Québec.

Le 11 janvier 1982 ~~1982.~~

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

ANNEXE "A"

Toute question soumise à l'arbitrage en vertu de l'article 7 des présentes sera entendue par un seul arbitre qui sera choisi en raison de son impartialité, de ses qualifications en ce qui concerne l'interprétation de contrats et de sa connaissance des questions industrielles.

La Compagnie et le Syndicat déploieront un effort sérieux pour arriver à se mettre d'accord sur la personne à qui on demandera de remplir le rôle d'arbitre, mais si la Compagnie et le Syndicat n'arrivent pas à se mettre d'accord dans les quinze (15) jours ouvrables à partir de la date de l'avis d'arbitre, alors les parties feront une demande conjointe au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec pour lui demander de désigner un arbitre dans cetté affaire.

La Compagnie et le Syndicat seront chacun responsable de la moitié des frais et honoraires payables à l'arbitre.

Les règlements d'arbitrage énumérés ci-dessous régiront la conduite de n'importe quels procédés d'arbitrage au titre des présentes:

REGLES D'ARBITRAGE

1. L'arbitrage aura lieu dans la ville de Québec ou dans la ville de Ste-Foy, province de Québec.

2. Dans tout arbitrage:
   Dans le cas d'un grief individuel, les représentations écrites de l'employé faites à l'étape 2 et la décision du représentant de la Compagnie faite par écrit à cette étape, seront soumises à l'arbitrage et la sentence arbitrale se limitera à la résolution du litige qui y est énoncé.

.../2

ANNEXE "A"

3. Les conclusions des arbitres quant aux faits et à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à toute allégation de violation des stipulations du présent contrat, seront définitives et feront foi pour la Compagnie, le Syndicat et les employés. Dans n'importe quel arbitrage au titre des présentes et jusqu'à ce que soit faite la preuve du contraire, les stipulations du présent contrat seront présumées avoir été observées.

4. L'arbitre ne sera pas autorisé à changer, modifier ou amender aucune partie du présent contrat ou de substituer son opinion ou son jugement à celui de la Compagnie, sous réserve, toutefois, que lorsqu'un arbitre détermine qu'un employé a été congédié ou autrement discipliné pour une certaine cause et si le présent contrat ne prévoit pas de pénalité spécifique pour l'infraction qui est en train d'être examinée, l'arbitre peut substituer une autre pénalité pour le congédiement ou la mesure disciplinaire qui lui semble être juste et raisonnable étant données toutes les circonstances.

5. Chacune des parties se présentant à l'arbitrage aura le droit, par l'entremise d'avocats ou autrement, de présenter des témoignages, de procéder au contre-interrogatoire des témoins de l'autre partie et de présenter des arguments verbaux. Des brefs des arguments pourront être établis et présentés par chacune des parties et chacune des parties aura le droit de répondre au bref de l'argument présenté par l'autre partie.

6. Les honoraires et indemnités des témoins seront payés par la partie qui convoque les témoins.

7. Aucun frais d'arbitrage ne sera adjugé ni en faveur de, ni contre aucune des deux parties.

8. Dans le cas d'un licenciement, l'arbitre sera demandé de rendre sa décision dans le plus bref délai possible.

ANNEXE "B"

Les Boissons gazeuses Guy H. Mainville Inc.

AUTORISATION DE DEDUCTION
DU DROIT D'INITIATION

Moyennant mon acceptation à titre de membre de L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, Local 1999, et conformément aux stipulations de la clause 3.04 du contrat de convention collective en vigueur à la date des présentes entre la Compagnie et ledit Syndicat, j'autorise par les présentes la Compagnie à déduire de mon prochain salaire hebdomadaire qui me sera dû après la date des présentes, le montant qui est actuellement certifié par le Syndicat à la Compagnie comme étant le montant de son droit d'initiation actuel.

DATE à Québec, ce jour de 198

_____ _____

témoin employé

ANNEXE "C"

Les Boissons gazeuses Guy H. Mainville Inc.

AUTORISATION IRREVOCABLE
DE DEDUCTION DES DROITS SYNDICAUX

A titre de condition de mon emploi par la Compagnie et conformément aux stipulations de la clause 3.04 du contrat de convention collective en vigueur à la date des présentes entre la Compagnie et l'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, Local 1999, j'autorise par les présentes la Compagnie à déduire de chaque salaire hebdomadaire qui me sera dû, après la date des présentes, le montant qui pourra de temps en temps être certifié par le Syndicat à la Compagnie comme étant le montant des droits syndicaux actuellement payables.

La présente autorisation restera en vigueur pendant toute la durée, ainsi que de toute prolongation statutaire, du contrat de convention collective en vigueur à la date des présentes entre la Compagnie et le Syndicat susmentionné et de tout contrat de convention collective conclu ultérieurement entre la Compagnie et ledit Syndicat et qui contient des stipulations semblables à celles de ladite clause 3.04

DATE à Québec, ce jour de 198

_____ _____

témoin employé

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Union des routiers, brasseries,
liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries, local 1999

Ajustements au boni de vie chère - bureau

Les parties par la présente s'entendent mutuellement à ce que les augmentations de salaire prévues dans la convention collective pour la période du 29 juillet 1981 au 31 décembre 1983 peuvent être augmentées par des ajustements au boni de vie chère tels que prévus dans cette entente.

Définitions

"I.P.C." = Indice des prix à la comsommation - Canada 1971 = 100

"Déclenchement" = Du 27 juillet 1981 au 25 juillet 1982, le "I.P.C." pour juillet 1981, accru de 12%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point (i.e. 238.9 X 1.12 = 267.6). Du 26 juillet 1982 au 24 juillet 1983, le "I.P.C." pour juillet 1982, accru de 10%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point.

"Sommet" = Pour la période du 27 juillet 1981 au 25 juillet 1982, le "I.P.C.", accru de 15%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point (i.e. 238.9 X 1.15 = 274.7).

Pour la période du 26 juillet 1982 au 24 juillet 1983, le "I.P.C." accru de 13%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point.

Période du 27 juillet 1981 au 25 juillet 1982

1. En vigueur pour la première période de paie suivant immédiatement l'annonce par Statistiques Canada du "I.P.C." supérieur à la valeur de "déclenchement", un boni de vie chère sera dû à tous les employés réguliers (mais non aux employés temporaires) et continuera à être en vigueur aussi longtemps qu'il ne sera pas incorporé aux taux de salaire de base.

.../2

2. Le montant d'une telle allocation sera de 1¢ l'heure pour chaque augmentation complète de .33 point de la valeur actuelle du "I.P.C." en excès de la valeur du "déclenchement".

3. Une fois "déclenché", le montant de l'ajustement au boni de vie chère sera recalculé chaque mois et l'allocation révisée deviendra payable le premier jour de la période de paie suivant immédiatement l'annonce du "I.P.C." approprié.

4. Jusqu'à ce qu'il soit incorporé aux taux de salaire, ledit boni de vie chère sera un ajustement séparé du salaire, payable seulement pour les heures régulières travaillées (i.e. ceci ne s'appliquera pas aux heures supplémentaires, fêtes légales ou vacances annuelles, période de repos payée, etc., etc.).

5. Toute augmentation au "I.P.C." qui sera supérieure à la valeur du "sommet" pour la première année ne sera pas prise en considération.

Période du 26 juillet 1982 au 24 juillet 1983

6. Le montant du boni de vie chère payable à cause de l'augmentation du "I.P.C." durant la période de juillet 1981 à juillet 1982 continuera à être payé (d'après ce qui a été déterminé à l'article (4) ci-haut) durant la seconde année de la convention.

7. L'ajustement au boni de vie chère reporté de la première année sera sujet à être augmenté à nouveau quand, au cours de la seconde année, la valeur de "déclenchement" aura été excédée. Tout ajustement additionnel au boni de vie chère sera calculé et payé d'après les mêmes bases établies ci-haut pour la première année contractuelle.

.../3

8. Toute augmentation au "I.P.C." qui sera supérieure à la valeur du "sommet" pour la deuxième année, ou supérieure à la valeur du "I.P.C." pour le mois de juillet 1983 ne sera pas prise en considération.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO 2

Union des routiers, brasseries,
liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries, local 1999

OBJET: Régime étendu d'assurance collective - bureau

Il est entendu, sous réserve de toute législation future influant sur de telles questions, que les prestations actuellement assurées par le Régime étendu d'assurance collective de la Compagnie continueront à être en vigueur pendant la durée du contrat de convention collective signée le 11 janvier 1982

Il est également entendu que:

1. Le Régime prévoit une couverture uniforme d'assurance-vie de $15,000.00 pour tous les employés couverts à partir du 1er janvier 1981, pourvu, toutefois, que tout employé qui a présentement une couverture d'assurance-vie supérieure ne verra pas sa couverture réduite.

2. Le tableau de l'assurance d'indemnités hebdomadaires sera tel qu'indiqué ci-dessous:

CLASSE D'ASS.	CATEGORIE DE SALAIRE ANNUEL	PRESTATIONS
7	$ 9,000 mais moins de $10,000	$125
8	$10,000 " " " $11,000	135
9	$11,000 " " " $12,000	150
10	$12,000 " " " $13,000	160
11	$13,000 " " " $14,000	175
12	$14,000 " " " $15,000	185
13	$15,000 " " " $16,000	195
14	$16,000 " " " $17,000	210
15	$17,000 " " " $18,000	225
16	$18,000 " " " $19,000	240 *
17	$19,000 " " " $20,000	250 *
18	$20,000 " " " $21,000	265 *
19	$21,000 " " " $22,000	275 **
20	$22,000 et plus	290 **

* à compter du 1er janvier 1982

** à compter du 1er janvier 1983

.../2

3. Les coûts du Régime étendu d'assurance collective sont partagés entre la Compagnie et les employés bénéficiant de ces régimes selon le partage actuellement en vigueur.

4. La Compagnie peut retenir directement sur la paie d'un employé qui participe au Régime étendu d'assurance collective le montant de sa cotisation payable.

5. En considération de la convention collective et des salaires y indiqués, et sous réserve des stipulations de la Loi sur l'assurance-chômage, la Compagnie conservera en totalité toute "réduction de prime" d'assurance-chômage qui pourra être effectuée par les instances appropriées.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO 3

Union des routiers, brasseries,
liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries, local 1999

OBJET: Contribution au régime supplémentaire de retraite - bureau

Les deux lettres d'entente entre la Compagnie et le Syndicat exécutées le 11 décembre 1980 et concernant les contributions au régime supplémentaire de retraite pour les employés de l'unité de négociation sont reconduites pour la durée de la convention collective signée le 14 janvier 1982.

Cependant, la Compagnie contribuera un montant additionnel de cinq cents ($0.05) l'heure pour chaque heure travaillée à compter du 1er janvier 1982, le tout conformément et sous réserve des stipulations des lettres d'entente ci-dessus mentionnées, de même qu'un autre montant additionnel de cinq cents ($0.05) l'heure pour chaque heure travaillée à compter du 1er janvier 1983, le tout sous réserve des mêmes stipulations.

POUR-LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO 4

Union des routiers, brasseries,
liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries, local 1999

Pour fins de l'interprétation et de l'application du paragraphe c) de la clause 11.04 de la convention collective, il est convenu et entendu qu'un employé qui est éligible pour paiement pour la dernière journée avant un jour férié, de la Commission des Accidents du Travail, du Régime étendu d'assurance collective de la Compagnie, ou sous les dispositions de la clause 16.02 de la convention collective, mais qui ne reçoit pas un paiement des sources ci-haut mentionnées pour le jour férié même, se qualifiera pour paie de congé sous le paragraphe c) de la clause 11.04, à la condition qu'il ne soit pas disqualifié pour un tel paiement sous l'application de la clause 11.04 concernant sa première journée régulière de travail après ledit jour férié.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

P- 22184-04
AUC no: 3932-17

TEXTE FINAL

C.1.1091

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LES BOISSONS GAZEUSES GUY H. MAINVILLE INC.
ci-après dénommée la "Compagnie"

et

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES
INDUSTRIES, LOCAL 1999
ci-après dénommée le "Syndicat"

ARTICLE 1 - OBJET

1.01 L'objet du présent contrat est de promouvoir les bonnes relations entre la Compagnie et ses employés et de fournir un moyen de régler à l'amiable les désaccords qui pourraient surgir.

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

2.01 A moins que le contexte ne s'y oppose clairement, aux fins de l'application de la présente convention collective, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée au présent article ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

2.02 L'expression "année de référence" désigne la période de temps comprise entre le 29 juillet d'une année et le 28 juillet de l'année qui suit.

2.03 Le mot "Compagnie" désigne Les Boissons gazeuses Guy H. Mainville Inc.

2.04 Le mot "employé" désigne tous les employés de l'usine de la Compagnie au 2465 de la 1ère Avenue, ville de Québec, visés par l'accréditation du Syndicat, soit tous les

.../2

'81 NOV 10 11 41
'81 OCT 20 13 38
BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTRÉAL

salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, chimistes, techniciens du service de contrôle de la qualité, surveillants des ventes, contremaîtres, assistants contremaîtres, chefs de service et ceux occupant un rang supérieur à celui de surveillants des ventes et de contremaîtres.

2.05 L'expression "employé de l'extérieur" partout où elle est utilisée dans le présent contrat désignera un employé dans la catégorie de représentant des ventes ou d'agent de mise en marché ou de préposé à la livraison ou un employé de l'extérieur accomplissant les fonctions de préposé aux événements spéciaux.

2.06 L'expression "employé de l'intérieur" désigne un employé qui n'est pas un employé de l'extérieur.

2.07 L'expression "employé stagiaire" désigne un employé (y compris un employé temporaire) ayant moins de six (6) mois de service ininterrompu dans la Compagnie.

Un employé stagiaire n'aura aucun droit au titre des clauses d'ancienneté de la présente convention collective et pourra être licencié en tout temps par la Compagnie avec ou sans motif défini et ce licenciement ne sera pas passible de reconsidération au titre de la procédure de règlement des griefs telle qu'exposée dans la présente convention collective.

2.08 L'expression "employé temporaire" désigne un employé engagé à ce titre pour un travail de nature temporaire au cours de la période allant du 15 avril au 15 septembre ou du 15 novembre au 7 janvier de toute année donnée.

Il est de plus entendu que si une personne est embauchée au cours des périodes ci-haut mentionnées et aurait déjà été embauchée par la Compagnie en dedans des douze (12) mois précédents à titre "d'employé stagiaire", elle sera alors classifiée à titre d'employé stagiaire au lieu d'employé temporaire.

.../3

2.09 L'expression "employé régulier" désigne un employé autre qu'un employé stagiaire ou un employé temporaire.

2.10 L'expression "service ininterrompu" ou "service continu" désigne la durée ininterrompue pendant laquelle un employé est à l'emploi de la Compagnie, sauf aux fins des clauses 2.07, 16.02 et 17.03 où les mots "service ininterrompu" ou "service" désignent la durée ininterrompue pendant laquelle un employé travaille effectivement pour la Compagnie moyennant rémunération.

2.11 Le mot "Syndicat" désigne le Local 1999, Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces et ouvriers de diverses industries.

ARTICLE 3 - REPRESENTATION

3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'agent exclusif de négociation des employés, comme défini aux présentes.

3.02 Aucune discrimination ne sera faite en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son sexe ou son affiliation au Syndicat.

3.03 (a) Tout employé (autre qu'un employé temporaire) devra, après avoir terminé sa période de stage et comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer un membre en règle du Syndicat.

(b) Le Syndicat consent à ne pas refuser l'affiliation à un employé sans juste cause. Lorsqu'un employé est suspendu ou expulsé comme membre, le Syndicat donnera à la Compagnie, par écrit, les raisons de ladite mesure.

.../4

3.04 (a) Tout nouvel employé devra, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Compagnie par écrit à déduire de chaque paie qui lui sera due durant toute l'existence du présent contrat et durant toute l'existence de tout contrat collectif ultérieur contenant des stipulations similaires, tout montant dont le Syndicat peut, de temps à autre, décider et informer la Compagnie en certifiant par écrit que c'est là le montant des droits payables à ce moment-là.

(b) Tout nouvel employé (autre qu'un employé temporaire) devra, après la fin de son stage, remplir et signer une demande d'affiliation au Syndicat et une autorisation pour la déduction de son salaire de tout montant dont le Syndicat peut décider à ce moment-là et informer la Compagnie en certifiant que c'est là le droit d'initiation standard du Syndicat.

(c) L'autorisation de déduction du droit d'initiation du Syndicat et des droits syndicaux ordinaires devra être faite sur les formules annexées aux présentes sous l'annexe "B", "Autorisation de déduction du droit d'initiation" et l'annexe "C", "Autorisation irrévocable de déduction des droits syndicaux".

(d) Les droits d'initiation et les droits syndicaux déduits par la Compagnie seront versés au secrétaire financier du Syndicat avant le 15e jour qui suit le mois au cours duquel lesdites déductions auront été effectuées, accompagnés des détails et explications qui peuvent être raisonnablement requis.

(e) La Compagnie remet au Syndicat avant le ler septembre de chaque année une liste de tous les employés réguliers au ler août de cette année, indiquant leur nom, adresse, code postal, numéro d'assurance sociale, date de naissance et numéro de téléphone. Les employés seront requis d'informer la Compagnie de tous changements auxdites informations.

.../5

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat convient que, sous réserve des restrictions imposées par la loi, la Compagnie a le droit de gérer et d'exploiter son usine et son équipement et de poursuivre ses affaires. Le Syndicat convient également que, sous réserve des restrictions imposées par la loi ou par les clauses du présent contrat, la Compagnie a le droit de décider de temps à autre de toutes questions ayant trait aux termes et conditions d'emploi des employés y compris, et sans restriction à la généralité de ce qui précède, toutes questions ayant trait à l'embauchage, l'administration, la promotion, la rétrogradation, le transfert ou la mise à pied des employés, à la rémunération à leur payer et aux devoirs et à la conduite qu'elle est en droit d'exiger de leur part. La Compagnie convient qu'elle ne punira, ni ne suspendra, ni ne licenciera (à ne pas confondre avec mettre à pied) aucun employé sans juste raison et elle convient en outre que les employés auront le droit de présenter leurs griefs de la manière et dans la mesure exposée à l'article 7 des présentes dans le cas où la Compagnie exercerait l'un quelconque de ses droits en violation d'une stipulation quelconque de ce contrat.

ARTICLE 5 - NI GREVE NI FERMETURE D'USINE

5.01 Ni le Syndicat ni aucun de ses membres, ni aucun employé ne prendra part à, ni ne décrétera, ni n'encouragera aucune grève, grève sur le tas, grève perlée, piquetage, aucun arrêt de travail contre la Compagnie, qui pourrait de quelque manière que ce soit affecter l'exploitation de la Compagnie, et la Compagnie ne procédera à aucun lock-out.

.../6

ARTICLE 6 - ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu pendant les heures de travail de façon à gêner un employé dans l'exercice de ses fonctions, à moins que la permission à cet effet n'ait été obtenue auparavant du chef de service immédiat de l'employé. Ladite permission ne devra pas être refusée de façon déraisonnable et tout congé ainsi pris durant les heures de travail d'un employé sera sans perte de paie.

6.02 La Compagnie mettra à la disposition exclusive du Syndicat des tableaux d'affichage, tableaux sur lesquels le Syndicat pourra afficher les avis qu'il désire porter à l'attention des employés, sous réserve, toutefois, qu'aucun desdits avis ne soit affiché ailleurs que sur lesdits tableaux d'affichage et sous réserve, de plus, qu'aucun desdits avis ne soit affiché avant d'avoir été signé par un représentant du Syndicat et par un représentant de la direction.

6.03 (a) De temps en temps, pendant la durée du présent contrat et sur demande écrite du Syndicat, la Compagnie accordera des congés autorisés, non payés, aux employés nommément désignés dans la demande, pour leur permettre de prendre part aux activités du Syndicat. Normalement aucun de ces congés ne sera inférieur à un (1) jour ni supérieur à sept (7) jours l'exception faite lorsqu'un de ces congés est attribué à un employé afin de lui permettre d'assister à un congrès syndical ou à un cours d'entraînement syndical, le maximum de sept (7) jours pourra être prolongé de façon à tenir compte de ce qui est raisonnable dans les circonstances. Il ne sera pas accordé plus de huit (8) congés de ce genre en une même année de l'existence du présent contrat et pas plus de trois (3) employés ne pourront être absents en même temps au titre de ces congés. Si le maximum de huit (8) congés a été accordé pendant une année de l'existence du présent contrat, la Compagnie considérera toute demande ultérieure pour un congé de ce genre pendant cette année à titre individuel.

.../7

(b) A la demande du Syndicat, la Compagnie accordera à tout employé qui est membre du bureau exécutif du Syndicat un congé autorisé, non payé, qui peut être nécessaire pour lui permettre d'assister aux réunions régulièrement tenues du bureau exécutif du Syndicat.

6.04 De temps en temps, pendant la durée du présent contrat et sur la demande écrite du Syndicat, la Compagnie accordera un congé autorisé, non payé, à tout employé dans le but de s'occuper des affaires du Syndicat. La durée de ce congé autorisé ne sera pas inférieure à un (1) mois et pas plus de deux (2) employés n'auront droit audit congé autorisé en même temps. Si ledit congé est d'une durée de moins d'un (1) an, le Syndicat spécifiera la période à couvrir. Si l'on s'attend à ce que le congé soit exigé pendant une durée de plus d'un (1) an, il sera traité comme un congé autorisé indéfini et l'approbation par la Compagnie dudit congé sera considérée comme continuant pendant toute l'existence du présent contrat. La Compagnie s'efforcera de prendre les dispositions nécessaires pour que les avantages sociaux de la Compagnie et ceux du gouvernement demeurent en vigueur pendant l'absence d'un employé en vertu dudit congé, s'il s'avère pratique d'agir ainsi.

6.05 En ce qui concerne les employés qui reçoivent un congé autorisé en vertu des stipulations des clauses 6.03 et 6.04 ci-dessus, il est convenu que:

(a) Chaque employé recevra de la Compagnie, pour chaque semaine d'absence pour un congé de ce genre, un montant équivalent à:

(i) le taux horaire régulier alors en vigueur pour cette classification d'emploi, multiplié par quarante (40) heures,

moins

(ii) toutes les déductions normalement retenues de par la loi de la paie d'un employé et, le cas échéant, les cotisations de l'employé au Régime étendu d'assurance collective et au Régime de retraite des employés.

En ce qui concerne les représentants des ventes et les agents de mise en marché, le montant prévu au sous-alinéa (i) sera calculé par jour selon le taux fixe par jour suivant:

	A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Représentant des ventes:	$ 85.60	$ 90.60	$ 99.40
Agent de mise en marché:	$ 85.60	$ 90.60	$ 98.60

Un ajustement approprié sera également effectué au salaire hebdomadaire ou de base (selon le cas) de ces agents de mise en marché ou représentants des ventes (le salaire hebdomadaire ou de base sera réduit de un cinquième (1/5) pour chaque tel jour de congé).

(b) Le Syndicat remboursera sans tarder à la Compagnie la somme:

(i) du montant brut du paiement calculé selon les indications de l'alinéa (a)(i) ci-dessus,

plus

(ii) en cas de congé autorisé accordé en vertu de la clause 6.03 des présentes, un montant égal à vingt-cinq pour cent (25%) du montant calculé à l'alinéa (b)(i) ci-dessus, paiement qui sera censé compenser la Compagnie pour ses frais, en ce qui concerne les avantages sociaux de l'employé pour la durée du congé autorisé, ou, dans le cas d'un congé autorisé accordé en vertu de la clause 6.04 des présentes, tout montant qui devient payable par la Compagnie du fait que la Compagnie a fait à un employé quelconque un paiement en vertu des dispositions du paragraphe (a) ci-dessus (par exemple, les cotisations de la Compagnie au Régime de retraite des employés, au Régime étendu

d'assurance collective, à l'assurance chômage, au Régime des rentes et au Régime d'assurance-maladie du gouvernement, etc...). Au cas où le Syndicat manquerait de rembourser ainsi la Compagnie, tous les paiements aux employés en vertu du paragraphe (a) ci-dessus cesseront immédiatement.

(c) En considération du consentement de la Compagnie à effectuer des paiements conformément aux stipulations ci-dessus, le Syndicat consent à indemniser la Compagnie et à la mettre à couvert de et contre toutes réclamations, paiements et frais de n'importe quelle nature qu'elle peut recevoir, faire ou subir, directement ou indirectement, pour avoir consenti à faire et avoir fait lesdits paiements, déductions et contributions ou en raison de toute relation d'emploi imputée dont l'existence peut être alléguée entre ledit employé et la Compagnie en raison desdits paiements.

6.06 L'octroi de tout congé au titre des clauses 6.03 ou 6.04 peut être refusé par la Compagnie si l'octroi dudit congé est déraisonnable, compte tenu des exigences des opérations.

6.07 Tout délégué syndical et tout cadre du Syndicat faisant partie des employés se verra accorder une permission pour le temps qui lui est nécessaire en vue d'assister aux entrevues avec le personnel de la direction qui nécessitent sa présence au titre des stipulations de l'article 7 et tout employé qui est un témoin nécessaire dans le cadre d'une réunion de présentation des griefs ou d'un débat pour l'arbitrage d'un grief constitué au titre de l'article 7 se verra accorder une permission pour le temps qui lui est nécessaire en vue d'avancer ses preuves au cours de ce débat. L'octroi de toute permission, toutefois, se fera, sous réserve de l'obtention préalable par l'employé d'une permission de quitter le travail de la part de son contremaître dans le cas d'un employé de l'intérieur, ou de la part de son directeur de district, dans le cas d'un employé de l'extérieur. Toutes ces permissions durant les heures

.../10

de travail régulières de l'employé seront accordées sans perte de paie, sous réserve toutefois que la Compagnie puisse discontinuer le paiement desdites permissions si, à son avis, il y a un abus du privilège de demander lesdites permissions.

6.08 Sur demande du Syndicat, la Compagnie accordera une permission, sans perte de paie et durant les heures de travail régulières des employés, à pas plus de deux (2) employés membres du comité de négociation du Syndicat en vue de leur permettre d'assister à des réunions organisées avec des représentants de la Compagnie ou avec un agent de médiation aux fins de négocier le renouvellement du présent contrat collectif.

ARTICLE 7 - GRIEFS

7.01 Les délégués syndicaux et les directeurs locaux du Syndicat seront des employés de la Compagnie et leur nombre sera de cinq (5) délégués au maximum et de deux (2) directeurs locaux du Syndicat au maximum. Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit des noms desdits délégués et directeurs locaux du Syndicat et pourra également aviser la Compagnie des noms de deux (2) employés supplémentaires au maximum qui pourront remplir le rôle de directeur local du Syndicat en l'absence au travail d'un directeur local ordinaire. La Compagnie ne reconnaîtra comme délégué ou directeur local du Syndicat aucune personne avant d'avoir reçu du Syndicat ledit avis écrit.

7.02 (a) Au titre du présent contrat, un "grief" consistera uniquement en un différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou l'allégation d'une violation de toute stipulation du présent contrat, y compris tout doute quant à savoir si une question peut faire l'objet d'un arbitrage.

.../11

(b) En cas de plainte ou de malentendu qui n'est pas un "grief" tel que défini ci-dessus, et si la question n'est pas résolue avec une promptitude raisonnable, elle peut être soumise à la procédure revendicative stipulée aux présentes pour la présentation des griefs; étant entendu et convenu, cependant, qu'une telle question ne sera, dans aucune circonstance, soumise pour arbitrage.

(c) En cas de doute quant à savoir si un différend quelconque constitue ou non un grief au sens du présent contrat, cette question peut être soumise à la procédure revendicative et tranchée, si nécessaire, par arbitrage.

(d) Un effort sincère sera fait par les employés et par les deux parties au présent contrat pour résoudre les plaintes et les griefs avec promptitude selon la procédure stipulée ci-dessous.

7.03 - GRIEFS INDIVIDUELS

Un employé qui a un grief doit le présenter dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'incident donnant ouverture au grief, en suivant la procédure ci-après prévue.

Etape 1

L'employé discute du grief avec le représentant approprié de la direction.

Etape 2

Si le grief n'est pas résolu à l'étape 1, l'employé concerné, accompagné de son délégué syndical, peut, dans les huit (8) jours ouvrables qui suivent l'incident donnant ouverture au grief, présenter son grief oralement au représentant approprié de la direction.

.../12

Etape 3

Si le grief n'est pas résolu dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent sa présentation à l'étape 2, le délégué syndical pourra, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent ce délai de trois (3) jours, présenter le grief par écrit au représentant approprié de la direction avec suffisamment de détails pour bien définir la nature du grief.

Dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette présentation, le représentant approprié de la direction, accompagné ou non de deux autres personnes, aura une rencontre pour discuter du grief avec l'employé concerné et le délégué syndical, accompagnés ou non d'une autre personne.

La décision de la Compagnie faisant suite à cette rencontre sera motivée par écrit et sera remise à l'employé et au délégué syndical dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

7.04 - GRIEFS COLLECTIFS

Si un groupe de deux (2) employés ou plus qui ont une plainte ou un grief basé sur la même stipulation ou les mêmes stipulations du présent contrat ou sur des faits similaires, désire voir ladite question traitée collectivement et non pas en tant que plaintes ou griefs, il pourra, pourvu que ce soit fait dans un délai raisonnable, soumettre ladite question par écrit, avec la signature de chacun desdits employés qui ont sujet de grief, au représentant approprié de la direction, en donnant les détails suffisants pour définir le litige. Une occasion sera donnée pour une discussion orale entre les représentants du Syndicat (trois (3) au maximum) et les représentants de la direction (trois (3) au maximum) et, la Compagnie remettra au Syndicat une réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de cette soumission par écrit.

.../13

7.05 - MOTIF DE GRIEF ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT

Si un motif de grief ou de plainte surgit directement entre la Compagnie et le Syndicat, il sera procédé comme suit: Le motif de grief, pourvu que ce soit fait dans un délai raisonnable, pourra être soumis par écrit par l'une des parties à l'autre partie, en donnant des détails suffisants pour définir le litige. Une occasion sera donnée pour une discussion orale entre les représentants officiels du Syndicat (trois (3) au maximum) et les représentants de la direction (trois (3) au maximum) et, la partie à laquelle la question a été soumise remettra à l'autre partie une réponse par écrit à ce sujet dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de cette soumission.

7.06 - SUSPENSION OU LICENCIEMENT

(a) Lorsqu'un employé doit être suspendu ou licencié, il doit être accompagné de son délégué à ladite entrevue, et que les raisons pour ladite suspension ou ledit licenciement soient données incluant le dossier disciplinaire antérieur de l'employé si pertinent à l'action disciplinaire en cours. L'employé, sur sa demande écrite, aura le privilège de refuser la présence de son délégué syndical. En tout état de cause, on donnera à un employé qui est suspendu ou licencié l'occasion de discuter la question avec son délégué avant qu'il quitte les locaux de la Compagnie.

(b) Tout grief ayant trait à la suspension ou au licenciement d'un employé quelconque sera remis directement à l'étape 3 de la procédure de griefs individuels dans les cinq (5) jours ouvrables de ladite suspension ou dudit licenciement et non pas autrement. Au cas où l'on déciderait que la suspension ou le licenciement d'un employé quelconque n'a pas de juste cause, la Compagnie réintégrera ledit employé et elle lui paiera une compensation intégrale au taux horaire régulier de l'employé (jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante (40) heures par semaine) après que la plainte écrite contre ladite suspension ou ledit licenciement

.../14

aura été reçue par la Compagnie. A sa réintégration, il sera censé n'y avoir eu aucune interruption dans le service dudit employé dans la Compagnie.

(c) Dans le cas d'un employé de l'extérieur, l'expression "au taux horaire régulier de l'employé" (telle que décrite à 7.06(b) ci-haut) signifiera, pour les fins de la clause 7.06 seulement, le taux régulier du poste auquel il aurait été assigné s'il avait travaillé (déterminé sur une base quotidienne).

Dans le cas d'un représentant des ventes ou d'un agent de mise en marché, l'expression "au taux horaire régulier de l'employé" (telle que décrite à 7.06 (b) ci-haut) signifiera, pour les fins de la clause 7.06 seulement le taux horaire suivant:

	A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Représentant des ventes:	$ 10.70	$ 11.32	$ 12.42
Agent de mise en marché:	$ 10.70	$ 11.32	$ 12.32

7.07 - REPRESENTANT APPROPRIE DE LA DIRECTION

Le "représentant approprié de la direction" mentionné dans la procédure de grief sera comme suit: Employés de l'intérieur, grief individuel, étape 1: contremaître. Etape 2: directeur de la production. Etape 3: directeur-général ou la personne que celui-ci désigne.

Employés de l'extérieur, grief individuel, étape 1: directeur de district. Etape 2: directeur des ventes. Etape 3: directeur-général ou la personne que celui-ci désigne.

Grief collectif ou grief entre la Compagnie et le Syndicat: directeur-général ou la personne que celui-ci désigne.

.../15

7.08 - GENERAL

Si un employé, des employés, le Syndicat ou la Compagnie utilisent la procédure exposée aux présentes pour les débats concernant les plaintes et griefs, chaque étape de ladite procédure (jusqu'à et y compris, dans le cas d'un grief seulement, la demande de nomination d'un arbitre) nécessaire pour régler définitivement la question sera effectuée par ledit employé, lesdits employés, le Syndicat ou la Compagnie, selon le cas, dans les délais exposés au présent contrat, ou bien la question sera censée avoir été abandonnée. Pour déterminer lesdits délais, on ne comptera pas le jour où la plainte ou le grief a été présenté et tout délai fixé par le présent contrat pourra être prolongé avec le consentement écrit de la Compagnie et du Syndicat. Les samedis, dimanches, jour fériés observés et jours de congé réguliers ne compteront pas comme "jours ouvrables" mentionnés au présent article 7.

7.09 - ARBITRAGE

Si un grief (tel que défini à la clause 7.02 (a) des présentes) surgit qui ne serait pas résolu de façon satisfaisante au titre des stipulations qui précèdent et si le Syndicat ou la Compagnie désire poursuivre la question plus avant, la question sera alors, par avis écrit donné à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle la dernière décision mentionnée ci-dessus a été donnée, présentée directement à la Compagnie ou au Syndicat pour arbitrage tel que stipulé à l'annexe "A" des présentes. Il est entendu et convenu que les plaintes et les malentendus, tels que mentionnés à la clause 7.02 (b) des présentes, ne pourront pas faire l'objet d'un arbitrage.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté d'un employé signifiera la durée de son service ininterrompu dans la Compagnie à Québec en n'importe quelle qualité.

.../16

8.02 Aux fins de la présente convention collective, deux (2) groupes entièrement distincts d'ancienneté seront reconnus: un groupe d'ancienneté pour les employés réguliers de l'intérieur (ci-après désigné le "groupe de l'intérieur") et un groupe d'ancienneté pour les employés réguliers de l'extérieur (ci-après désigné le "groupe de l'extérieur").

Sauf dans les cas expressément prévus à la présente convention collective, il n'y aura aucun transfert d'ancienneté du groupe de l'intérieur au groupe de l'extérieur et vice-versa.

8.03 La Compagnie maintiendra des listes séparées d'ancienneté pour chacun des groupes d'ancienneté mentionnés à la clause 8.02 ci-dessus, avec indication du nom et de la date d'ancienneté de chaque employé qui a acquis son ancienneté au titre du présent contrat. Si, après la date de la signature du présent contrat, deux employés ou plus sont embauchés le même jour, la date de naissance déterminera le degré d'ancienneté desdits employés (le plus âgé étant inscrit sur la liste en premier et le plus jeune étant inscrit sur la liste en dernier). Les listes d'ancienneté seront affichées au tableau d'affichage du Syndicat et seront mises à jour tous les trois (3) mois. Durant les cinq (5) premiers jours ouvrables qui suivent l'affichage d'une liste révisée, tout employé dont le nom figure sur la liste pour la première fois peut contester sa classification d'ancienneté s'il est en désaccord avec la classification. Si la Compagnie n'a pas reçu de plainte par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage d'une liste d'ancienneté, les révisions qui figurent sur ladite liste seront censées être approuvées par tous ceux qui sont concernés. Un exemplaire de chaque liste mise à jour sera envoyé au bureau du Syndicat.

8.04 Le service d'un employé à la Compagnie sera interrompu si cet employé:

(a) démissionne de son emploi ou abandonne son emploi,

.../17

(b) est mis à pied pour une période de dix-huit (18) mois ou plus,

(c) est licencié et n'est pas réintégré,

(d) ne revient pas au travail après l'expiration de n'importe quelle période de congé accordée par la Compagnie à moins qu'il n'ait été excusé par la Compagnie, ou

(e) est absent du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en avoir avisé la Compagnie et reçu l'autorisation d'être absent, ladite autorisation ne devant pas être refusée de manière déraisonnable. Cette prévision ne s'appliquera pas si l'employé avait une raison valable et acceptable, par la Compagnie, pour avoir omis d'aviser la Compagnie de son absence et d'être absent plus de trois (3) jours,

(f) cesse autrement d'être employé par la Compagnie,

(g) ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'avis de rappel de la Compagnie conformément au paragraphe 8.09 (f),

(h) ne retourne pas au travail après une période de vingt-quatre (24) mois conformément à la clause 8.10 ou refuse un emploi conformément à la clause 8.11.

8.05 En effectuant les transferts, promotions, rétrogradations, mises à pied et rappels de mises à pied dans un certain groupe d'ancienneté, la Compagnie considérera les deux (2) facteurs suivants:

(a) l'ancienneté relative des employés de ce groupe d'ancienneté, et

.../18

(b) les exigences et le rendement des opérations et la compétence, les possibilités et l'aptitude physique de l'individu à faire le travail requis.

Lorsque le facteur (b) est, en tout état de cause, équivalent entre deux employés ou plus, la date d'ancienneté de ces employés prévaudra moyennant cependant que dans les cas de travail inclus dans la catégorie de salaire #2 (employés à l'intérieur) le facteur (b) ne sera pas appliqué à moins que l'employé affecté ait eu l'opportunité de recevoir une période d'entraînement raisonnable sur le travail concerné.

8.06 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

(a) Aux fins du présent article 8, un "transfert" signifiera seulement le déplacement d'un employé de son emploi ou de son équipe de travail actuel à un autre emploi ou à une autre équipe de travail dans la même catégorie de salaire et dans le même groupe d'ancienneté.

(b) Aux fins du présent article 8, une "promotion" signifiera seulement le déplacement d'un employé, dans son groupe d'ancienneté, d'un emploi appartenant à une certaine catégorie de salaire à un emploi appartenant à une autre catégorie de salaire désignée par un numéro plus élevé (telle qu'exposée à l'article 17 des présentes) et n'inclura pas un "transfert" tel que défini ci-dessus et n'inclura pas le déplacement d'un employé à un poste où il cesserait d'être un "employé" tel que défini dans le présent contrat.

(c) Quand un emploi régulier à plein temps dans un certain groupe d'ancienneté devient vacant (autre qu'une vacance du type mentionné à la clause 8.06 (f) des présentes), la Compagnie affichera un avis concernant ladite disponibilité d'emploi au tableau d'affichage du Syndicat pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. La Compagnie remettra une copie de l'affichage au délégué syndical. Pendant cette période, tout employé qui se trouve dans ce groupe d'ancienneté peut faire une demande et toutes ces demandes seront prises en considération conformément aux stipulations de la clause 8.05 des présentes.

.../19

(d) La Compagnie choisira le candidat voulu dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage et avisera les employés du groupe d'ancienneté en question de sa décision en affichant ces renseignements sur le tableau d'affichage du Syndicat. Une copie de l'affichage annonçant le nom ou les noms des candidats choisis sera remise au délégué syndical. La Compagnie avisera le Syndicat des noms de tous les employés qui ont fait une demande pour le poste vacant affiché.

(e) Si un employé est absent pour raisons de vacances ou de congé autorisé au moment de l'affichage d'un emploi pour lequel il est qualifié, il peut faire une demande pour être prise en considération pour cet emploi dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son retour au travail et, s'il est accepté par la Compagnie, il remplacera alors tout employé qui avait été choisi auparavant pour combler ladite vacance.

(f) Toute vacance qui peut être créée (ou toutes vacances qui peuvent être créées) par suite du transfert ou de la promotion d'un employé pour combler une vacance affichée peut être comblée par la Compagnie par un transfert ou par une promotion conformément aux stipulations de la clause 8.05 des présentes, mais l'affichage de ladite vacance qui en résulte (ou desdites vacances qui en résultent) ne sera pas exigé.

(g) Au cas où la Compagnie n'a, dans un certain groupe d'ancienneté, aucun employé qui a la compétence, les possibilités ou l'aptitude physique pour combler une certaine vacance dans ce groupe d'ancienneté, et s'il n'y a, à ce moment-là, aucun employé qualifié qui est mis à pied d'aucun autre groupe d'ancienneté couvert par le présent contrat, qui désire exercer le droit de transfert temporaire stipulé à la clause 8.09 (d) des présentes, la Compagnie pourra embaucher un nouvel employé pour combler ladite vacance. La Compagnie pourra combler temporairement n'importe quelle vacance, en attendant l'accomplissement des processus exposés aux présentes.

.../20

(h) Si un employé a fait l'objet d'un transfert d'emploi en vertu des stipulations de la présente clause 8.06, il ne sera pas en droit d'obtenir à nouveau un transfert d'un emploi à un autre au cours de la période de quatre (4) mois qui suivra. De même, si un employé a fait l'objet d'un changement d'équipe de travail en vertu des stipulations de la présente clause 8.06, il ne sera pas en droit d'obtenir de nouveau un transfert d'une équipe de travail à une autre au cours de la période de quatre (4) mois qui suivra. Il est entendu, cependant que dans la mise en pratique de ces dispositions, un transfert de travail ou un transfert d'équipe sera considéré individuellement et l'exercice des privilèges de transfert n'empêchera pas un employé de faire une demande de promotion.

(i) Bien que le but de la présente clause soit d'offrir aux employés un moyen d'exprimer leurs préférences personnelles en ce qui concerne l'affectation à leurs fonctions régulières, il est entendu et convenu que la Compagnie conservera l'entière responsabilité de déterminer le nombre de membres du personnel expérimenté requis pour n'importe quel emploi ou n'importe quelle équipe de travail.

8.07 - PROMOTIONS ET/OU TRANSFERTS TEMPORAIRES

Il est entendu et convenu que les stipulations de la clause 8.06 des présentes seront applicables seulement dans le cas de transferts et de promotions "permanents". Cependant, lorsqu'il y a une vacance temporaire dans un certain groupe d'ancienneté et que la Compagnie s'attend à ce que ce travail soit disponible pendant une période dépassant quinze (15) jours ouvrables, la Compagnie, dans la mesure où les exigences et le rendement des opérations le permettront, prendra dûment en considération les préférences connues des employés de ce groupe d'ancienneté, par ordre d'ancienneté. Il est entendu en outre que si une

.../21

vacance temporaire se produit en raison de l'absence au travail d'un employé régulier, ledit employé reprendra son emploi régulier après son retour au travail, à condition qu'il y ait alors du travail disponible dans cet emploi qu'il est capable d'exécuter à la satisfaction de la Compagnie. Il est de plus entendu que la Compagnie s'efforcera dans la mesure où les exigences et les rendements des opérations le permettront de prendre dûment en considération les demandes de transferts des employés réguliers travaillant normalement dans l'équipe de soir ou de nuit à l'équipe de jour pour occuper un travail qui aurait été autrement comblé par un employé temporaire. Les employés désirant un tel transfert seront demandés d'indiquer leur désir en s'inscrivant sur une liste fournie par la Compagnie et ceci avant le début des périodes pour emplois temporaires. Ces employés réguliers signant la liste seront donnés préférence sur les employés temporaires et ceci en ordre d'ancienneté pour les travaux de jour disponibles moyennant qu'ils soient capables de remplir d'une manière satisfaisante les fonctions exigées; à condition cependant qu'il demeure l'unique responsabilité de la Compagnie de déterminer le nombre de personnes expérimentées requises sur tout travail ou équipe. Il est aussi entendu et reconnu qu'un employé qui choisit de changer d'équipe d'après ces articles et qui désire prendre ses vacances durant la période de son assignation temporaire à l'équipe de jour, verra son choix de vacances restreint aux périodes qui seront disponibles après que les employés normalement assignés à cette équipe de jour auront fait leur choix de vacances. Considérations similaires seront données en dehors des périodes d'emploi temporaire moyennant que le transfert d'équipe soit censé être disponible pour une période de temps excédant quinze (15) jours ouvrables.

(i) Nonobstant n'importe quelle stipulation contenue dans les présentes, il est convenu que les promotions temporaires au poste de représentant des ventes

.../22

ou d'agent de mise en marché peuvent être faites au gré de la Compagnie pour répondre aux exigences des opérations. Cependant, en faisant de telles promotions, la Compagnie prendra dûment en considération l'ancienneté relative des employés disponibles et qualifiés; il est entendu qu'on aura pour but de donner aux livreurs en charge les plus anciens la possibilité de démontrer leurs aptitutdes pour une promotion régulière au poste de représentant des ventes ou d'agent de mise en marché et à la Compagnie la possibilité d'évaluer leur potentiel pour ledit poste. Cependant, advenant qu'un employé ne puisse plus se qualifier pour une promotion temporaire au poste de représentant des ventes ou d'agent de mise en marché dû à l'application de ces dispositions, cet employé en sera avisé par la Compagnie et il pourra, s'il le désire, avoir son cas réexaminé en vertu des dispositions de la clause 7.02 (b) de la procédure des griefs.

(ii) En effectuant les promotions temporaires à la fonction de livreur en charge, la Compagnie s'efforcera dans la mesure du possible de prendre dûment en considération l'ancienneté relative des employés disponibles et qualifiés. Cependant, aucun employé de l'extérieur ne peut refuser une telle promotion à moins d'avoir une raison valable acceptée par la Compagnie pour refuser cette promotion.

.../23

8.08 - RETROGRADATIONS

Si, comme conséquence directe d'une réduction de l'effectif, une ou plusieurs rétrogradations s'avéraient nécessaires, il est convenu que les stipulations de la clause 8.05 des présentes seront observées. Il est entendu, toutefois, que cette clause 8.08 ne sera pas applicable dans le cas d'un employé qui est rétrogradé à sa propre demande ou par suite de sa mauvaise conduite ou de son incapacité à effectuer de manière satisfaisante le travail exigé; en outre, il est entendu, toutefois, que si dans les trois (3) mois après avoir reçu une promotion un employé est rétrogradé en raison de son incapacité à accomplir de manière satisfaisante les dites nouvelles fonctions, on lui permettra de retourner à son poste précédent et, ce faisant, il pourra remplacer l'employé qui lui a succédé à ce poste. Dans ce cas, la disponibilité d'emploi qui en résulte ne sera pas affichée à nouveau. Par contre, les demandes qui resteront de l'affichage initial de l'emploi seront reprises en considération et la vacance sera comblée conformément aux stipulations de la clause 8.05 des présentes.

8.09 - MISES A PIED

Lorsque des mises à pied s'avéreront nécessaires dans un certain groupe d'ancienneté, on procédera comme suit:

(a) Sous réserve des stipulations de la clause 8.09 (b) la Compagnie procédera d'abord à la mise à pied des employés temporaires, puis à celle des employés stagiaires, le cas échéant, dans ce groupe d'ancienneté. Si d'autres réductions de l'effectif s'avèrent nécessaires, la Compagnie procédera alors à la mise à pied d'employés réguliers conformément aux stipulations de la clause 8.05 des présentes, étant entendu que, dans ce cas, l'ancienneté est inversée (c'est-à-dire que l'employé qui a le moins d'ancienneté sera le premier à être mis à pied). La Compagnie

.../24

avisera le Syndicat, par écrit, du nom et de la date de la mise à pied de tout employé qui est mis à pied pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables.

(b) La Compagnie ne sera pas requise de mettre à pied un employé s'il n'y a, à ce moment-là, aucun autre employé disponible qui est qualifié pour le remplacer pour le travail requis.

(c) Les employés qui ont une certaine ancienneté dans un certain groupe d'ancienneté et qui sont mis à pied pour plus de trois (3) jours ouvrables auront l'option de remplacer un employé temporaire ou stagiaire dans n'importe quel autre groupe d'ancienneté mentionné à la clause 8.02 des présentes, à condition qu'ils présentent une demande écrite de transfert temporaire et qu'ils puissent accomplir de façon satisfaisante le travail ainsi rendu disponible. Il est entendu que les employés temporaires et stagiaires seulement seront mis à pied en nombres suffisants pour permettre l'exercice de cette option et que le transfert temporaire qui en résulte pour l'employé ayant l'ancienneté n'entrera en vigueur qu'au commencement du jour ouvrable régulier suivant auquel il est prévu que l'employé sera remplacé. L'employé transféré recevra le taux de salaire applicable pour un employé régulier pour le travail auquel il est assigné.

(d) Un employé exerçant cette option n'acquerra pas d'ancienneté dans le groupe auquel il est transféré, mais conservera ses droits de rappel dans son groupe d'ancienneté initial.

(e) La Compagnie conservera à jour une liste des employés (autres que les employés stagiaires ou temporaires) qu'elle aura mis à pied dans chaque groupe d'ancienneté au cours des dix-huit (18) mois précédents et cette liste indiquera l'ancienneté desdits employés. Lorsqu'un certain groupe d'ancienneté aura besoin de travailleurs, on examinera la

.../25

liste des mises à pied pour ce groupe d'ancienneté et, dans la mesure du nombre d'emplois disponibles, les employés dont les noms y figurent seront rappelés du transfert ou de la mise à pied, conformément aux stipulations de la clause 8.05 des présentes. Si, après lesdits rappels, il existe encore une insuffisance de travailleurs dans ce groupe d'ancienneté, alors on offrira aux employés sur les listes des mises à pied des autres groupes d'ancienneté couverts par le contrat, par ordre d'ancienneté, l'option d'un transfert temporaire au poste vacant. Lesdits transferts temporaires seront effectués sous réserve des stipulations de la clause 8.09 (c) des présentes.

(f) Lors d'un rappel effectué conformément au paragraphe précédent et si l'employé n'est pas effectivement au service de la Compagnie, la Compagnie avisera l'employé concerné au moyen d'un avis de rappel au travail donné par téléphone la veille du rappel. Si l'employé concerné ne se présente pas au travail le lendemain de cet appel téléphonique, ou si la Compagnie ne peut le rejoindre, la Compagnie l'avise alors par écrit de son rappel à sa dernière adresse connue. Si l'employé concerné ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'envoi de l'avis écrit par la Compagnie (tel qu'attesté par le récépissé de poste ou le rapport de huissier), cet employé perd son ancienneté et n'est plus à l'emploi de la Compagnie. Une copie de cet avis est expédiée au Syndicat. La Compagnie peut combler temporairement tout emploi en attendant l'accomplissement de la procédure prévue à la présente clause. De plus, tout employé qui ne se présente pas au travail le lendemain de l'appel téléphonique sans motif valable peut être l'objet de mesures disciplinaires.

(g) Nonobstant n'importe quelle stipulation contenue aux présentes, il est entendu que si un employé de l'extérieur (autre qu'un représentant des ventes ou un agent de mise en marché) ne s'est pas

.../26

présenté à son travail pour la journée avant le moment où son horaire de travail doit commencer, ou s'il n'a pas poinçonné sa carte de présence, il sera considéré comme non-disponible pour travailler pour cet horaire de travail et, dans ces circonstances, les stipulations concernant la mise à pied exposées ci-dessus ne seront pas applicables. Cependant, l'employé concerné ne sera pas disqualifié pour la paie du jour férié, tel qu'exposé à l'article 11. Toutefois, l'employé a droit à cinq (5) minutes de grâce après l'horaire de travail pour poinçonner sa carte. Cependant, s'il est en retard et ne peut poinçonner sa carte dans la période de temps ci-haut mentionnée, il devra alors aviser par un appel téléphonique le représentant approprié de la direction de son retard avant le début de l'horaire de travail et il aura droit à une période de trente (30) minutes de grâce pour se rendre au travail avant d'être considéré comme non-disponible pour cet horaire de travail.

(h) Nonobstant tout ce qui est mentionné dans cet article, il est entendu qu'aucun employé qui est un directeur local du Syndicat (n'incluant pas un directeur local substitut) ne pourra être mis à pied pour manque de travail, aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible dans sa propre catégorie de salaire ou dans une catégorie inférieure de salaire, dans son propre groupe d'ancienneté, lequel travail il est capable d'accomplir à la satisfaction de la Compagnie. Il est entendu qu'en exerçant ce privilège, un tel employé peut déplacer un employé possédant plus d'ancienneté. Le Syndicat fournira une liste à la Compagnie, par rang d'importance, des employés qui sont couverts par ces stipulations.

(i) La Compagnie avisera le Syndicat par écrit du nom et de la date du rappel au travail de tout employé mis à pied depuis cinq (5) jours ou plus.

.../27

8.10 Une maladie proprement dite ou une incapacité de travail résultant d'un accident ne sera pas normalement considérée comme une cause de licenciement. Cependant, si un employé est absent du travail de façon continue à cause d'une incapacité de travailler pendant une période de vingt-quatre (24) mois ou plus, la Compagnie peut alors considérer que les services dudit employé sont terminés et son nom sera radié de la liste d'ancienneté pour la raison qu'il n'est plus un employé actif. En faisant ladite détermination, la Compagnie prendra dûment en considération les témoignages médicaux les plus récents disponibles en ce qui concerne la durée supplémentaire prévue de l'incapacité de travail dudit employé.

8.11 Si, après le rétablissement d'un accident ou d'une maladie survenu au travail et accepté par la Commission des accidents du travail, un employé est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions antérieures, et s'il y a à ce moment-là un emploi régulier dans son groupe d'ancienneté qui est soit vacant, soit occupé par un employé qui a moins d'ancienneté, ledit employé, s'il est capable d'exercer de façon satisfaisante les fonctions exigées, sera transféré audit poste. S'il n'y a pas dans son groupe d'ancienneté d'emploi régulier dont il est capable de remplir les fonctions de façon satisfaisante, la Compagnie prendra en considération une demande de transfert à l'autre groupe d'ancienneté à l'usine dudit employé s'il y a à ce moment-là un emploi régulier qui est vacant et dont il est capable de remplir de manière satisfaisante les fonctions exigées. Un employé qui est transféré d'un groupe d'ancienneté à un autre sous ces dispositions verra sa date d'ancienneté changée pour la date de son entrée dans le nouveau groupe d'ancienneté; sous réserve toutefois que pour les raisons de congé, de congé pour grand état de service, ou pour les plans de bénéfices de la Compagnie, ce changement d'ancienneté ne sera pas considéré comme une interruption de son service continu avec la Compagnie. Advenant qu'il n'y ait pas d'emploi vacant que l'employé puisse accomplir de façon satisfaisante les fonctions

.../28

exigées dans ni l'un ni l'autre groupe d'ancienneté, il retiendra ses privilèges sous ces provisions jusqu'au moment ou (1) il est offert un emploi vacant sous ces dispositions et qu'il refuse, ou (2) une période de 24 mois s'est écoulée à partir du moment où il était devenu disponible à travailler suivant un rétablissement de son accident, lequel des événements se produira le premier.

ARTICLE 9 - HORAIRE DE TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES

9.01 Aux fins du présent contrat, la semaine de travail commencera à minuit dans la nuit du samedi au dimanche et tout travail effectué pendant la période de travail d'une équipe ou une autre période de travail similaire (y compris toute prolongation de celle-ci) sera censé avoir été effectué pendant la journée au cours de laquelle la période de travail de cette équipe ou une autre période de travail similaire aura commencé.

9.02 Aux fins du présent contrat, le temps de travail effectif sera calculé par unités de quinze (15) minutes et on ne tiendra pas compte des périodes de travail de moins de quinze (15) minutes par jour, pourvu toutefois qu'un employé de l'intérieur soit attribué une minute de grâce avant d'être considéré en retard pour le commencement de sa période de travail.

9.03 Aux fins du présent contrat, les périodes normales de travail de tous les employés consisteront en cinq (5) jours consécutifs. A part les employés qui d'après leur horaire régulier de travail doivent, de temps en temps, travailler le samedi et/ou le dimanche, la semaine normale de travail sera du lundi ou vendredi inclusivement. La Compagnie ne s'engage cependant pas à fournir du travail à qui que ce soit ni à maintenir la semaine de travail ou les heures de travail actuellement en vigueur.

.../29

9.04 Tout employé qui aura accompli huit (8) heures de travail à son taux horaire dans une journée sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire pour tout travail effectué par lui à la demande de la Compagnie en plus desdites huit (8) heures au cours de ladite journée. Au cas où ledit travail supplémentaire dépasse quatre (4) heures en une journée quelconque, l'employé sera payé pour toutes les heures pendant lesquelles il aura travaillé en plus de douze (12) heures en cette journée au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier.

9.05 Tout employé à l'exception des employés qui doivent normalement travailler le samedi et/ou le dimanche sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire pour tout travail effectué par lui le samedi sur la demande de la Compagnie et au taux de deux (2) fois son taux horaire pour tout travail effectué par lui le dimanche sur la demande de la Compagnie. Au cas où ledit travail supplémentaire dépasserait 12 heures dans un ou dans l'autre jour, l'employé sera payé pour toutes les heures pendant lesquelles il aurait travaillé en plus de douze (12) heures en cette journée au taux de deux (2) fois son taux horaire si c'est le samedi et au taux de deux fois et demie (2½) son taux horaire si c'est le dimanche.

9.06 Tout employé qui, d'après son horaire régulier de travail, doit travailler le samedi et/ou le dimanche recevra, pour les heures qui tombent dans cette catégorie, une prime comme indiquée ci-dessous pour le travail effectué par lui à la demande de la Compagnie, à moins qu'il n'ait droit, au titre des autres stipulations du présent article, à être payé au taux d'une fois et demie (1½) ou de deux (2) fois son taux horaire, selon le cas, pour le travail ainsi effectué par lui à la demande de la Compagnie.

	A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Le samedi:	$ 0.80	$ 0.85	$ 0.95
Le dimanche:	$ 1.05	$ 1.10	$ 1.20

.../30

Aux fins du présent contrat, ces primes ne seront pas considérées comme faisant partie du taux horaire d'un employé.

9.07 Tout employé qui travaille normalement le samedi et/ou le dimanche sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire pour tout travail effectué par lui à la demande de la Compagnie pendant la première de ses deux (2) journées hebdomadaires normales de repos et au taux de deux (2) fois son taux horaire pour tout travail effectué par lui sur la demande de la Compagnie pendant la seconde de ses deux (2) journées hebdomadaires normales de repos. Au cas où ledit travail supplémentaire dépasserait douze (12) heures dans un ou dans l'autre jour mentionné, l'employé sera payé pour toutes les heures pendant lesquelles il aurait travaillé en plus de douze (12) heures en cette journée au taux de deux (2) fois son taux horaire si c'est pendant la première de ses deux (2) journées hebdomadaires normales de repos et au taux de deux fois et demie (2½) son taux horaire si c'est pendant la deuxième de ses deux (2) journées hebdomadaires normales de repos.

9.08 Tout employé sera payé à raison de deux (2) fois son taux horaire pour tout travail effectué par lui à la demande de la Compagnie un jour qui est observé comme congé payé en vertu des stipulations de l'article 11 des présentes, une telle paie étant ajoutée à l'actuelle paie du congé, tel que prévu à l'article 11 des présentes.

9.09 Si l'on prévoit qu'un employé devra effectuer du travail supplémentaire à la demande de la Compagnie pendant une période d'une demi-heure (½) ou plus immédiatement après sa période normale de travail de huit (8) heures, en quelque jour que ce soit, il aura droit à une pause de quinze (15) minutes, payée, avant de commencer ce travail supplémentaire.

.../31

9.10 Pour toute période de travail supplémentaire, telle que mentionnée à l'alinéa 9.09 des présentes, qui doit durer deux (2) heures consécutives, l'employé aura droit à une pause d'une demi-heure (½) non-payée, pour lui permettre de prendre son repas. Les employés dans un tel cas recevront le montant suivant:

A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
$ 4.00	$ 4.25	$ 4.50

Si ledit travail supplémentaire dure plus de deux (2) heures consécutives à la suite de la reprise du travail après la pause pour le repas, on accordera à l'employé une pause supplémentaire payée de quinze (15) minutes.

9.11 On accordera à tout employé une (1) pause payée de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-période (½) de travail. On fera en sorte que les pauses soient placées aussi près que possible de la mi-temps de chaque demi-période (½) de travail.

9.12 La Compagnie s'efforcera dans la mesure où les exigences et le rendement des opérations le permettront de distribuer à égalité durant chacune des années de cette entente collective les occasions de faire du travail supplémentaire entre les employés réguliers qui normalement effectuent le travail pour lequel le travail supplémentaire est requis.

9.13 Si un employé a quitté l'usine de la Compagnie après avoir terminé sa journée de travail et s'il est appelé par la Compagnie à retourner au travail avant le commencement de sa journée suivante normale de travail, cette demande constituera une "convocation". Un employé qui se présente au travail sur "convocation" aura droit à être payé pour le travail qu'il aura effectué en dehors de ses heures normales de travail au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire, ou à six (6) heures de travail à son taux horaire normal, selon le montant le plus élevé.

.../32

9.14 Un employé qui se présente au travail à l'heure désignée et qui n'a pas été préalablement notifié du contraire, aura droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, mais il est entendu qu'il effectuera n'importe quel travail approprié pendant cette période de quatre (4) heures si on l'exige de lui. Cependant, si un employé a été absent du travail, la responsabilité lui incombera de se renseigner auprès de la Compagnie s'il y a du travail disponible avant de retourner au travail et, au cas où il manquerait de le faire, il sera considéré comme non-disponible au travail pour cette équipe de travail.

9.15 En dépit des dispositions de l'article 9 ci-dessus, il est convenu que les dispositions de l'article 9 relatives aux employés rémunérés à l'heure ne seront pas applicables au poste de représentant des ventes et d'agent de mise en marché. Cependant, quoi qu'il soit reconnu mutuellement que le genre de travail d'un représentant des ventes ou d'un agent de mise en marché est tel qu'il requiert un degré de flexibilité dans ses heures journalières de travail, il est aussi entendu et accepté qu'en général le travail de ces postes seront basés normalement sur une journée de huit (8) heures et une semaine de 40 heures. Toutefois, si la Compagnie exige qu'un représentant des ventes ou un agent de mise en marché effectue un travail le samedi, le dimanche ou un jour férié mentionné à l'article 11, on accordera audit employé un montant équivalent de congé payé à titre de compensation à un moment qui conviendra à la fois à l'employé et à la Compagnie. Advenant que les parties ne puissent s'entendre, l'équivalent de congé payé à titre de compensation sera donné en prolongation de la période des vacances annuelles.

ARTICLE 10 - PRIME POUR EQUIPE DE NUIT

10.01 Tout employé à taux horaire recevra une prime d'équipe de nuit suivante:

.../33

A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
$ 0.43	$ 0.45	$ 0.50

pour tout travail effectué par lui à la demande de la Compagnie après quatre heures trente (4:30) de l'après-midi dans une journée et avant sept heures trente (7:30) du matin le lendemain. Aux fins du présent contrat, cette prime d'équipe de nuit ne sera pas considérée comme faisant partie du taux horaire d'un employé.

ARTICLE 11 - PAIE DES JOURS FERIES

11.01 L'expression "jour férié" partout où elle est employée dans le présent contrat désignera l'un des jours suivants:

(a) LE JOUR DE L'AN
LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN
LE LUNDI DE PAQUES
LA FETE DE LA REINE
LA SAINT-JEAN BAPTISTE ou FETE NATIONALE
LE JOUR DE LA CONFEDERATION
LA FETE DU TRAVAIL
LE JOUR D'ACTION DE GRACES
LA VEILLE DE NOEL
(si c'est un jour normal de travail, du lundi au vendredi)
LE JOUR DE NOEL
LE LENDEMAIN DE NOEL

(b) Advenant que le Gouvernement déclare une fête légale durant la période couverte par cette entente qui n'est pas mentionnée ci-haut et qui devrait être généralement observée dans la Province de Québec, une telle fête sera alors observée et payée par la Compagnie sous les mêmes termes et conditions tels qu'appliqués aux jours fériés énumérés dans l'article 11.01 (a) ci-haut.

11.02 Au cas où n'importe lequel des jours fériés susmentionnés tombe un samedi ou un dimanche, à l'exception du jour précédant le Jour de Noël, le

.../34

jour ouvrable régulier qui est le plus proche sera normalement désigné comme le jour férié. Si, cependant, des doutes existaient quant au jour de l'année à désigner comme l'un des jours fériés susmentionnés, la Compagnie délibérera avec le Syndicat avant de prendre une décision sur l'observance d'un tel jour férié.

11.03 Tout employé régulier recevra une paie de jour férié pour chaque jour férié pourvu qu'il soit au travail durant sa dernière journée normale de travail qui précède le jour férié et durant sa première journée normale de travail qui suit le jour férié. La paie de jour férié d'un employé pour chacun desdits jours fériés sera un montant égal à son taux horaire régulier multiplié par huit (8), sauf pour les représentants des ventes et les agents de mise en marché dont chaque jour férié sera rémunéré comme suit:

A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Représentant des ventes:		
$ 85.60	$ 90.60	$ 99.40
Agent de mise en marché:		
$ 85.60	$90.60	$98.60

Un ajustement approprié sera également effectué au salaire hebdomadaire ou de base (selon le cas) de ces représentants des ventes (Le salaire hebdomadaire ou de base sera réduit de un cinquième (1/5) pour chaque jour férié). Lorsque le jour avant Noël (veille de Noël) est un jour qui tombe un samedi ou un dimanche, l'employé régulier recevra la paie de jour férié pour ce jour comme si ce jour tombait un jour régulier de travail du lundi au vendredi, cependant si la veille de Noël tombe un samedi ou un dimanche, ce jour ne sera pas rapportable tel que prévu à la clause 11.02. Si au cours de la semaine pendant laquelle tombe le jour férié un employé travaille dans deux (2) catégories différentes de salaire, il sera payé, pour le congé, au taux de salaire en vigueur dans la catégorie au titre de laquelle il aura travaillé le premier jour qui suit ledit jour férié. Les employés temporaires et stagiaires ne seront pas éligibles à recevoir la paie des jours fériés.

.../35

11.04 Un employé qui était absent durant sa dernière journée normale de travail avant et/ou durant sa première journée normale de travail après le jour férié sera qualifiable pour la paie de jour férié (tel qu'exposé à la clause 11.03) si ladite absence:

(a) est payée en vertu des stipulations de la clause 15.01 des présentes (paie en cas de deuil), ou

(b) est payée en vertu des stipulations de la clause 16.01 des présentes (paie pour devoir de juré ou de témoin), ou

(c) a été approuvée par la Compagnie, ou

(d) est due à une mise à pied qui a commencé au plus cinq (5) jours ouvrables avant le jour férié ou le premier jour ouvrable après le jour férié, ou

(d) a été nécessitée par suite de la naissance d'un enfant à l'épouse ou conjointe reconnue de l'employé le jour de ladite absence.

Sous réserve cependant, que ladite paie de jour férié ne sera pas payable si l'employé a droit à un paiement total ou partiel pour la journée où l'on observe le jour férié au titre de n'importe quelle clause du présent contrat ou au titre de n'importe quel régime ou fonds auquel la Compagnie contribue (par exemple, le Régime étendu d'assurance collective de la Compagnie, la Commission des accidents du travail, l'assurance-chômage, le Régime des rentes du gouvernement, etc.).

ARTICLE 12 - CONGES

12.01 Tout employé qui, au cours de l'existence de ce contrat a accompli un an de service continu dans

.../36

la Compagnie, sera qualifiable pour recevoir un congé payé, à moins qu'il ne lui ait déjà été accordé et qu'il n'ait pris un congé payé au titre de ladite année de service.

12.02 La durée du congé auquel chaque employé aura droit sera déterminée par la durée totale de son service continu dans la Compagnie et sera déterminée d'après le tableau de la clause 12.04 ci-dessous.

12.03 Le montant de la paie à laquelle chaque employé aura droit pour son congé sera déterminé au titre de la clause 12.04 ci-dessous. Les salaires qui serviront de base aux calculs seront les salaires totaux reçus de la Compagnie pendant l'année de service au titre de laquelle le congé est accordé, y compris tout salaire de prime (heures supplémentaires, équipe de nuit, etc.) et tout salaire de temps d'inactivité (congés, jours fériés, salaires en cas de maladies, etc.) et toute commission.

12.04 Tableau des congés auxquels l'employé a droit pendant la durée de l'entente collective.

Durée du service	Durée du congé	% du salaire payable
1 an mais moins de 5 ans	2 semaines	4%
5 ans mais moins de 10 ans	3 semaines	6%
10 ans mais moins de 20 ans	4 semaines	8%
20 ans mais moins de 30 ans	5 semaines	10%
30 ans et plus	6 semaines	12%

12.05 Si la paie de congé d'un employé, calculée en fonction de son taux horaire régulier multiplié par 40 heures pour chaque semaine de congé à prendre,*

---

* Pour les représentants des ventes et les agents de mise en marché lire: Si la paie de congé d'un employé calculée selon le tableau qui suit pour chaque semaine de congé à prendre:

A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Représentant des ventes:		
$428./sem.	$453./sem.	$497./sem.
Agent de mise en marché:		
$428./sem.	$453./sem.	$493./sem.

est supérieure au montant auquel il aurait droit en vertu de la clause 12.04 qui précède, cet employé sera alors payé le montant le plus élevé, sous réserve toutefois que si l'employé a travaillé dans plus d'une catégorie de salaire au cours de l'année précédente, les calculs seront effectués en tenant compte du taux en vigueur à ce moment-là dans la catégorie de salaire la moins élevée dans laquelle il est régulièrement assigné et de plus, à condition que si durant l'année de service pour laquelle le congé est accordé, l'employé a été absent du travail (au total) pendant plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables en raison d'une mise à pied, ou pendant plus de cinquante (50) jours ouvrables en raison d'une mise à pied d'un employé qui a plus de deux (2) ans de service avec la Compagnie, ou pendant plus de cent cinq (105) jours ouvrables pour n'importe quelle autre raison, autre que les cas d'absence d'un accident ou d'une maladie survenu au travail et accepté par la Commission des accidents du travail, ou une absence accordée par la Compagnie d'après les provisions de l'article 6.03 ou 6.04, alors le salaire de congé sera calculé seulement sur la base du pourcentage exposé à la clause 12.04 ci-dessus. Si durant n'importe quelle année de service, un employé a été absent pendant plus de cent cinq (105) jours ouvrables, il peut, s'il le désire (mais seulement dans la mesure autorisée par la loi) renoncer à une semaine ou plusieurs semaines de congé auquel il a droit cette année-là sans réduction de la base de pourcentage (seulement) du salaire de congé pour lequel il est qualifiable.

12.06 Aux fins du présent article 12, une semaine désignera une période de sept (7) jours consécutifs, y compris les samedis, dimanches, et jours fériés tombant pendant ladite période de congé.

12.07 Dans le cas où un jour férié pour lequel une rémunération serait payable en vertu de l'article 11 tombe durant la période de congé annuel d'un employé, celui-ci aura droit à la rémunération prévue pour ce jour férié en plus de toute paie de congé payable en vertu du présent article, mais il ne bénéficiera pas d'un jour de congé additionnel.

.../38

12.08 Tout employé recevra, immédiatement avant son départ en congé, la paie pour congé à laquelle il a droit. Si un employé se voit octroyer son congé avant la date anniversaire de son entrée dans la Compagnie, sa paie pour ledit congé sera calculée en fonction du salaire reçu entre la date du dernier anniversaire et une date antérieure de quatre (4) semaines à la date à laquelle commencera son congé. A l'achèvement de ladite année de service, l'employé recevra un ajustement de paie de congé établi en fonction du salaire reçu pendant la période de l'année exclue des premiers calculs de paie de congé.

12.09 (a) Les employés qui ont droit jusqu'à trois (3) semaines de congé peuvent prendre jusqu'à deux (2) semaines de congé pendant la période allant du premier lundi de juin au premier vendredi de septembre.

(b) Les employés qui ont droit à quatre (4) semaines de congé ou plus peuvent prendre jusqu'à trois (3) semaines de congé pendant la période allant du premier lundi de juin au premier vendredi de septembre.

(c) La liste provisoire des congés d'été sera affichée au plus tard le 15 avril de chaque année.

(d) La période de congés prévue de chaque employé lui sera confirmée au moins trente (30) jours avant que ledit congé doive commencer.

(e) Sous réserve des limitations des clauses 12.09 (a) et (b) et aux termes de la clause 12.09 (f) des présentes, la préférence en ce qui concerne les dates de congés disponibles sera donnée par ordre d'ancienneté. Lorsque tous les employés auront fait leur sélection de périodes de congé tel que mentionné à l'article 12.09 (a) et (b) des présentes, les

.../39

employés qui ont droit à quatre (4) semaines de congé ou plus sous réserve de l'article 12.09 (f) et des besoins ainsi que de l'efficacité des opérations seront donnés la préférence par ordre d'ancienneté pour toute période de congé qui est encore disponible.

(f) Aux fins de la détermination du choix des périodes de congé (mais à cette fin seulement), l'ancienneté sera appliquée par équipe de travail (jour, soir et nuit) et suivant les groupements des services suivants:

Employés de l'intérieur

Embouteillage	Service du sirop	Service de la réfrigération
Entretien	Entrepôt	Service des annonces
Garage	Expédition	Chaufferie

Employés de l'extérieur

Représentants des ventes	Opérateurs de tracteurs-remorques
Agents de mise en marché	Livreurs en charge
Livreurs	Livreurs de sirop

12.10 Tout employé dont le service dans la Compagnie se termine durant l'existence du présent contrat aura droit à une allocation de paie de congé basée sur la durée de son service continu dans la Compagnie et sur le total de son salaire durant la période, le cas échéant, au titre de laquelle il n'a pas reçu de congé payé. Cette allocation de paie de congé sera calculée comme suit:

(a) Si l'employé n'a pas accompli une année complète de service continu, il recevra, comme paie de congé et au moment de la terminaison de son emploi, le pourcentage applicable du total de son salaire durant la période de son emploi, moins toute paie de congé déjà accordée.

.../40

(b) Si l'employé a accompli un an ou plus de service continu et s'il a pris tout le congé annuel auquel il avait droit au titre de sa dernière année complète de service continu, il recevra, comme paie de congé et au moment de la terminaison de son emploi, le pourcentage applicable du total de son salaire entre le dernier anniversaire de son entrée dans la Compagnie et la date de terminaison de son emploi, moins toute paie de congé déjà accordée au titre de l'année incomplète de son service continu, entre le dernier anniversaire de son entrée dans la Compagnie et la date de terminaison de son emploi.

(c) Si l'employé a accompli un an ou plus de service continu et s'il n'a pas pris tout le congé annuel auquel il avait droit au titre de sa dernière année complète de service continu, il recevra, comme paie de congé et au moment de la terminaison de son emploi:

(i) le pourcentage applicable du total de son salaire durant la dernière année complète de son service continu, moins toute paie de congé déjà accordée au titre de ladite année

plus

(ii) le pourcentage applicable du total de son salaire entre le dernier anniversaire de son entrée dans la Compagnie et la date de terminaison de son emploi.

(d) Le pourcentage applicable des salaires, tel que mentionné aux alinéas (a), (b) et (c) ci-dessus, s'établit comme suit:

(i) Durant l'existence du présent contrat - % applicable à la période de service continu indiquée à gauche:

.../41

Période de service continu:

De:		
Date du début du service continu	- 4e anniversaire d'entrée dans la Cie	4%
4e anniversaire d'entrée dans la Cie	- 10e anniversaire d'entrée dans la Cie	6%
10e anniversaire d'entrée dans la Cie	- 19e anniversaire d'entrée dans la Cie	8%
19e anniversaire d'entrée dans la Cie	- 30e anniversaire d'entrée dans la Cie	10%
30e anniversaire et au-delà		12%

12.11 Nonobstant toute clause contenue dans le présent article, un employé qui s'est vu octroyer un congé autorisé au titre des stipulations du paragraphe 6.04 des présentes au cours de n'importe quelle année de son service continu recevra et prendra un congé payé au prorata de ladite partie d'année durant laquelle il n'était pas en congé autorisé.

ARTICLE 13 - CONGE POUR GRANDS ETATS DE SERVICE

13.01 En témoignage de reconnaissance pour longue participation au développement de la Compagnie, chaque employé qui, au cours de l'existence du présent contrat, aura accompli 25, 30, 35, 40 ou 45 ans de service continu dans la Compagnie se qualifiera, à la terminaison de chacune de ces années de service s'échelonnant de cinq ans en cinq ans, pour un congé spécial pour grand état de service. Chacun de ces congés pour grand état de service sera d'une durée de deux (2) semaines et l'employé sera payé, pour chaque semaine de ce congé, un montant égal à son taux horaire régulier multiplié par 40, sauf pour le représentant des ventes ou l'agent de mise en marché dont la rémunération par semaine pour ce congé sera:

	A compter 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Représentant des ventes:	$ 428.	$ 453.	$ 497.
Agent de mise en marché:	$ 428.	$ 453.	$ 493.

.../42

ARTICLE 14 - VETEMENTS DE TRAVAIL

14.01 La Compagnie fournira à chaque employé, sans frais, selon les exigences raisonnables de l'employé durant chaque année du présent contrat, des vêtements de travail standard jusqu'à concurrence du nombre total spécifié dans la liste suivante:

Liste des vêtements de travail standard:

Groupe No 1

Préposés à la livraison (autres que les employés temporaires), proposés à l'entretien des glacières et aides-préposés à l'entretien des glacières, travaillant normalement en dehors de l'usine:

3 pantalons (ordinaires ou légers)
6 chemises (à manches longues ou courtes)
1 blouson (ordinaire ou léger)
1 chandail à manches longues
1 casquette (à visière ou de ski) ou 1 tuque de laine
1 cravate

Remarque: Si un employé du groupe No 1 le désire, il peut recevoir un pantalon supplémentaire en lieu et place d'un blouson, ou vice-versa; il peut recevoir une chemise supplémentaire en lieu et place d'une casquette ou vice-versa.

Groupe No 2

Opérateurs d'embouteilleuse, opérateurs de machines de fermeture et employés du service des sirops:

3 pantalons blancs
6 chemises blanches (à manches longues ou courtes)

Groupe No 3

Tous les employés de l'intérieur autres que les employés temporaires et les employés faisant partie des groupes 1, 2 ou 4:

3 pantalons couleur tan
6 chemises couleur tan (à manches longues ou courtes)

ou en lieu et place de ce qui précède:

3 salopettes standard

.../43

Remarque: Si un employé du Groupe No 2 ou 3 le désire, il peut recevoir un pantalon supplémentaire en lieu et place de deux (2) chemises ou vice-versa; ou bien, il peut recevoir une ou plusieurs salopettes en lieu et place des chemises et pantalons, dans la proportion d'un (1) pantalon et deux (2) chemises contre une (1) salopette.

Dans le cas des mécaniciens du garage, des vêtements de travail résistant aux acides leur seront fournis, au choix de l'employé, en tant qu'alternative aux vêtements de travail réguliers.

Groupe No 4

Représentant des ventes et agents de mise en marché:

1 veston de complet rouge*

3 pantalons gris

5 chemises blanches

2 cravates

1 paletot 3/4 (à être remplacé à intervalles de deux (2) ans)

*Remarque: Dans le cas d'une nouvelle promotion permanente au poste de représentant des ventes ou d'agent de mise en marché, sa première distribution de vêtements comprendra un (1) veston de complet rouge additionnel.

14.02 Il est entendu et convenu qu'un employé ne recevra que les vêtements du genre spécifiés pour son groupe particulier (tels que décrits à l'article 14.01 ci-dessus) et que les quantités indiquées pour chaque groupe représentent le nombre maximum de vêtements qui seront fournis gratuitement à tout employé durant chaque année du présent contrat. Tout employé à qui sont fournis des vêtements de travail en vertu du présent article 14 pour son groupe est obligé de porter, durant ses heures de travail, les vêtements de travail standard spécifiés.

14.03 Il est convenu que la Compagnie nettoiera les salopettes standard remises aux employés faisant partie du groupe 3 dans l'alinéa 14.01 ci-dessus, à raison d'une (1) salopette par homme par semaine.

.../44

14.04 La Compagnie fournira à tous les employés réguliers une paire de chaussures de sécurité sans frais à chacune des années contractuelles.

Les employés stagiaires recevront ces chaussures de sécurité et ils seront facturés pour celles-ci au prix payé par la Compagnie. A la fin de leur période stagiaire, lorsqu'ils deviendront des employés réguliers, ils recevront un remboursement complet.

Les employés temporaires recevront ces chaussures de sécurité et seront facturés pour celles-ci au prix payé par la Compagnie.

Dans l'intérêt de leur propre sécurité, tous les employés seront requis de porter les chaussures de sécurité appropriées.

14.05 Tous les employés devront utiliser et porter les équipements de sécurité fournis par la Compagnie.

ARTICLE 15 - PAIE EN CAS DE DEUIL

15.01 La Compagnie consent, en cas de décès de l'épouse et de l'époux de l'employé, ou de son conjoint reconnu, à ce que cet employé soit considéré comme étant en congé de deuil pour une période de cinq (5) jours de calendrier, sans perte de salaire. En cas du décès d'un fils ou d'une fille, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, de la belle-mère ou du beau-père de l'employé, la Compagnie consent à accorder audit employé un congé d'absence payé, tel qu'il peut être raisonnablement requis dans les circonstances, jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) jours, à condition, toutefois, que ledit congé d'absence payé ne dure pas plus longtemps que le jour des funérailles. En cas du décès des grands-parents, du beau-frère, de la belle-soeur, de la belle-fille ou du gendre, la Compagnie consent à accorder

.../45

audit employé un congé d'absence payé d'un (1) jour, aux fins d'assister aux funérailles. Au cas où il serait nécessaire pour un employé en deuil d'être absent pour une période plus longue que les limites exposées ci-dessus, ledit employé pourra soumettre à la Compagnie les raisons de la demande du congé supplémentaire et la Compagnie pourra accorder ledit congé supplémentaire suivant qu'elle le jugera approprié dans les circonstances.

La Compagnie se réserve le droit de demander une preuve à l'employé donnant le lien de parenté entre lui-même et le défunt.

ARTICLE 16 - TEMPS D'INACTIVITE PAYE

16.01 - DEVOIR DE JURE

Un employé qui est appelé à faire partie d'un jury ou qui est assigné par bref de subpoena à paraître en cour à titre de témoin recevra, pour chaque jour de congé nécessaire en vue de remplir ce devoir, la différence entre son salaire ordinaire pour ledit jour et le montant des honoraires qu'il aura reçus à condition que l'employé fournisse à la Compagnie un certificat de service et une preuve satisfaisante du montant des honoraires qu'il aura reçus.

16.02 - PAIE EN CAS DE CONGE DE MALADIE

(a) Tout employé régulier qui a accompli un an ou plus de service avec la Compagnie aura droit durant chaque année de référence jusqu'à six (6) jours payés d'absence due à la maladie. Ces paiements devront être un montant égal à 66 2/3% de la rémunération prévue à la clause 11.03.

.../46

(b) Si un employé régulier se présente à son travail mais devient malade avant d'avoir complété sa journée régulière de travail, il recevra la moitié de la rémunération prévue à l'alinéa (a) et un demi (½) jour d'absence dû à la maladie sera imputé.

(c) Tout employé régulier qui est absent moins de six (6) jours par année dû à la maladie reçoit, dans les trente (30) jours de la fin de l'année de référence, un montant égal à cent pour cent (100%) de la rémunération prévue à la clause 11.03 et ce pour chaque jour de différence entre six (6) et le nombre de jours d'absence dus à la maladie.

(d) Tout employé régulier qui n'a pas accompli six (6) mois de service avec la Compagnie par année de référence obtiendra une demi-journée (½) de crédit de jour de maladie payable pour chaque mois de service.

(e) Aucun paiement ne devra être fait aux fins de la présente clause pour n'importe quel jour d'absence pour lequel l'employé est éligible à une rémunération en vertu d'une autre clause de cette convention collective ou est éligible à des bénéfices en vertu de tout autre plan ou régime auquel la Compagnie contribue (e.g. le Régime étendu d'assurance collective, la Commission des accidents du travail, l'assurance-chômage, le Régime des rentes du gouvernement, etc.).

16.03 - ACCIDENT DE TRAVAIL

Si un employé est victime, pendant qu'il est au travail, d'un accident nécessitant des soins médicaux professionnels, la Compagnie accepte de ne lui faire subir aucune perte de salaire pour le jour de l'accident à cause de la nécessité de son absence du travail pour recevoir lesdits soins.

.../47

16.04 - NAISSANCE D'UN ENFANT

Lorsque l'épouse de l'employé donne naissance à un enfant, la Compagnie donnera à cet employé une permission d'absence d'un (1) jour sans perte de salaire régulier, soit le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où son épouse quittera l'hôpital, à la préférence de l'employé. L'employé devra fournir à la Compagnie la preuve du lien de parenté.

ARTICLE 17 - SALAIRES

17.01 - EMPLOYES DE L'INTERIEUR

Les catégories de salaire et le taux de salaire horaire applicables à chacune de ces catégories de salaire, tels qu'établis ci-dessous, seront applicables aux employés de l'intérieur, à l'exception des employés temporaires, et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat.

	En vigueur le 29/07/81	En vigueur le 01/01/82	En vigueur le 01/01/83
Catégorie de salaire #1 Main-d'oeuvre non-spécialisée	$ 9.65	$ 9.95	$10.95
Catégorie de salaire #2 Préposés à la production, préposés au nettoyage des machines à embouteiller, aides-préposés à la pose des enseignes	9.70	10.00	11.00
Catégorie de salaire #3 Aides-préposés à l'entretien des glacières et de l'équipement, préposés à la livraison des glacières	9.81	10.10	11.10

.../48

	En vigueur le 29/07/81	En vigueur le 01/01/82	En vigueur le 01/01/83
Catégorie de salaire #4 Préposés aux essais et aux rapports sur le produit, préposés à l'expédition et à la réception, préposés à la pose des enseignes, peintres en bâtiment et fabricants de sirop	$ 9.92	10.22	11.24
Catégorie de salaire #5 Préposés à l'entretien des glacières et de l'équipement, préposés au lettrage des enseignes, préposés au tracé et au dessin des enseignes	10.55	10.84	11.91

Le taux d'emploi pour un chef d'équipe sera déterminé en ajoutant une différence de salaire de cinquante cents (50¢) l'heure au taux d'emploi indiqué ci-dessus pour la classification la plus élevée du travail normalement accompli par les hommes qui sont régulièrement sous les ordres de ce chef d'équipe.

17.02 - EMPLOYES DE L'EXTERIEUR

Les catégories de salaire et le taux de salaire horaire applicable à chacune de ces catégories de salaires, tels qu'établis ci-dessous, seront établis pour les employés de l'extérieur, à l'exception des employés temporaires, et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat.

.../49

	En vigueur le 29/07/81	En vigueur le 01/01/82	En vigueur le 01/01/83
Catégorie de salaire #1 Préposés à la livraison	$ 9.70	$10.00	$11.00
Catégorie de salaire #2 Chefs préposés à la livraison Préposés aux événements spéciaux Vendeurs PPJ	10.55	10.84	11.91
Catégorie de salaire #3 Opérateurs de tracteur-remorque	10.60	10.91	11.98
Catégorie de salaire #4 Agents de mise en marché	428./sem.	453./sem.	493./sem.
Catégorie de salaire #5 Représentants des ventes (salaire de base plus commission)			
- Base:	280./sem.	305./sem.	345./sem.
- Commission par caisse vendue par le représentant et livrée	0.05	0.05	0.05

Aux fins de cette catégorie de salaire numéro 5 de l'extérieur, une caisse signifiera:

- 24 bouteilles ou caissettes de produits de moins de 750 ml le contenant
- 12 bouteilles ou caissettes de produits de 750 ml le contenant
- 8 bouteilles ou caissettes de produits de plus de 750 ml le contenant

17.03 Il est entendu et convenu que la Compagnie, lorsqu'elle embauchera tout nouvel employé, autre qu'un employé temporaire, lui paiera le salaire suivant:

.../50

(a) jusqu'au commencement de la première semaine de travail qui suit l'accomplissement de ses trois (3) premiers mois de service continu, un taux horaire de:

- à partir du 29 juillet 1981, deux dollars ($2.00) de moins que le taux normal de l'emploi auquel il est affecté,

  et

- à partir du 1er janvier 1982, deux dollars et trente cents ($2.30) de moins que le taux normal de l'emploi auquel il est affecté, et

(b) après cela et jusqu'au commencement de la première semaine de travail qui suit l'accomplissement de ses six (6) premiers mois de service continu, un taux horaire de:

- à partir du 29 juillet 1981, un dollar ($1.00) de moins que le taux normal de l'emploi auquel il est affecté,

  et

- à partir du 1er janvier 1982, un dollar et quinze cents ($1.15) de moins que le taux normal de l'emploi auquel il est affecté

(c) après cela, le taux normal en vigueur pour l'emploi auquel il est affecté.

17.04 Il est entendu et convenu que le taux de salaire horaire pour les employés temporaires sera de:

	A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Employés temporaires de l'usine ou employés des ventes sans permis de conduire pour les camions	$ 5.00	$ 5.40	$ 5.85
Employés temporaires des ventes avec permis de conduire pour les camions	$ 5.50	$ 6.00	$ 6.50

.../51

17.05 En surplus des taux horaires cités ci-dessus, un représentant des ventes recevra une prime aux taux établis par la Compagnie sur les glacières et les distributrices de boissons vendues par lui, sous réserve toutefois du droit de la Compagnie de s'assurer le remboursement par le représentant des ventes d'une partie ou de la totalité de la prime qui lui aura été payée initialement sur la vente de toute glacière ou distributrice de boissons en cas de reprise de possession d'un tel appareil. De plus, un représentant des ventes pourra recevoir différentes sortes d'encouragement, telles que déterminées de temps à autre par la Compagnie, et il est entendu que cesdits encouragements pourront être initiés, changés ou retirés sans négociation.

17.06 Si un employé est temporairement transféré à un poste qui comporte un taux de salaire plus élevé que celui du poste qu'il occupait au moment de son transfert, et à la condition qu'il demeure audit poste à taux de salaire plus élevé pendant une période de plus de deux (2) heures consécutives, il sera payé audit taux de salaire plus élevé pour tout le temps qu'il aura travaillé au poste à taux de salaire plus élevé.

17.07 Si un employé est temporairement transféré à un poste qui comporte un taux de salaire moins élevé que le poste qu'il occupait au moment de son transfert, et s'il y a du travail disponible pour lui au poste qu'il occupait au moment de son transfert, il continuera à être payé au taux le plus élevé. Si, toutefois, il n'y a pas de travail disponible pour lui au poste qu'il occupait avant son transfert, il sera payé au taux du poste auquel il aura été transféré.

17.08 Dans tous les cas de transferts permanents, l'employé transféré sera payé au taux du poste auquel il est transféré.

.../52

ARTICLE 18 - CHANGEMENT D'ORDRE TECHNIQUE

18.01 (a) Si au cours de l'existence du présent contrat la Compagnie désire effectuer un changement d'ordre technique dans les opérations de la Compagnie qui aurait pour conséquence l'abolition de classifications d'emploi existantes ou la création de nouvelles classifications d'emploi ou qui aurait pour conséquence la mise à pied de n'importe quel employé régulier, la Compagnie consent, avant l'introduction dudit changement d'ordre technique, à rencontrer le Syndicat pour discuter de la question et pour chercher à résoudre les problèmes créés par ledit changement d'ordre technique ainsi que pour chercher à diminuer la répercussion dudit changement technique sur les employés affectés.

(b) Si par suite d'un changement d'ordre technique dans les opérations de la Compagnie un employé est affecté à un emploi ayant un taux de salaire inférieur au taux de salaire qu'il recevait auparavant, il continuera à être payé à son taux de salaire antérieur jusqu'à ce que le taux normal pour la nouvelle classification soit égal à son taux antérieur.

(c) Si un employé régulier est remplacé à son poste en raison d'un changement d'ordre technique dans les opérations de la Compagnie, et à condition que ledit employé ait les qualifications nécessaires pour effectuer le travail disponible après une période de formation raisonnable, la Compagnie prendra des dispositions, si possible, pour qu'il reçoive ladite formation.

(d) Advenant la fermeture de la production, la Compagnie accepte de rencontrer le Syndicat au préalable afin de discuter de l'impact d'un tel changement sur les employés qui seront affectés. Le but sera d'essayer d'établir les modalités de transferts et/ou les arrangements de paie de cessation d'emploi qui pourraient être les plus appropriés dans une telle situation.

.../53

Faute d'entente, le sujet pourra être référé à un arbitre qui sera choisi et accepté mutuellement par les deux (2) parties. S'il n'y a aucune entente de choix d'arbitre, le sujet sera présenté au ministre du Travail afin d'appointer l'arbitre. La présente clause ne s'applique pas en cas de faillite.

ARTICLE 19 - SECURITE

19.01 La Compagnie et le Syndicat s'entendent que la Loi sur la santé et la sécurité du travail s'applique à l'entreprise.

ARTICLE 20 - TRAVAIL DE L'UNITE DE NEGOCIATION

20.01 Les contremaîtres n'effectueront pas normalement le travail habituellement effectué par les employés de l'unité de négociation, sauf:

(a) par suite de conditions d'urgence

(b) aux fins de démonstration ou de formation;

(c) quand un employé régulier n'est pas disponible parce qu'il est en retard au travail ou absent du travail et qu'il n'y a pas de remplaçant approprié disponible.

20.02 Les directeurs de district continueront à effectuer leurs activités normales de ventes et de mise en marché, à condition, toutefois, que lesdites activités ne soient pas étendues par la Compagnie de façon à causer la mise à pied de n'importe quel employé régulier.

.../54

20.03 La Compagnie convient que, si elle renonce à assurer n'importe quel travail normalement effectué par des employés de l'unité de négociation et que cela se traduisait par la mise à pied de n'importe quel employé régulier, la Compagnie organisera une réunion avec le Syndicat en vue de discuter des moyens de réduire la répercussion dudit changement sur l'employé/les employés qui sera/seront affecté(s) par cette mesure.

ARTICLE 21 - DIVERS

21.01 Sans préjudice aux droits de la Compagnie d'effectuer des concours et de procéder à des incitatifs particuliers de vente, aucune convention particulière entre la Compagnie et un employé concernant les rémunérations et les conditions de travail ne sera valide à moins d'être acceptée par écrit par le Syndicat.

21.02 Le montant cumulatif du salaire brut de l'employé gagné durant une année civile apparaîtra sur chaque talon de paie de l'employé.

21.03 Si un employé promu ou transféré à une position en dehors de l'unité de négociation est retourné par la Compagnie à ladite unité de négociation ou décide d'y revenir lui-même, il conserve son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion. Six (6) mois après cette période hors de l'unité de négociation, il cesse d'accumuler de l'ancienneté, mais conserve l'ancienneté qu'il avait acquise, sujet à acceptation par les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 22 - DUREE DU CONTRAT

24.01 Le présent contrat, en ce qui a trait aux salaires établis aux clauses 17.01, 17.02 et 17.03 entrera en vigueur le 29 juillet 1981. Sous tous les autres aspects, ce contrat entrera en vigueur à sa date d'exécution et expire le 31 décembre 1983.

.../55

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont fait signer le présent contrat par leurs représentants respectifs dûment mandatés à cet effet dans la ville de Québec, province de Québec, le 6 octobre 1981.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

ANNEXE "A"

Toute question soumise à l'arbitrage en vertu de l'article 7 des présentes sera entendue par un seul arbitre qui sera choisi en raison de son impartialité, de ses qualifications en ce qui concerne l'interprétation de contrats et de sa connaissance des questions industrielles.

La Compagnie et le Syndicat déploieront un effort sérieux pour arriver à sa mettre d'accord sur la personne à qui on demandera de remplir le rôle d'arbitre, mais si la Compagnie et le Syndicat n'arrivent pas à se mettre d'accord dans les quinze (15) jours ouvrables à partir de la date de l'avis d'arbitrage, alors les parties feront une demande conjointe au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec pour lui demander de désigner un arbitre dans cette affaire.

La Compagnie et le Syndicat seront chacun responsables de la moitié des frais et honoraires payables à l'arbitre.

Les règlements d'arbitrage énumérés ci-dessous régiront la conduite de n'importe quels procédés d'arbitrage au titre des présentes.

REGLES D'ARBITRAGE

1. L'arbitrage aura lieu dans la ville de Québec ou la ville de Ste-Foy, province de Québec.

2. Dans tout arbitrage:

Dans le cas d'un grief individuel, les représentations écrites de l'employé faites à l'étape 3 et la décision du représentant de la Compagnie faite par écrit à cette étape, seront soumises à l'arbitre et la sentence arbitrale se limitera à la résolution du litige qui y est énoncé.

.../2

3. Les conclusions des arbitres quant aux faits et à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à toute allégation de violation des stipulations du présent contrat, seront définitives et feront foi pour la Compagnie, le Syndicat et les employés. Dans n'importe quel arbitrage au titre des présentes et jusqu'à ce que soit faite la preuve du contraire, les stipulations du présent contrat seront présumées avoir été observées.

4. L'arbitre ne sera pas autorisé à changer, modifier ou amender aucune partie du présent contrat ou de substituer son opinion ou son jugement à celui de la Compagnie, sous réserve, toutefois, que lorsqu'un arbitre détermine qu'un employé a été congédié ou autrement discipliné pour une certaine cause et si le présent contrat de convention collective ne prévoit pas de pénalité spécifique pour l'infraction qui est en train d'être examinée, l'arbitre peut substituer une autre pénalité pour le congédiement ou la mesure disciplinaire qui lui semble être juste et raisonnable étant donné toutes les circonstances.

5. Chacune des parties se présentant à l'arbitrage aura le droit, par l'entremise d'avocats ou autrement, de présenter des témoignages, de procéder au contre-interrogatoire des témoins de l'autre partie et de présenter des arguments verbaux. Des brefs des arguments pourront être établis et présentés par chacune des parties et chacune des parties aura le droit de répondre au bref de l'argument présenté par l'autre partie.

6. Les honoraires et indemnités des témoins seront payés par la partie qui convoque les témoins.

7. Aucun frais d'arbitrage ne sera adjugé ni en faveur de, ni contre aucune des deux parties.

.../3

8. Dans le cas d'un licenciement, l'arbitre sera demandé de rendre sa décision dans le plus bref délai possible.

ANNEXE "B"

Les Boissons gazeuses Guy H.
Mainville Inc.

AUTORISATION DE DEDUCTION
DU DROIT D'INITIATION

Moyennant mon acceptation à titre de membre de L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, Local 1999, et conformément aux stipulations de la clause 3.04 du contrat de convention collective en vigueur à la date des présentes entre la Compagnie et ledit Syndicat, j'autorise par les présentes la Compagnie à déduire de mon prochain salaire hebdomadaire qui me sera dû après la date des présentes, le montant qui est actuellement certifié par le Syndicat à la Compagnie comme étant le montant de son droit d'initiation actuel.

SIGNE à (Quebec), ce jour de , 1981

Témoin

Employé

ANNEXE "C"

Les Boissons gazeuses Guy H. Mainville Inc.

AUTORISATION IRREVOCABLE
DE DEDUCTION DES DROITS SYNDICAUX

A titre de condition de mon emploi par la Compagnie et conformément aux stipulations de la clause 3.04 du contrat de convention collective en vigueur à la date des présentes entre la Compagnie et l'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, Local 1999, j'autorise par les présentes la Compagnie à déduire de chaque salaire hebdomadaire qui me sera dû, après la date des présentes, le montant qui pourra de temps en temps être certifié par le Syndicat à la Compagnie comme étant le montant des droits syndicaux actuellement payables.

La présente autorisation restera en vigueur pendant toute la durée, ainsi que de toute prolongation statutaire, du contrat de convention collective en vigueur à la date des présentes entre la Compagnie et le Syndicat susmentionné et de tout contrat de convention collective conclu untérieurement entre la Compagnie et ledit Syndicat et qui contient des stipulations semblables à celles de ladite clause 3.04.

SIGNE à (Québec), ce jour de 1981.

_____ _____

Témoin Employé

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999

AJUSTEMENTS AU BONI DE VIE CHERE

Les parties par la présente s'entendent mutuellement à ce que les augmentations de salaires prévues dans la convention collective pour la période du 29 juillet 1981 au 31 décembre 1983 peuvent être augmentées par des ajustements au boni de vie chère tels que prévus dans cette entente.

Définitions

"I.P.C.": Indice des prix à la consommation - Canada 1971: 100

"Déclenchement": Du 27 juillet 1981 au 25 juillet 1982, le "I.P.C." pour juillet 1981, accru de 12%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point (i.e. 238.9 X 1.12: 267.6). Du 26 juillet 1982 au 24 juillet 1983, le "I.P.C." pour juillet 1982, accru de 10%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point.

"Sommet": Pour la période du 27 juillet 1981 au 25 juillet 1982, le "I.P.C.", accru de 15%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point (i.e. 238.9 X 1.15: 274.7).

Pour la période du 26 juillet 1982 au 24 juillet 1983, le "I.P.C.", accru de 13%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point.

Période du 27 juillet 1981 au 25 juillet 1982

1. En vigueur pour la première période de paie suivant immédiatement l'annonce par Statistiques Canada du "I.P.C." supérieur à la valeur de "déclenchement", un

.../2

boni de vie chère sera dû à tous les employés réguliers (mais non aux employés temporaires) et continuera à être en vigueur aussi longtemps qu'il ne sera pas incorporé aux taux de salaire de base.

2. Le montant d'une telle allocation sera de 1¢ l'heure pour chaque augmentation complète de .33 point de la valeur actuelle du "I.P.C." en excès de la valeur du "déclenchement".

3. Une fois "déchenché", le montant de l'ajustement au boni de vie chère sera recalculé chaque mois et l'allocation révisée deviendra payable le premier jour de la période de paie suivant immédiatement l'annonce du "I.P.C." approprié.

4. Jusqu'à ce qu'il soit incorporé au taux de salaire, ledit boni de vie chère sera un ajustement séparé du salaire, payable seulement pour les heures régulières travaillées (i.e., ceci ne s'appliquera pas aux heures supplémentaires, fêtes légales ou vacances annuelles, périodes d'absence payée, etc.).

5. Toute augmentation au "I.P.C." qui sera supérieure à la valeur du "sommet" pour la première année ne sera pas prise en considération.

Période du 26 juillet 1982 au 24 juillet 1983

6. Le montant du boni de vie chère payable à cause de l'augmentation du "I.P.C." durant la période de juillet 1981 à juillet 1982 continuera à être payé (d'après ce qui a été déterminé à l'article (4) ci-haut) durant la seconde année de la convention.

7. L'ajustement au boni de vie chère reporté de la première année sera sujet à être augmenté à nouveau quand, au cours de la seconde année, la valeur de "déclenchement" aura été excédée. Tout ajustement additionnel au boni de vie chère sera calculé et payé d'après les mêmes bases établies ci-haut pour la première année contractuelle.

.../3

8. Toute augmentation au "I.P.C." qui sera supérieure à la valeur du "sommet" pour la deuxième année, ou supérieure à la valeur du "I.P.C." pour le mois de juillet 1983 ne sera pas prise en considération.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Régime étendu d'assurance collective

Il est entendu, sous réserve de toute législation future influençant sur de telles questions, que les prestations actuellement assurées par le Régime étendu d'assurance collective de la Compagnie continueront à être en vigueur pendant la durée de la convention collective signée le

Il est également entendu que:

1. Le Régime prévoit une couverture uniforme d'assurance vie pour tous les employés réguliers couverts aux montants de $18,000. et de $19,000. à partir du 1er janvier 1982, et de $20,000. à partir du 1er janvier 1983.

2. Le tableau de l'assurance indemnités hebdomadaires sera tel qu'indiqué ci-dessous:

Catégorie de salaire annuel	Prestation	
$ 9,000. mais moins de $10,000.	$ 125.	
$10,000. mais moins de $11,000.	135.	
$11,000. mais moins de $12,000.	150.	
$12,000. mais moins de $13,000.	160.	
$13,000. mais moins de $14,000.	175.	
$14,000. mais moins de $15,000.	185.	
$15,000. mais moins de $16,000.	195.	
$16,000. mais moins de $17,000.	210.	
$17,000. mais moins de $18,000.	225.	
$18,000. mais moins de $19,000.	240.	(à compter du 01/01/82)
$19,000. mais moins de $20,000.	250	(à compter du 01/01/82)
$20,000. mais moins de $21,000.	265	(à compter du 01/01/82)
$21,000. mais moins de $22,000.	275	(à compter du 01/01/83)
$22,000. et plus	290	(à compter du 01/01/83)

3. Les coûts du Régime étendu d'assurance collective sont partagés entre la Compagnie et les employés bénéficiant de ces régimes selon le partage actuellement en vigueur.

.../2

4. La Compagnie peut retenir directement sur la paie d'un employé qui participe au Régime étendu d'assurance collective le montant de sa cotisation payable.

5. En considération de la convention collective et des salaires y indiqués, et sous réserve des stipulations de la Loi sur l'assurance chômage, la Compagnie conservera en totalité toute "réduction de prime" d'assurance chômage qui pourra être effectuée par les instances appropriées.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Contribution au régime supplémentaire de retraite

Les deux lettres d'entente entre la Compagnie et le Syndicat executées le 11 décembre 1980 et concernant les contributions au régime supplémentaire de retraite pour les employés de l'unité de négociation sont reconduites pour la durée de la convention collective signée le

Cependant, la Compagnie contribuera un montant additionnel de cinq cents ($0.05) l'heure pour chaque heure travaillée à compter du 1er janvier 1982, le tout conformément et sous réserve des stipulations des lettres d'entente ci-haut mentionnées, de même qu'un autre montant additionnel de cinq cents ($0.05) l'heure pour chaque heure travaillée à compter du 1er janvier 1983, le tout sous réserve des mêmes stipulations.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Distribution de vêtements de travail

La présente lettre confirme l'intention de la Compagnie d'effectuer la distribution des vêtements de travail prévus à l'article 14 de la convention collective, deux (2) fois par année autour d'avril et de septembre.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Distribution supplémentaire de veste de laine

La Compagnie fournira gratuitement pour chaque année de référence une (1) veste de laine à tous les employés réguliers qui sont régulièrement assignés aux endroits suivants durant l'automne et l'hiver:

- les employés régulièrement affectés au travail d'opération de camion fourchette;

- les employés régulièrement affectés à la vérification des chargements;

- les employés normalement affectés au déplacement des camions pour le chargement.

Ces employés seront obligés de porter ces vestes de laine durant leurs heures de travail aux endroits indiqués ci-dessus.

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE
Albert Valade	
Pierre Blaney	
Jean Marie Bérubé	

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Application du paragraphe c)
de la clause 11.04

Aux fins de l'application du paragraphe c) de la clause 11.04 de la convention collective, la Compagnie convient d'examiner tout cas particulier d'absence sur demande écrite du Syndicat.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Pour fins de l'interprétation et de l'application du paragraphe c) de la clause 11.04 de la convention collective, il est convenu et entendu qu'un employé qui est éligible pour paiement pour la dernière journée avant un jour férié, de la Commission des accidents du travail, du Régime étendu d'assurance collective de la Compagnie, ou sous les dispositions de la clause 16.02 de la convention collective, mais qui ne reçoit pas un paiement des sources ci-haut mentionnées pour le jour férié même, se qualifiera pour paie de congé sous le paragraphe c) de la clause 11.04, à la condition qu'il ne soit pas disqualifié pour un tel paiement sous l'application des provisions de la clause 11.04 concernant sa première journée régulière de travail après ledit jour férié.

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE
Albert Valade	
Pierre Harvey	
Jean Marie Bérubé	

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Pour les représentants des ventes, les taux de salaire et commission prévus à la clause 17.02 entrent en vigueur le 24 septembre 1981. Pour la période se situant entre le 29 juillet 1981 et le 24 septembre 1981, les représentants des ventes seront rémunérés selon le taux de salaire fixe de $428. par semaine.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 9

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Advenant que la Compagnie établisse un système de vente "full service", c'est-à-dire un système de vente par machines distributrices desservies directement par la Compagnie, il est convenu que chaque route "full service" sera une route à un homme et cet employé sera un employé de l'extérieur rémunéré selon le taux horaire des vendeurs de "post-mix" et "prémix" (groupe 2 extérieur).

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 10

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Allocation pour outils

Les employés de l'intérieur de la catégorie de salaire numéro 5, ainsi que certains employés de la catégorie de salaire numéro 3 constituant des cas spéciaux, qui sont requis par la Compagnie de posséder un ensemble d'outils afin d'accomplir leur travail régulier, recevront de la Compagnie une allocation pour outils afin de compenser pour la perte ainsi que la dépréciation de tels outils, et ce selon les principes qui suivent:

1. L'allocation sera payable au 1er juillet de chaque année contractuelle et effectivement versée dans la semaine qui suit à chacun des employés requis de posséder un ensemble d'outils dans cette catégorie d'emploi pour la période de douze (12) mois précédant cette date. Les employés qui, à cette date, n'auront pas complété douze (12) mois de service dans la fonction de travail de mécanique requérant les outils recevront un douzième (1/12) de l'allocation pour chacun des mois complétés de travail accompli dans cette fonction.

2. Une liste d'outils requis sera préparée par la Compagnie pour chacune des fonctions de travail couvertes par cette allocation d'outils (liste n'incluant pas les outils qui peuvent être fournis par la Compagnie) et une valeur raisonnable sera établie par la Compagnie pour chacune de ces listes.

Le montant d'allocation pour outils payable à l'employé sera établi pour chacune des années à un montant égal à dix pour cent (10%) de la valeur établie par la Compagnie pour l'ensemble d'outils requis dans la fonction de travail de cet employé.

.../2

3. Il sera de la responsabilité et du devoir de chaque employé qui est éligible à recevoir cette allocation d'outils de maintenir en tout temps la quantité d'outils requise par la Compagnie.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

Q-22184-04

TEXTE FINAL

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LES BOISSONS GAZEUSES GUY H. MAINVILLE INC.
ci-après dénommée la "Compagnie"

et

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES
INDUSTRIES, LOCAL 1999
ci-après dénommée le "Syndicat"

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 05 26
M.T.M.S.R.

ARTICLE 1 - OBJET

1.01 L'objet du présent contrat est de promouvoir les bonnes relations entre la Compagnie et ses employés et de fournir un moyen de régler à l'amiable les désaccords qui pourraient surgir.

'81 NOV 10 11 40

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

2.01 A moins que le contexte ne s'y oppose clairement, aux fins de l'application de la présente convention collective, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée au présent article ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

2.02 L'expression "année de référence" désigne la période de temps comprise entre le 29 juillet d'une année et le 28 juillet de l'année qui suit.

2.03 Le mot "Compagnie" désigne Les Boissons gazeuses Guy H. Mainville Inc.

2.04 Le mot "employé" désigne tous les employés de l'usine de la Compagnie au 2465 de la 1ère Avenue, ville de Québec, visés par l'accréditation du Syndicat, soit tous les

.../2

'81 OCT 20 13 38
BUREAU DU COMM. GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTRÉAL

salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, chimistes, techniciens du service de contrôle de la qualité, surveillants des ventes, contremaîtres, assistants contremaîtres, chefs de service et ceux occupant un rang supérieur à celui de surveillants des ventes et de contremaîtres.

2.05 L'expression "employé de l'extérieur" partout où elle est utilisée dans le présent contrat désignera un employé dans la catégorie de représentant des ventes ou d'agent de mise en marché ou de préposé à la livraison ou un employé de l'extérieur accomplissant les fonctions de préposé aux événements spéciaux.

2.06 L'expression "employé de l'intérieur" désigne un employé qui n'est pas un employé de l'extérieur.

2.07 L'expression "employé stagiaire" désigne un employé (y compris un employé temporaire) ayant moins de six (6) mois de service ininterrompu dans la Compagnie.

Un employé stagiaire n'aura aucun droit au titre des clauses d'ancienneté de la présente convention collective et pourra être licencié en tout temps par la Compagnie avec ou sans motif défini et ce licenciement ne sera pas passible de reconsidération au titre de la procédure de règlement des griefs telle qu'exposée dans la présente convention collective.

2.08 L'expression "employé temporaire" désigne un employé engagé à ce titre pour un travail de nature temporaire au cours de la période allant du 15 avril au 15 septembre ou du 15 novembre au 7 janvier de toute année donnée.

Il est de plus entendu que si une personne est embauchée au cours des périodes ci-haut mentionnées et aurait déjà été embauchée par la Compagnie en dedans des douze (12) mois précédents à titre "d'employé stagiaire", elle sera alors classifiée à titre d'employé stagiaire au lieu d'employé temporaire.

.../3

2.09 L'expression "employé régulier" désigne un employé autre qu'un employé stagiaire ou un employé temporaire.

2.10 L'expression "service ininterrompu" ou "service continu" désigne la durée ininterrompue pendant laquelle un employé est à l'emploi de la Compagnie, sauf aux fins des clauses 2.07, 16.02 et 17.03 où les mots "service ininterrompu" ou "service" désignent la durée ininterrompue pendant laquelle un employé travaille effectivement pour la Compagnie moyennant rémunération.

2.11 Le mot "Syndicat" désigne le Local 1999, Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces et ouvriers de diverses industries.

ARTICLE 3 - REPRESENTATION

3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant l'agent exclusif de négociation des employés, comme défini aux présentes.

3.02 Aucune discrimination ne sera faite en raison de sa race, sa couleur, sa religion, son sexe ou son affiliation au Syndicat.

3.03 (a) Tout employé (autre qu'un employé temporaire) devra, après avoir terminé sa période de stage et comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer un membre en règle du Syndicat.

(b) Le Syndicat consent à ne pas refuser l'affiliation à un employé sans juste cause. Lorsqu'un employé est suspendu ou expulsé comme membre, le Syndicat donnera à la Compagnie, par écrit, les raisons de ladite mesure.

.../4

3.04 (a) Tout nouvel employé devra, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Compagnie par écrit à déduire de chaque paie qui lui sera due durant toute l'existence du présent contrat et durant toute l'existence de tout contrat collectif ultérieur contenant des stipulations similaires, tout montant dont le Syndicat peut, de temps à autre, décider et informer la Compagnie en certifiant par écrit que c'est là le montant des droits payables à ce moment-là.

(b) Tout nouvel employé (autre qu'un employé temporaire) devra, après la fin de son stage, remplir et signer une demande d'affiliation au Syndicat et une autorisation pour la déduction de son salaire de tout montant dont le Syndicat peut décider à ce moment-là et informer la Compagnie en certifiant que c'est là le droit d'initiation standard du Syndicat.

(c) L'autorisation de déduction du droit d'initiation du Syndicat et des droits syndicaux ordinaires devra être faite sur les formules annexées aux présentes sous l'annexe "B", "Autorisation de déduction du droit d'initiation" et l'annexe "C", "Autorisation irrévocable de déduction des droits syndicaux".

(d) Les droits d'initiation et les droits syndicaux déduits par la Compagnie seront versés au secrétaire financier du Syndicat avant le 15e jour qui suit le mois au cours duquel lesdites déductions auront été effectuées, accompagnés des détails et explications qui peuvent être raisonnablement requis.

(e) La Compagnie remet au Syndicat avant le ler septembre de chaque année une liste de tous les employés réguliers au ler août de cette année, indiquant leur nom, adresse, code postal, numéro d'assurance sociale, date de naissance et numéro de téléphone. Les employés seront requis d'informer la Compagnie de tous changements auxdites informations.

.../5

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat convient que, sous réserve des restrictions imposées par la loi, la Compagnie a le droit de gérer et d'exploiter son usine et son équipement et de poursuivre ses affaires. Le Syndicat convient également que, sous réserve des restrictions imposées par la loi ou par les clauses du présent contrat, la Compagnie a le droit de décider de temps à autre de toutes questions ayant trait aux termes et conditions d'emploi des employés y compris, et sans restriction à la généralité de ce qui précède, toutes questions ayant trait à l'embauchage, l'administration, la promotion, la rétrogradation, le transfert ou la mise à pied des employés, à la rémunération à leur payer et aux devoirs et à la conduite qu'elle est en droit d'exiger de leur part. La Compagnie convient qu'elle ne punira, ni ne suspendra, ni ne licenciera (à ne pas confondre avec mettre à pied) aucun employé sans juste raison et elle convient en outre que les employés auront le droit de présenter leurs griefs de la manière et dans la mesure exposée à l'article 7 des présentes dans le cas où la Compagnie exercerait l'un quelconque de ses droits en violation d'une stipulation quelconque de ce contrat.

ARTICLE 5 - NI GREVE NI FERMETURE D'USINE

5.01 Ni le Syndicat ni aucun de ses membres, ni aucun employé ne prendra part à, ni ne décrétera, ni n'encouragera aucune grève, grève sur le tas, grève perlée, piquetage, aucun arrêt de travail contre la Compagnie, qui pourrait de quelque manière que ce soit affecter l'exploitation de la Compagnie, et la Compagnie ne procédera à aucun lock-out.

.../6

ARTICLE 6 - ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Aucune activité syndicale ne devra avoir lieu pendant les heures de travail de façon à gêner un employé dans l'exercice de ses fonctions, à moins que la permission à cet effet n'ait été obtenue auparavant du chef de service immédiat de l'employé. Ladite permission ne devra pas être refusée de façon déraisonnable et tout congé ainsi pris durant les heures de travail d'un employé sera sans perte de paie.

6.02 La Compagnie mettra à la disposition exclusive du Syndicat des tableaux d'affichage, tableaux sur lesquels le Syndicat pourra afficher les avis qu'il désire porter à l'attention des employés, sous réserve, toutefois, qu'aucun desdits avis ne soit affiché ailleurs que sur lesdits tableaux d'affichage et sous réserve, de plus, qu'aucun desdits avis ne soit affiché avant d'avoir été signé par un représentant du Syndicat et par un représentant de la direction.

6.03 (a) De temps en temps, pendant la durée du présent contrat et sur demande écrite du Syndicat, la Compagnie accordera des congés autorisés, non payés, aux employés nommément désignés dans la demande, pour leur permettre de prendre part aux activités du Syndicat. Normalement aucun de ces congés ne sera inférieur à un (1) jour ni supérieur à sept (7) jours l'exception faite lorsqu'un de ces congés est attribué à un employé afin de lui permettre d'assister à un congrès syndical ou à un cours d'entraînement syndical, le maximum de sept (7) jours pourra être prolongé de façon à tenir compte de ce qui est raisonnable dans les circonstances. Il ne sera pas accordé plus de huit (8) congés de ce genre en une même année de l'existence du présent contrat et pas plus de trois (3) employés ne pourront être absents en même temps au titre de ces congés. Si le maximum de huit (8) congés a été accordé pendant une année de l'existence du présent contrat, la Compagnie considérera toute demande ultérieure pour un congé de ce genre pendant cette année à titre individuel.

.../7

(b) A la demande du Syndicat, la Compagnie accordera à tout employé qui est membre du bureau exécutif du Syndicat un congé autorisé, non payé, qui peut être nécessaire pour lui permettre d'assister aux réunions régulièrement tenues du bureau exécutif du Syndicat.

6.04 De temps en temps, pendant la durée du présent contrat et sur la demande écrite du Syndicat, la Compagnie accordera un congé autorisé, non payé, à tout employé dans le but de s'occuper des affaires du Syndicat. La durée de ce congé autorisé ne sera pas inférieure à un (1) mois et pas plus de deux (2) employés n'auront droit audit congé autorisé en même temps. Si ledit congé est d'une durée de moins d'un (1) an, le Syndicat spécifiera la période à couvrir. Si l'on s'attend à ce que le congé soit exigé pendant une durée de plus d'un (1) an, il sera traité comme un congé autorisé indéfini et l'approbation par la Compagnie dudit congé sera considérée comme continuant pendant toute l'existence du présent contrat. La Compagnie s'efforcera de prendre les dispositions nécessaires pour que les avantages sociaux de la Compagnie et ceux du gouvernement demeurent en vigueur pendant l'absence d'un employé en vertu dudit congé, s'il s'avère pratique d'agir ainsi.

6.05 En ce qui concerne les employés qui reçoivent un congé autorisé en vertu des stipulations des clauses 6.03 et 6.04 ci-dessus, il est convenu que:

(a) Chaque employé recevra de la Compagnie, pour chaque semaine d'absence pour un congé de ce genre, un montant équivalent à:

(i) le taux horaire régulier alors en vigueur pour cette classification d'emploi, multiplié par quarante (40) heures,

moins

.../8

(ii) toutes les déductions normalement retenues de par la loi de la paie d'un employé et, le cas échéant, les cotisations de l'employé au Régime étendu d'assurance collective et au Régime de retraite des employés.

En ce qui concerne les représentants des ventes et les agents de mise en marché, le montant prévu au sous-alinéa (i) sera calculé par jour selon le taux fixe par jour suivant:

	A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Représentant des ventes:	$ 85.60	$ 90.60	$ 99.40
Agent de mise en marché:	$ 85.60	$ 90.60	$ 98.60

Un ajustement approprié sera également effectué au salaire hebdomadaire ou de base (selon le cas) de ces agents de mise en marché ou représentants des ventes (le salaire hebdomadaire ou de base sera réduit de un cinquième (1/5) pour chaque tel jour de congé).

(b) Le Syndicat remboursera sans tarder à la Compagnie la somme:

(i) du montant brut du paiement calculé selon les indications de l'alinéa (a)(i) ci-dessus,

plus

(ii) en cas de congé autorisé accordé en vertu de la clause 6.03 des présentes, un montant égal à vingt-cinq pour cent (25%) du montant calculé à l'alinéa (b)(i) ci-dessus, paiement qui sera censé compenser la Compagnie pour ses frais, en ce qui concerne les avantages sociaux de l'employé pour la durée du congé autorisé, ou, dans le cas d'un congé autorisé accordé en vertu de la clause 6.04 des présentes, tout montant qui devient payable par la Compagnie du fait que la Compagnie a fait à un employé quelconque un paiement en vertu des dispositions du paragraphe (a) ci-dessus (par exemple, les cotisations de la Compagnie au Régime de retraite des employés, au Régime étendu

d'assurance collective, à l'assurance chômage, au Régime des rentes et au Régime d'assurance-maladie du gouvernement, etc...). Au cas où le Syndicat manquerait de rembourser ainsi la Compagnie, tous les paiements aux employés en vertu du paragraphe (a) ci-dessus cesseront immédiatement.

(c) En considération du consentement de la Compagnie à effectuer des paiements conformément aux stipulations ci-dessus, le Syndicat consent à indemniser la Compagnie et à la mettre à couvert de et contre toutes réclamations, paiements et frais de n'importe quelle nature qu'elle peut recevoir, faire ou subir, directement ou indirectement, pour avoir consenti à faire et avoir fait lesdits paiements, déductions et contributions ou en raison de toute relation d'emploi imputée dont l'existence peut être alléguée entre ledit employé et la Compagnie en raison desdits paiements.

6.06 L'octroi de tout congé au titre des clauses 6.03 ou 6.04 peut être refusé par la Compagnie si l'octroi dudit congé est déraisonnable, compte tenu des exigences des opérations.

6.07 Tout délégué syndical et tout cadre du Syndicat faisant partie des employés se verra accorder une permission pour le temps qui lui est nécessaire en vue d'assister aux entrevues avec le personnel de la direction qui nécessitent sa présence au titre des stipulations de l'article 7 et tout employé qui est un témoin nécessaire dans le cadre d'une réunion de présentation des griefs ou d'un débat pour l'arbitrage d'un grief constitué au titre de l'article 7 se verra accorder une permission pour le temps qui lui est nécessaire en vue d'avancer ses preuves au cours de ce débat. L'octroi de toute permission, toutefois, se fera, sous réserve de l'obtention préalable par l'employé d'une permission de quitter le travail de la part de son contremaître dans le cas d'un employé de l'intérieur, ou de la part de son directeur de district, dans le cas d'un employé de l'extérieur. Toutes ces permissions durant les heures

.../10

de travail régulières de l'employé seront accordées sans perte de paie, sous réserve toutefois que la Compagnie puisse discontinuer le paiement desdites permissions si, à son avis, il y a un abus du privilège de demander lesdites permissions.

6.08 Sur demande du Syndicat, la Compagnie accordera une permission, sans perte de paie et durant les heures de travail régulières des employés, à pas plus de deux (2) employés membres du comité de négociation du Syndicat en vue de leur permettre d'assister à des réunions organisées avec des représentants de la Compagnie ou avec un agent de médiation aux fins de négocier le renouvellement du présent contrat collectif.

ARTICLE 7 - GRIEFS

7.01 Les délégués syndicaux et les directeurs locaux du Syndicat seront des employés de la Compagnie et leur nombre sera de cinq (5) délégués au maximum et de deux (2) directeurs locaux du Syndicat au maximum. Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit des noms desdits délégués et directeurs locaux du Syndicat et pourra également aviser la Compagnie des noms de deux (2) employés supplémentaires au maximum qui pourront remplir le rôle de directeur local du Syndicat en l'absence au travail d'un directeur local ordinaire. La Compagnie ne reconnaîtra comme délégué ou directeur local du Syndicat aucune personne avant d'avoir reçu du Syndicat ledit avis écrit.

7.02 (a) Au titre du présent contrat, un "grief" consistera uniquement en un différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou l'allégation d'une violation de toute stipulation du présent contrat, y compris tout doute quant à savoir si une question peut faire l'objet d'un arbitrage.

.../11

(b) En cas de plainte ou de malentendu qui n'est pas un "grief" tel que défini ci-dessus, et si la question n'est pas résolue avec une promptitude raisonnable, elle peut être soumise à la procédure revendicative stipulée aux présentes pour la présentation des griefs; étant entendu et convenu, cependant, qu'une telle question ne sera, dans aucune circonstance, soumise pour arbitrage.

(c) En cas de doute quant à savoir si un différend quelconque constitue ou non un grief au sens du présent contrat, cette question peut être soumise à la procédure revendicative et tranchée, si nécessaire, par arbitrage.

(d) Un effort sincère sera fait par les employés et par les deux parties au présent contrat pour résoudre les plaintes et les griefs avec promptitude selon la procédure stipulée ci-dessous.

7.03 - GRIEFS INDIVIDUELS

Un employé qui a un grief doit le présenter dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'incident donnant ouverture au grief, en suivant la procédure ci-après prévue.

Etape 1

L'employé discute du grief avec le représentant approprié de la direction.

Etape 2

Si le grief n'est pas résolu à l'étape 1, l'employé concerné, accompagné de son délégué syndical, peut, dans les huit (8) jours ouvrables qui suivent l'incident donnant ouverture au grief, présenter son grief oralement au représentant approprié de la direction.

.../12

Etape 3

Si le grief n'est pas résolu dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent sa présentation à l'étape 2, le délégué syndical pourra, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent ce délai de trois (3) jours, présenter le grief par écrit au représentant approprié de la direction avec suffisamment de détails pour bien définir la nature du grief.

Dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent cette présentation, le représentant approprié de la direction, accompagné ou non de deux autres personnes, aura une rencontre pour discuter du grief avec l'employé concerné et le délégué syndical, accompagnés ou non d'une autre personne.

La décision de la Compagnie faisant suite à cette rencontre sera motivée par écrit et sera remise à l'employé et au délégué syndical dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent cette rencontre.

7.04 - GRIEFS COLLECTIFS

Si un groupe de deux (2) employés ou plus qui ont une plainte ou un grief basé sur la même stipulation ou les mêmes stipulations du présent contrat ou sur des faits similaires, désire voir ladite question traitée collectivement et non pas en tant que plaintes ou griefs, il pourra, pourvu que ce soit fait dans un délai raisonnable, soumettre ladite question par écrit, avec la signature de chacun desdits employés qui ont sujet de grief, au représentant approprié de la direction, en donnant les détails suffisants pour définir le litige. Une occasion sera donnée pour une discussion orale entre les représentants du Syndicat (trois (3) au maximum) et les représentants de la direction (trois (3) au maximum) et, la Compagnie remettra au Syndicat une réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de cette soumission par écrit.

.../13

7.05 - MOTIF DE GRIEF ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT

Si un motif de grief ou de plainte surgit directement entre la Compagnie et le Syndicat, il sera procédé comme suit: Le motif de grief, pourvu que ce soit fait dans un délai raisonnable, pourra être soumis par écrit par l'une des parties à l'autre partie, en donnant des détails suffisants pour définir le litige. Une occasion sera donnée pour une discussion orale entre les représentants officiels du Syndicat (trois (3) au maximum) et les représentants de la direction (trois (3) au maximum) et, la partie à laquelle la question a été soumise remettra à l'autre partie une réponse par écrit à ce sujet dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de cette soumission.

7.06 - SUSPENSION OU LICENCIEMENT

(a) Lorsqu'un employé doit être suspendu ou licencié, il doit être accompagné de son délégué à ladite entrevue, et que les raisons pour ladite suspension ou ledit licenciement soient données incluant le dossier disciplinaire antérieur de l'employé si pertinent à l'action disciplinaire en cours. L'employé, sur sa demande écrite, aura le privilège de refuser la présence de son délégué syndical. En tout état de cause, on donnera à un employé qui est suspendu ou licencié l'occasion de discuter la question avec son délégué avant qu'il quitte les locaux de la Compagnie.

(b) Tout grief ayant trait à la suspension ou au licenciement d'un employé quelconque sera remis directement à l'étape 3 de la procédure de griefs individuels dans les cinq (5) jours ouvrables de ladite suspension ou dudit licenciement et non pas autrement. Au cas où l'on déciderait que la suspension ou le licenciement d'un employé quelconque n'a pas de juste cause, la Compagnie réintégrera ledit employé et elle lui paiera une compensation intégrale au taux horaire régulier de l'employé (jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante (40) heures par semaine) après que la plainte écrite contre ladite suspension ou ledit licenciement

.../14

aura été reçue par la Compagnie. A sa réintégration, il sera censé n'y avoir eu aucune interruption dans le service dudit employé dans la Compagnie.

(c) Dans le cas d'un employé de l'extérieur, l'expression "au taux horaire régulier de l'employé" (telle que décrite à 7.06(b) ci-haut) signifiera, pour les fins de la clause 7.06 seulement, le taux régulier du poste auquel il aurait été assigné s'il avait travaillé (déterminé sur une base quotidienne).

Dans le cas d'un représentant des ventes ou d'un agent de mise en marché, l'expression "au taux horaire régulier de l'employé" (telle que décrite à 7.06 (b) ci-haut) signifiera, pour les fins de la clause 7.06 seulement le taux horaire suivant:

	A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Représentant des ventes:	$ 10.70	$ 11.32	$ 12.42
Agent de mise en marché:	$ 10.70	$ 11.32	$ 12.32

7.07 - REPRESENTANT APPROPRIE DE LA DIRECTION

Le "représentant approprié de la direction" mentionné dans la procédure de grief sera comme suit: Employés de l'intérieur, grief individuel, étape 1: contremaître. Etape 2: directeur de la production. Etape 3: directeur-général ou la personne que celui-ci désigne.

Employés de l'extérieur, grief individuel, étape 1: directeur de district. Etape 2: directeur des ventes. Etape 3: directeur-général ou la personne que celui-ci désigne.

Grief collectif ou grief entre la Compagnie et le Syndicat: directeur-général ou la personne que celui-ci désigne.

.../15

7.08 - GENERAL

Si un employé, des employés, le Syndicat ou la Compagnie utilisent la procédure exposée aux présentes pour les débats concernant les plaintes et griefs, chaque étape de ladite procédure (jusqu'à et y compris, dans le cas d'un grief seulement, la demande de nomination d'un arbitre) nécessaire pour régler définitivement la question sera effectuée par ledit employé, lesdits employés, le Syndicat ou la Compagnie, selon le cas, dans les délais exposés au présent contrat, ou bien la question sera censée avoir été abandonnée. Pour déterminer lesdits délais, on ne comptera pas le jour où la plainte ou le grief a été présenté et tout délai fixé par le présent contrat pourra être prolongé avec le consentement écrit de la Compagnie et du Syndicat. Les samedis, dimanches, jour fériés observés et jours de congé réguliers ne compteront pas comme "jours ouvrables" mentionnés au présent article 7.

7.09 - ARBITRAGE

Si un grief (tel que défini à la clause 7.02 (a) des présentes) surgit qui ne serait pas résolu de façon satisfaisante au titre des stipulations qui précèdent et si le Syndicat ou la Compagnie désire poursuivre la question plus avant, la question sera alors, par avis écrit donné à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle la dernière décision mentionnée ci-dessus a été donnée, présentée directement à la Compagnie ou au Syndicat pour arbitrage tel que stipulé à l'annexe "A" des présentes. Il est entendu et convenu que les plaintes et les malentendus, tels que mentionnés à la clause 7.02 (b) des présentes, ne pourront pas faire l'objet d'un arbitrage.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté d'un employé signifiera la durée de son service ininterrompu dans la Compagnie à Québec en n'importe quelle qualité.

.../16

8.02 Aux fins de la présente convention collective, deux (2) groupes entièrement distincts d'ancienneté seront reconnus: un groupe d'ancienneté pour les employés réguliers de l'intérieur (ci-après désigné le "groupe de l'intérieur") et un groupe d'ancienneté pour les employés réguliers de l'extérieur (ci-après désigné le "groupe de l'extérieur").

Sauf dans les cas expressément prévus à la présente convention collective, il n'y aura aucun transfert d'ancienneté du groupe de l'intérieur au groupe de l'extérieur et vice-versa.

8.03 La Compagnie maintiendra des listes séparées d'ancienneté pour chacun des groupes d'ancienneté mentionnés à la clause 8.02 ci-dessus, avec indication du nom et de la date d'ancienneté de chaque employé qui a acquis son ancienneté au titre du présent contrat. Si, après la date de la signature du présent contrat, deux employés ou plus sont embauchés le même jour, la date de naissance déterminera le degré d'ancienneté desdits employés (le plus âgé étant inscrit sur la liste en premier et le plus jeune étant inscrit sur la liste en dernier). Les listes d'ancienneté seront affichées au tableau d'affichage du Syndicat et seront mises à jour tous les trois (3) mois. Durant les cinq (5) premiers jours ouvrables qui suivent l'affichage d'une liste révisée, tout employé dont le nom figure sur la liste pour la première fois peut contester sa classification d'ancienneté s'il est en désaccord avec la classification. Si la Compagnie n'a pas reçu de plainte par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de l'affichage d'une liste d'ancienneté, les révisions qui figurent sur ladite liste seront censées être approuvées par tous ceux qui sont concernés. Un exemplaire de chaque liste mise à jour sera envoyé au bureau du Syndicat.

8.04 Le service d'un employé à la Compagnie sera interrompu si cet employé:

(a) démissionne de son emploi ou abandonne son emploi,

.../17

(b) est mis à pied pour une période de dix-huit (18) mois ou plus,

(c) est licencié et n'est pas réintégré,

(d) ne revient pas au travail après l'expiration de n'importe quelle période de congé accordée par la Compagnie à moins qu'il n'ait été excusé par la Compagnie, ou

(e) est absent du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en avoir avisé la Compagnie et reçu l'autorisation d'être absent, ladite autorisation ne devant pas être refusée de manière déraisonnable. Cette prévision ne s'appliquera pas si l'employé avait une raison valable et acceptable, par la Compagnie, pour avoir omis d'aviser la Compagnie de son absence et d'être absent plus de trois (3) jours,

(f) cesse autrement d'être employé par la Compagnie,

(g) ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'avis de rappel de la Compagnie conformément au paragraphe 8.09 (f),

(h) ne retourne pas au travail après une période de vingt-quatre (24) mois conformément à la clause 8.10 ou refuse un emploi conformément à la clause 8.11.

8.05 En effectuant les transferts, promotions, rétrogradations, mises à pied et rappels de mises à pied dans un certain groupe d'ancienneté, la Compagnie considérera les deux (2) facteurs suivants:

(a) l'ancienneté relative des employés de ce groupe d'ancienneté, et

.../18

(b) les exigences et le rendement des opérations et la compétence, les possibilités et l'aptitude physique de l'individu à faire le travail requis.

Lorsque le facteur (b) est, en tout état de cause, équivalent entre deux employés ou plus, la date d'ancienneté de ces employés prévaudra moyennant cependant que dans les cas de travail inclus dans la catégorie de salaire #2 (employés à l'intérieur) le facteur (b) ne sera pas appliqué à moins que l'employé affecté ait eu l'opportunité de recevoir une période d'entraînement raisonnable sur le travail concerné.

8.06 - TRANSFERTS ET PROMOTIONS

(a) Aux fins du présent article 8, un "transfert" signifiera seulement le déplacement d'un employé de son emploi ou de son équipe de travail actuel à un autre emploi ou à une autre équipe de travail dans la même catégorie de salaire et dans le même groupe d'ancienneté.

(b) Aux fins du présent article 8, une "promotion" signifiera seulement le déplacement d'un employé, dans son groupe d'ancienneté, d'un emploi appartenant à une certaine catégorie de salaire à un emploi appartenant à une autre catégorie de salaire désignée par un numéro plus élevé (telle qu'exposée à l'article 17 des présentes) et n'inclura pas un "transfert" tel que défini ci-dessus et n'inclura pas le déplacement d'un employé à un poste où il cesserait d'être un "employé" tel que défini dans le présent contrat.

(c) Quand un emploi régulier à plein temps dans un certain groupe d'ancienneté devient vacant (autre qu'une vacance du type mentionné à la clause 8.06 (f) des présentes), la Compagnie affichera un avis concernant ladite disponibilité d'emploi au tableau d'affichage du Syndicat pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. La Compagnie remettra une copie de l'affichage au délégué syndical. Pendant cette période, tout employé qui se trouve dans ce groupe d'ancienneté peut faire une demande et toutes ces demandes seront prises en considération conformément aux stipulations de la clause 8.05 des présentes.

.../19

(d) La Compagnie choisira le candidat voulu dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'affichage et avisera les employés du groupe d'ancienneté en question de sa décision en affichant ces renseignements sur le tableau d'affichage du Syndicat. Une copie de l'affichage annonçant le nom ou les noms des candidats choisis sera remise au délégué syndical. La Compagnie avisera le Syndicat des noms de tous les employés qui ont fait une demande pour le poste vacant affiché.

(e) Si un employé est absent pour raisons de vacances ou de congé autorisé au moment de l'affichage d'un emploi pour lequel il est qualifié, il peut faire une demande pour être prise en considération pour cet emploi dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son retour au travail et, s'il est accepté par la Compagnie, il remplacera alors tout employé qui avait été choisi auparavant pour combler ladite vacance.

(f) Toute vacance qui peut être créée (ou toutes vacances qui peuvent être créées) par suite du transfert ou de la promotion d'un employé pour combler une vacance affichée peut être comblée par la Compagnie par un transfert ou par une promotion conformément aux stipulations de la clause 8.05 des présentes, mais l'affichage de ladite vacance qui en résulte (ou desdites vacances qui en résultent) ne sera pas exigé.

(g) Au cas où la Compagnie n'a, dans un certain groupe d'ancienneté, aucun employé qui a la compétence, les possibilités ou l'aptitude physique pour combler une certaine vacance dans ce groupe d'ancienneté, et s'il n'y a, à ce moment-là, aucun employé qualifié qui est mis à pied d'aucun autre groupe d'ancienneté couvert par le présent contrat, qui désire exercer le droit de transfert temporaire stipulé à la clause 8.09 (d) des présentes, la Compagnie pourra embaucher un nouvel employé pour combler ladite vacance. La Compagnie pourra combler temporairement n'importe quelle vacance, en attendant l'accomplissement des processus exposés aux présentes.

.../20

(h) Si un employé a fait l'objet d'un transfert d'emploi en vertu des stipulations de la présente clause 8.06, il ne sera pas en droit d'obtenir à nouveau un transfert d'un emploi à un autre au cours de la période de quatre (4) mois qui suivra. De même, si un employé a fait l'objet d'un changement d'équipe de travail en vertu des stipulations de la présente clause 8.06, il ne sera pas en droit d'obtenir de nouveau un transfert d'une équipe de travail à une autre au cours de la période de quatre (4) mois qui suivra. Il est entendu, cependant que dans la mise en pratique de ces dispositions, un transfert de travail ou un transfert d'équipe sera considéré individuellement et l'exercice des privilèges de transfert n'empêchera pas un employé de faire une demande de promotion.

(i) Bien que le but de la présente clause soit d'offrir aux employés un moyen d'exprimer leurs préférences personnelles en ce qui concerne l'affectation à leurs fonctions régulières, il est entendu et convenu que la Compagnie conservera l'entière responsabilité de déterminer le nombre de membres du personnel expérimenté requis pour n'importe quel emploi ou n'importe quelle équipe de travail.

8.07 - PROMOTIONS ET/OU TRANSFERTS TEMPORAIRES

Il est entendu et convenu que les stipulations de la clause 8.06 des présentes seront applicables seulement dans le cas de transferts et de promotions "permanents". Cependant, lorsqu'il y a une vacance temporaire dans un certain groupe d'ancienneté et que la Compagnie s'attend à ce que ce travail soit disponible pendant une période dépassant quinze (15) jours ouvrables, la Compagnie, dans la mesure où les exigences et le rendement des opérations le permettront, prendra dûment en considération les préférences connues des employés de ce groupe d'ancienneté, par ordre d'ancienneté. Il est entendu en outre que si une

.../21

vacance temporaire se produit en raison de l'absence au travail d'un employé régulier, ledit employé reprendra son emploi régulier après son retour au travail, à condition qu'il y ait alors du travail disponible dans cet emploi qu'il est capable d'exécuter à la satisfaction de la Compagnie. Il est de plus entendu que la Compagnie s'efforcera dans la mesure où les exigences et les rendements des opérations le permettront de prendre dûment en considération les demandes de transferts des employés réguliers travaillant normalement dans l'équipe de soir ou de nuit à l'équipe de jour pour occuper un travail qui aurait été autrement comblé par un employé temporaire. Les employés désirant un tel transfert seront demandés d'indiquer leur désir en s'inscrivant sur une liste fournie par la Compagnie et ceci avant le début des périodes pour emplois temporaires. Ces employés réguliers signant la liste seront donnés préférence sur les employés temporaires et ceci en ordre d'ancienneté pour les travaux de jour disponibles moyennant qu'ils soient capables de remplir d'une manière satisfaisante les fonctions exigées; à condition cependant qu'il demeure l'unique responsabilité de la Compagnie de déterminer le nombre de personnes expérimentées requises sur tout travail ou équipe. Il est aussi entendu et reconnu qu'un employé qui choisit de changer d'équipe d'après ces articles et qui désire prendre ses vacances durant la période de son assignation temporaire à l'équipe de jour, verra son choix de vacances restreint aux périodes qui seront disponibles après que les employés normalement assignés à cette équipe de jour auront fait leur choix de vacances. Considérations similaires seront données en dehors des périodes d'emploi temporaire moyennant que le transfert d'équipe soit censé être disponible pour une période de temps excédant quinze (15) jours ouvrables.

(i) Nonobstant n'importe quelle stipulation contenue dans les présentes, il est convenu que les promotions temporaires au poste de représentant des ventes

.../22

ou d'agent de mise en marché peuvent être faites au gré de la Compagnie pour répondre aux exigences des opérations. Cependant, en faisant de telles promotions, la Compagnie prendra dûment en considération l'ancienneté relative des employés disponibles et qualifiés; il est entendu qu'on aura pour but de donner aux livreurs en charge les plus anciens la possibilité de démontrer leurs aptitutdes pour une promotion régulière au poste de représentant des ventes ou d'agent de mise en marché et à la Compagnie la possibilité d'évaluer leur potentiel pour ledit poste. Cependant, advenant qu'un employé ne puisse plus se qualifier pour une promotion temporaire au poste de représentant des ventes ou d'agent de mise en marché dû à l'application de ces dispositions, cet employé en sera avisé par la Compagnie et il pourra, s'il le désire, avoir son cas réexaminé en vertu des dispositions de la clause 7.02 (b) de la procédure des griefs.

(ii) En effectuant les promotions temporaires à la fonction de livreur en charge, la Compagnie s'efforcera dans la mesure du possible de prendre dûment en considération l'ancienneté relative des employés disponibles et qualifiés. Cependant, aucun employé de l'extérieur ne peut refuser une telle promotion à moins d'avoir une raison valable acceptée par la Compagnie pour refuser cette promotion.

.../23

8.08 - RETROGRADATIONS

Si, comme conséquence directe d'une réduction de l'effectif, une ou plusieurs rétrogradations s'avéraient nécessaires, il est convenu que les stipulations de la clause 8.05 des présentes seront observées. Il est entendu, toutefois, que cette clause 8.08 ne sera pas applicable dans le cas d'un employé qui est rétrogradé à sa propre demande ou par suite de sa mauvaise conduite ou de son incapacité à effectuer de manière satisfaisante le travail exigé; en outre, il est entendu, toutefois, que si dans les trois (3) mois après avoir reçu une promotion un employé est rétrogradé en raison de son incapacité à accomplir de manière satisfaisante les dites nouvelles fonctions, on lui permettra de retourner à son poste précédent et, ce faisant, il pourra remplacer l'employé qui lui a succédé à ce poste. Dans ce cas, la disponibilité d'emploi qui en résulte ne sera pas affichée à nouveau. Par contre, les demandes qui resteront de l'affichage initial de l'emploi seront reprises en considération et la vacance sera comblée conformément aux stipulations de la clause 8.05 des présentes.

8.09 - MISES A PIED

Lorsque des mises à pied s'avéreront nécessaires dans un certain groupe d'ancienneté, on procédera comme suit:

(a) Sous réserve des stipulations de la clause 8.09 (b) la Compagnie procédera d'abord à la mise à pied des employés temporaires, puis à celle des employés stagiaires, le cas échéant, dans ce groupe d'ancienneté. Si d'autres réductions de l'effectif s'avèrent nécessaires, la Compagnie procédera alors à la mise à pied d'employés réguliers conformément aux stipulations de la clause 8.05 des présentes, étant entendu que, dans ce cas, l'ancienneté est inversée (c'est-à-dire que l'employé qui a le moins d'ancienneté sera le premier à être mis à pied). La Compagnie

.../24

avisera le Syndicat, par écrit, du nom et de la date de la mise à pied de tout employé qui est mis à pied pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables.

(b) La Compagnie ne sera pas requise de mettre à pied un employé s'il n'y a, à ce moment-là, aucun autre employé disponible qui est qualifié pour le remplacer pour le travail requis.

(c) Les employés qui ont une certaine ancienneté dans un certain groupe d'ancienneté et qui sont mis à pied pour plus de trois (3) jours ouvrables auront l'option de remplacer un employé temporaire ou stagiaire dans n'importe quel autre groupe d'ancienneté mentionné à la clause 8.02 des présentes, à condition qu'ils présentent une demande écrite de transfert temporaire et qu'ils puissent accomplir de façon satisfaisante le travail ainsi rendu disponible. Il est entendu que les employés temporaires et stagiaires seulement seront mis à pied en nombres suffisants pour permettre l'exercice de cette option et que le transfert temporaire qui en résulte pour l'employé ayant l'ancienneté n'entrera en vigueur qu'au commencement du jour ouvrable régulier suivant auquel il est prévu que l'employé sera remplacé. L'employé transféré recevra le taux de salaire applicable pour un employé régulier pour le travail auquel il est assigné.

(d) Un employé exerçant cette option n'acquerra pas d'ancienneté dans le groupe auquel il est transféré, mais conservera ses droits de rappel dans son groupe d'ancienneté initial.

(e) La Compagnie conservera à jour une liste des employés (autres que les employés stagiaires ou temporaires) qu'elle aura mis à pied dans chaque groupe d'ancienneté au cours des dix-huit (18) mois précédents et cette liste indiquera l'ancienneté desdits employés. Lorsqu'un certain groupe d'ancienneté aura besoin de travailleurs, on examinera la

.../25

liste des mises à pied pour ce groupe d'ancienneté et, dans la mesure du nombre d'emplois disponibles, les employés dont les noms y figurent seront rappelés du transfert ou de la mise à pied, conformément aux stipulations de la clause 8.05 des présentes. Si, après lesdits rappels, il existe encore une insuffisance de travailleurs dans ce groupe d'ancienneté, alors on offrira aux employés sur les listes des mises à pied des autres groupes d'ancienneté couverts par le contrat, par ordre d'ancienneté, l'option d'un transfert temporaire au poste vacant. Lesdits transferts temporaires seront effectués sous réserve des stipulations de la clause 8.09 (c) des présentes.

(f) Lors d'un rappel effectué conformément au paragraphe précédent et si l'employé n'est pas effectivement au service de la Compagnie, la Compagnie avisera l'employé concerné au moyen d'un avis de rappel au travail donné par téléphone la veille du rappel. Si l'employé concerné ne se présente pas au travail le lendemain de cet appel téléphonique, ou si la Compagnie ne peut le rejoindre, la Compagnie l'avise alors par écrit de son rappel à sa dernière adresse connue. Si l'employé concerné ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent l'envoi de l'avis écrit par la Compagnie (tel qu'attesté par le récépissé de poste ou le rapport de huissier), cet employé perd son ancienneté et n'est plus à l'emploi de la Compagnie. Une copie de cet avis est expédiée au Syndicat. La Compagnie peut combler temporairement tout emploi en attendant l'accomplissement de la procédure prévue à la présente clause. De plus, tout employé qui ne se présente pas au travail le lendemain de l'appel téléphonique sans motif valable peut être l'objet de mesures disciplinaires.

(g) Nonobstant n'importe quelle stipulation contenue aux présentes, il est entendu que si un employé de l'extérieur (autre qu'un représentant des ventes ou un agent de mise en marché) ne s'est pas

.../26

présenté à son travail pour la journée avant le moment où son horaire de travail doit commencer, ou s'il n'a pas poinçonné sa carte de présence, il sera considéré comme non-disponible pour travailler pour cet horaire de travail et, dans ces circonstances, les stipulations concernant la mise à pied exposées ci-dessus ne seront pas applicables. Cependant, l'employé concerné ne sera pas disqualifié pour la paie du jour férié, tel qu'exposé à l'article 11. Toutefois, l'employé a droit à cinq (5) minutes de grâce après l'horaire de travail pour poinçonner sa carte. Cependant, s'il est en retard et ne peut poinçonner sa carte dans la période de temps ci-haut mentionnée, il devra alors aviser par un appel téléphonique le représentant approprié de la direction de son retard avant le début de l'horaire de travail et il aura droit à une période de trente (30) minutes de grâce pour se rendre au travail avant d'être considéré comme non-disponible pour cet horaire de travail.

(h) Nonobstant tout ce qui est mentionné dans cet article, il est entendu qu'aucun employé qui est un directeur local du Syndicat (n'incluant pas un directeur local substitut) ne pourra être mis à pied pour manque de travail, aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible dans sa propre catégorie de salaire ou dans une catégorie inférieure de salaire, dans son propre groupe d'ancienneté, lequel travail il est capable d'accomplir à la satisfaction de la Compagnie. Il est entendu qu'en exerçant ce privilège, un tel employé peut déplacer un employé possédant plus d'ancienneté. Le Syndicat fournira une liste à la Compagnie, par rang d'importance, des employés qui sont couverts par ces stipulations.

(i) La Compagnie avisera le Syndicat par écrit du nom et de la date du rappel au travail de tout employé mis à pied depuis cinq (5) jours ou plus.

.../27

8.10 Une maladie proprement dite ou une incapacité de travail résultant d'un accident ne sera pas normalement considérée comme une cause de licenciement. Cependant, si un employé est absent du travail de façon continue à cause d'une incapacité de travailler pendant une période de vingt-quatre (24) mois ou plus, la Compagnie peut alors considérer que les services dudit employé sont terminés et son nom sera radié de la liste d'ancienneté pour la raison qu'il n'est plus un employé actif. En faisant ladite détermination, la Compagnie prendra dûment en considération les témoignages médicaux les plus récents disponibles en ce qui concerne la durée supplémentaire prévue de l'incapacité de travail dudit employé.

8.11 Si, après le rétablissement d'un accident ou d'une maladie survenu au travail et accepté par la Commission des accidents du travail, un employé est dans l'incapacité d'exercer ses fonctions antérieures, et s'il y a à ce moment-là un emploi régulier dans son groupe d'ancienneté qui est soit vacant, soit occupé par un employé qui a moins d'ancienneté, ledit employé, s'il est capable d'exercer de façon satisfaisante les fonctions exigées, sera transféré audit poste. S'il n'y a pas dans son groupe d'ancienneté d'emploi régulier dont il est capable de remplir les fonctions de façon satisfaisante, la Compagnie prendra en considération une demande de transfert à l'autre groupe d'ancienneté à l'usine dudit employé s'il y a à ce moment-là un emploi régulier qui est vacant et dont il est capable de remplir de manière satisfaisante les fonctions exigées. Un employé qui est transféré d'un groupe d'ancienneté à un autre sous ces dispositions verra sa date d'ancienneté changée pour la date de son entrée dans le nouveau groupe d'ancienneté; sous réserve toutefois que pour les raisons de congé, de congé pour grand état de service, ou pour les plans de bénéfices de la Compagnie, ce changement d'ancienneté ne sera pas considéré comme une interruption de son service continu avec la Compagnie. Advenant qu'il n'y ait pas d'emploi vacant que l'employé puisse accomplir de façon satisfaisante les fonctions

.../28

exigées dans ni l'un ni l'autre groupe d'ancienneté, il retiendra ses privilèges sous ces provisions jusqu'au moment ou (1) il est offert un emploi vacant sous ces dispositions et qu'il refuse, ou (2) une période de 24 mois s'est écoulée à partir du moment où il était devenu disponible à travailler suivant un rétablissement de son accident, lequel des événements se produira le premier.

ARTICLE 9 - HORAIRE DE TRAVAIL - HEURES SUPPLEMENTAIRES

9.01 Aux fins du présent contrat, la semaine de travail commencera à minuit dans la nuit du samedi au dimanche et tout travail effectué pendant la période de travail d'une équipe ou une autre période de travail similaire (y compris toute prolongation de celle-ci) sera censé avoir été effectué pendant la journée au cours de laquelle la période de travail de cette équipe ou une autre période de travail similaire aura commencé.

9.02 Aux fins du présent contrat, le temps de travail effectif sera calculé par unités de quinze (15) minutes et on ne tiendra pas compte des périodes de travail de moins de quinze (15) minutes par jour, pourvu toutefois qu'un employé de l'intérieur soit attribué une minute de grâce avant d'être considéré en retard pour le commencement de sa période de travail.

9.03 Aux fins du présent contrat, les périodes normales de travail de tous les employés consisteront en cinq (5) jours consécutifs. A part les employés qui d'après leur horaire régulier de travail doivent, de temps en temps, travailler le samedi et/ou le dimanche, la semaine normale de travail sera du lundi ou vendredi inclusivement. La Compagnie ne s'engage cependant pas à fournir du travail à qui que ce soit ni à maintenir la semaine de travail ou les heures de travail actuellement en vigueur.

.../29

9.04 Tout employé qui aura accompli huit (8) heures de travail à son taux horaire dans une journée sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire pour tout travail effectué par lui à la demande de la Compagnie en plus desdites huit (8) heures au cours de ladite journée. Au cas où ledit travail supplémentaire dépasse quatre (4) heures en une journée quelconque, l'employé sera payé pour toutes les heures pendant lesquelles il aura travaillé en plus de douze (12) heures en cette journée au taux de deux (2) fois son taux horaire régulier.

9.05 Tout employé à l'exception des employés qui doivent normalement travailler le samedi et/ou le dimanche sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire pour tout travail effectué par lui le samedi sur la demande de la Compagnie et au taux de deux (2) fois son taux horaire pour tout travail effectué par lui le dimanche sur la demande de la Compagnie. Au cas où ledit travail supplémentaire dépasserait 12 heures dans un ou dans l'autre jour, l'employé sera payé pour toutes les heures pendant lesquelles il aurait travaillé en plus de douze (12) heures en cette journée au taux de deux (2) fois son taux horaire si c'est le samedi et au taux de deux fois et demie (2½) son taux horaire si c'est le dimanche.

9.06 Tout employé qui, d'après son horaire régulier de travail, doit travailler le samedi et/ou le dimanche recevra, pour les heures qui tombent dans cette catégorie, une prime comme indiquée ci-dessous pour le travail effectué par lui à la demande de la Compagnie, à moins qu'il n'ait droit, au titre des autres stipulations du présent article, à être payé au taux d'une fois et demie (1½) ou de deux (2) fois son taux horaire, selon le cas, pour le travail ainsi effectué par lui à la demande de la Compagnie.

	A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Le samedi:	$ 0.80	$ 0.85	$ 0.95
Le dimanche:	$ 1.05	$ 1.10	$ 1.20

.../30

Aux fins du présent contrat, ces primes ne seront pas considérées comme faisant partie du taux horaire d'un employé.

9.07 Tout employé qui travaille normalement le samedi et/ou le dimanche sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire pour tout travail effectué par lui à la demande de la Compagnie pendant la première de ses deux (2) journées hebdomadaires normales de repos et au taux de deux (2) fois son taux horaire pour tout travail effectué par lui sur la demande de la Compagnie pendant la seconde de ses deux (2) journées hebdomadaires normales de repos. Au cas où ledit travail supplémentaire dépasserait douze (12) heures dans un ou dans l'autre jour mentionné, l'employé sera payé pour toutes les heures pendant lesquelles il aurait travaillé en plus de douze (12) heures en cette journée au taux de deux (2) fois son taux horaire si c'est pendant la première de ses deux (2) journées hebdomadaires normales de repos et au taux de deux fois et demie (2½) son taux horaire si c'est pendant la deuxième de ses deux (2) journées hebdomadaires normales de repos.

9.08 Tout employé sera payé à raison de deux (2) fois son taux horaire pour tout travail effectué par lui à la demande de la Compagnie un jour qui est observé comme congé payé en vertu des stipulations de l'article 11 des présentes, une telle paie étant ajoutée à l'actuelle paie du congé, tel que prévu à l'article 11 des présentes.

9.09 Si l'on prévoit qu'un employé devra effectuer du travail supplémentaire à la demande de la Compagnie pendant une période d'une demi-heure (½) ou plus immédiatement après sa période normale de travail de huit (8) heures, en quelque jour que ce soit, il aura droit à une pause de quinze (15) minutes, payée, avant de commencer ce travail supplémentaire.

.../31

9.10 Pour toute période de travail supplémentaire, telle que mentionnée à l'alinéa 9.09 des présentes, qui doit durer deux (2) heures consécutives, l'employé aura droit à une pause d'une demi-heure (½) non-payée, pour lui permettre de prendre son repas. Les employés dans un tel cas recevront le montant suivant:

A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
$ 4.00	$ 4.25	$ 4.50

Si ledit travail supplémentaire dure plus de deux (2) heures consécutives à la suite de la reprise du travail après la pause pour le repas, on accordera à l'employé une pause supplémentaire payée de quinze (15) minutes.

9.11 On accordera à tout employé une (1) pause payée de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-période (½) de travail. On fera en sorte que les pauses soient placées aussi près que possible de la mi-temps de chaque demi-période (½) de travail.

9.12 La Compagnie s'efforcera dans la mesure où les exigences et le rendement des opérations le permettront de distribuer à égalité durant chacune des années de cette entente collective les occasions de faire du travail supplémentaire entre les employés réguliers qui normalement effectuent le travail pour lequel le travail supplémentaire est requis.

9.13 Si un employé a quitté l'usine de la Compagnie après avoir terminé sa journée de travail et s'il est appelé par la Compagnie à retourner au travail avant le commencement de sa journée suivante normale de travail, cette demande constituera une "convocation". Un employé qui se présente au travail sur "convocation" aura droit à être payé pour le travail qu'il aura effectué en dehors de ses heures normales de travail au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire, ou à six (6) heures de travail à son taux horaire normal, selon le montant le plus élevé.

.../32

9.14 Un employé qui se présente au travail à l'heure désignée et qui n'a pas été préalablement notifié du contraire, aura droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, mais il est entendu qu'il effectuera n'importe quel travail approprié pendant cette période de quatre (4) heures si on l'exige de lui. Cependant, si un employé a été absent du travail, la responsabilité lui incombera de se renseigner auprès de la Compagnie s'il y a du travail disponible avant de retourner au travail et, au cas où il manquerait de le faire, il sera considéré comme non-disponible au travail pour cette équipe de travail.

9.15 En dépit des dispositions de l'article 9 ci-dessus, il est convenu que les dispositions de l'article 9 relatives aux employés rémunérés à l'heure ne seront pas applicables au poste de représentant des ventes et d'agent de mise en marché. Cependant, quoi qu'il soit reconnu mutuellement que le genre de travail d'un représentant des ventes ou d'un agent de mise en marché est tel qu'il requiert un degré de flexibilité dans ses heures journalières de travail, il est aussi entendu et accepté qu'en général le travail de ces postes seront basés normalement sur une journée de huit (8) heures et une semaine de 40 heures. Toutefois, si la Compagnie exige qu'un représentant des ventes ou un agent de mise en marché effectue un travail le samedi, le dimanche ou un jour férié mentionné à l'article 11, on accordera audit employé un montant équivalent de congé payé à titre de compensation à un moment qui conviendra à la fois à l'employé et à la Compagnie. Advenant que les parties ne puissent s'entendre, l'équivalent de congé payé à titre de compensation sera donné en prolongation de la période des vacances annuelles.

ARTICLE 10 - PRIME POUR EQUIPE DE NUIT

10.01 Tout employé à taux horaire recevra une prime d'équipe de nuit suivante:

.../33

A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
$ 0.43	$ 0.45	$ 0.50

pour tout travail effectué par lui à la demande de la Compagnie après quatre heures trente (4:30) de l'après-midi dans une journée et avant sept heures trente (7:30) du matin le lendemain. Aux fins du présent contrat, cette prime d'équipe de nuit ne sera pas considérée comme faisant partie du taux horaire d'un employé.

ARTICLE 11 - PAIE DES JOURS FERIES

11.01 L'expression "jour férié" partout où elle est employée dans le présent contrat désignera l'un des jours suivants:

(a) LE JOUR DE L'AN
LE LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN
LE LUNDI DE PAQUES
LA FETE DE LA REINE
LA SAINT-JEAN BAPTISTE ou FETE NATIONALE
LE JOUR DE LA CONFEDERATION
LA FETE DU TRAVAIL
LE JOUR D'ACTION DE GRACES
LA VEILLE DE NOEL
(si c'est un jour normal de travail, du lundi au vendredi)
LE JOUR DE NOEL
LE LENDEMAIN DE NOEL

(b) Advenant que le Gouvernement déclare une fête légale durant la période couverte par cette entente qui n'est pas mentionnée ci-haut et qui devrait être généralement observée dans la Province de Québec, une telle fête sera alors observée et payée par la Compagnie sous les mêmes termes et conditions tels qu'appliqués aux jours fériés énumérés dans l'article 11.01 (a) ci-haut.

11.02 Au cas où n'importe lequel des jours fériés susmentionnés tombe un samedi ou un dimanche, à l'exception du jour précédant le Jour de Noël, le

.../34

jour ouvrable régulier qui est le plus proche sera normalement désigné comme le jour férié. Si, cependant, des doutes existaient quant au jour de l'année à désigner comme l'un des jours fériés susmentionnés, la Compagnie délibérera avec le Syndicat avant de prendre une décision sur l'observance d'un tel jour férié.

11.03 Tout employé régulier recevra une paie de jour férié pour chaque jour férié pourvu qu'il soit au travail durant sa dernière journée normale de travail qui précède le jour férié et durant sa première journée normale de travail qui suit le jour férié. La paie de jour férié d'un employé pour chacun desdits jours fériés sera un montant égal à son taux horaire régulier multiplié par huit (8), sauf pour les représentants des ventes et les agents de mise en marché dont chaque jour férié sera rémunéré comme suit:

A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Représentant des ventes:		
$ 85.60	$ 90.60	$ 99.40
Agent de mise en marché:		
$ 85.60	$90.60	$98.60

Un ajustement approprié sera également effectué au salaire hebdomadaire ou de base (selon le cas) de ces représentants des ventes (Le salaire hebdomadaire ou de base sera réduit de un cinquième (1/5) pour chaque jour férié). Lorsque le jour avant Noël (veille de Noël) est un jour qui tombe un samedi ou un dimanche, l'employé régulier recevra la paie de jour férié pour ce jour comme si ce jour tombait un jour régulier de travail du lundi au vendredi, cependant si la veille de Noël tombe un samedi ou un dimanche, ce jour ne sera pas rapportable tel que prévu à la clause 11.02. Si au cours de la semaine pendant laquelle tombe le jour férié un employé travaille dans deux (2) catégories différentes de salaire, il sera payé, pour le congé, au taux de salaire en vigueur dans la catégorie au titre de laquelle il aura travaillé le premier jour qui suit ledit jour férié. Les employés temporaires et stagiaires ne seront pas éligibles à recevoir la paie des jours fériés.

.../35

11.04 Un employé qui était absent durant sa dernière journée normale de travail avant et/ou durant sa première journée normale de travail après le jour férié sera qualifiable pour la paie de jour férié (tel qu'exposé à la clause 11.03) si ladite absence:

(a) est payée en vertu des stipulations de la clause 15.01 des présentes (paie en cas de deuil), ou

(b) est payée en vertu des stipulations de la clause 16.01 des présentes (paie pour devoir de juré ou de témoin), ou

(c) a été approuvée par la Compagnie, ou

(d) est due à une mise à pied qui a commencé au plus cinq (5) jours ouvrables avant le jour férié ou le premier jour ouvrable après le jour férié, ou

(d) a été nécessitée par suite de la naissance d'un enfant à l'épouse ou conjointe reconnue de l'employé le jour de ladite absence.

Sous réserve cependant, que ladite paie de jour férié ne sera pas payable si l'employé a droit à un paiement total ou partiel pour la journée où l'on observe le jour férié au titre de n'importe quelle clause du présent contrat ou au titre de n'importe quel régime ou fonds auquel la Compagnie contribue (par exemple, le Régime étendu d'assurance collective de la Compagnie, la Commission des accidents du travail, l'assurance-chômage, le Régime des rentes du gouvernement, etc.).

ARTICLE 12 - CONGES

12.01 Tout employé qui, au cours de l'existence de ce contrat a accompli un an de service continu dans

la Compagnie, sera qualifiable pour recevoir un congé payé, à moins qu'il ne lui ait déjà été accordé et qu'il n'ait pris un congé payé au titre de ladite année de service.

12.02 La durée du congé auquel chaque employé aura droit sera déterminée par la durée totale de son service continu dans la Compagnie et sera déterminée d'après le tableau de la clause 12.04 ci-dessous.

12.03 Le montant de la paie à laquelle chaque employé aura droit pour son congé sera déterminé au titre de la clause 12.04 ci-dessous. Les salaires qui serviront de base aux calculs seront les salaires totaux reçus de la Compagnie pendant l'année de service au titre de laquelle le congé est accordé, y compris tout salaire de prime (heures supplémentaires, équipe de nuit, etc.) et tout salaire de temps d'inactivité (congés, jours fériés, salaires en cas de maladies, etc.) et toute commission.

12.04 Tableau des congés auxquels l'employé a droit pendant la durée de l'entente collective.

Durée du service	Durée du congé	% du salaire payable
1 an mais moins de 5 ans	2 semaines	4%
5 ans mais moins de 10 ans	3 semaines	6%
10 ans mais moins de 20 ans	4 semaines	8%
20 ans mais moins de 30 ans	5 semaines	10%
30 ans et plus	6 semaines	12%

12.05 Si la paie de congé d'un employé, calculée en fonction de son taux horaire régulier multiplié par 40 heures pour chaque semaine de congé à prendre,*

---

* Pour les représentants des ventes et les agents de mise en marché lire: Si la paie de congé d'un employé calculée selon le tableau qui suit pour chaque semaine de congé à prendre:

A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Représentant des ventes:		
$428./sem.	$453./sem.	$497./sem.
Agent de mise en marché:		
$428./sem.	$453./sem.	$493./sem.

est supérieure au montant auquel il aurait droit en vertu de la clause 12.04 qui précède, cet employé sera alors payé le montant le plus élevé, sous réserve toutefois que si l'employé a travaillé dans plus d'une catégorie de salaire au cours de l'année précédente, les calculs seront effectués en tenant compte du taux en vigueur à ce moment-là dans la catégorie de salaire la moins élevée dans laquelle il est régulièrement assigné et de plus, à condition que si durant l'année de service pour laquelle le congé est accordé, l'employé a été absent du travail (au total) pendant plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables en raison d'une mise à pied, ou pendant plus de cinquante (50) jours ouvrables en raison d'une mise à pied d'un employé qui a plus de deux (2) ans de service avec la Compagnie, ou pendant plus de cent cinq (105) jours ouvrables pour n'importe quelle autre raison, autre que les cas d'absence d'un accident ou d'une maladie survenu au travail et accepté par la Commission des accidents du travail, ou une absence accordée par la Compagnie d'après les provisions de l'article 6.03 ou 6.04, alors le salaire de congé sera calculé seulement sur la base du pourcentage exposé à la clause 12.04 ci-dessus. Si durant n'importe quelle année de service, un employé a été absent pendant plus de cent cinq (105) jours ouvrables, il peut, s'il le désire (mais seulement dans la mesure autorisée par la loi) renoncer à une semaine ou plusieurs semaines de congé auquel il a droit cette année-là sans réduction de la base de pourcentage (seulement) du salaire de congé pour lequel il est qualifiable.

12.06 Aux fins du présent article 12, une semaine désignera une période de sept (7) jours consécutifs, y compris les samedis, dimanches, et jours fériés tombant pendant ladite période de congé.

12.07 Dans le cas où un jour férié pour lequel une rémunération serait payable en vertu de l'article 11 tombe durant la période de congé annuel d'un employé, celui-ci aura droit à la rémunération prévue pour ce jour férié en plus de toute paie de congé payable en vertu du présent article, mais il ne bénéficiera pas d'un jour de congé additionnel.

.../38

12.08 Tout employé recevra, immédiatement avant son départ en congé, la paie pour congé à laquelle il a droit. Si un employé se voit octroyer son congé avant la date anniversaire de son entrée dans la Compagnie, sa paie pour ledit congé sera calculée en fonction du salaire reçu entre la date du dernier anniversaire et une date antérieure de quatre (4) semaines à la date à laquelle commencera son congé. A l'achèvement de ladite année de service, l'employé recevra un ajustement de paie de congé établi en fonction du salaire reçu pendant la période de l'année exclue des premiers calculs de paie de congé.

12.09 (a) Les employés qui ont droit jusqu'à trois (3) semaines de congé peuvent prendre jusqu'à deux (2) semaines de congé pendant la période allant du premier lundi de juin au premier vendredi de septembre.

(b) Les employés qui ont droit à quatre (4) semaines de congé ou plus peuvent prendre jusqu'à trois (3) semaines de congé pendant la période allant du premier lundi de juin au premier vendredi de septembre.

(c) La liste provisoire des congés d'été sera affichée au plus tard le 15 avril de chaque année.

(d) La période de congés prévue de chaque employé lui sera confirmée au moins trente (30) jours avant que ledit congé doive commencer.

(e) Sous réserve des limitations des clauses 12.09 (a) et (b) et aux termes de la clause 12.09 (f) des présentes, la préférence en ce qui concerne les dates de congés disponibles sera donnée par ordre d'ancienneté. Lorsque tous les employés auront fait leur sélection de périodes de congé tel que mentionné à l'article 12.09 (a) et (b) des présentes, les

.../39

employés qui ont droit à quatre (4) semaines de congé ou plus sous réserve de l'article 12.09 (f) et des besoins ainsi que de l'efficacité des opérations seront donnés la préférence par ordre d'ancienneté pour toute période de congé qui est encore disponible.

(f) Aux fins de la détermination du choix des périodes de congé (mais à cette fin seulement), l'ancienneté sera appliquée par équipe de travail (jour, soir et nuit) et suivant les groupements des services suivants:

Employés de l'intérieur

Embouteillage	Service du sirop	Service de la réfrigération
Entretien	Entrepôt	Service des annonces
Garage	Expédition	Chaufferie

Employés de l'extérieur

Représentants des ventes	Opérateurs de tracteurs-remorques
Agents de mise en marché	Livreurs en charge
Livreurs	Livreurs de sirop

12.10 Tout employé dont le service dans la Compagnie se termine durant l'existence du présent contrat aura droit à une allocation de paie de congé basée sur la durée de son service continu dans la Compagnie et sur le total de son salaire durant la période, le cas échéant, au titre de laquelle il n'a pas reçu de congé payé. Cette allocation de paie de congé sera calculée comme suit:

(a) Si l'employé n'a pas accompli une année complète de service continu, il recevra, comme paie de congé et au moment de la terminaison de son emploi, le pourcentage applicable du total de son salaire durant la période de son emploi, moins toute paie de congé déjà accordée.

.../40

(b) Si l'employé a accompli un an ou plus de service continu et s'il a pris tout le congé annuel auquel il avait droit au titre de sa dernière année complète de service continu, il recevra, comme paie de congé et au moment de la terminaison de son emploi, le pourcentage applicable du total de son salaire entre le dernier anniversaire de son entrée dans la Compagnie et la date de terminaison de son emploi, moins toute paie de congé déjà accordée au titre de l'année incomplète de son service continu, entre le dernier anniversaire de son entrée dans la Compagnie et la date de terminaison de son emploi.

(c) Si l'employé a accompli un an ou plus de service continu et s'il n'a pas pris tout le congé annuel auquel il avait droit au titre de sa dernière année complète de service continu, il recevra, comme paie de congé et au moment de la terminaison de son emploi:

(i) le pourcentage applicable du total de son salaire durant la dernière année complète de son service continu, moins toute paie de congé déjà accordée au titre de ladite année

plus

(ii) le pourcentage applicable du total de son salaire entre le dernier anniversaire de son entrée dans la Compagnie et la date de terminaison de son emploi.

(d) Le pourcentage applicable des salaires, tel que mentionné aux alinéas (a), (b) et (c) ci-dessus, s'établit comme suit:

(i) Durant l'existence du présent contrat - % applicable à la période de service continu indiquée à gauche:

.../41

Période de service continu:

De:		
Date du début du service continu	- 4e anniversaire d'entrée dans la Cie	4%
4e anniversaire d'entrée dans la Cie	- 10e anniversaire d'entrée dans la Cie	6%
10e anniversaire d'entrée dans la Cie	- 19e anniversaire d'entrée dans la Cie	8%
19e anniversaire d'entrée dans la Cie	- 30e anniversaire d'entrée dans la Cie	10%
30e anniversaire et au-delà		12%

12.11 Nonobstant toute clause contenue dans le présent article, un employé qui s'est vu octroyer un congé autorisé au titre des stipulations du paragraphe 6.04 des présentes au cours de n'importe quelle année de son service continu recevra et prendra un congé payé au prorata de ladite partie d'année durant laquelle il n'était pas en congé autorisé.

ARTICLE 13 - CONGE POUR GRANDS ETATS DE SERVICE

13.01 En témoignage de reconnaissance pour longue participation au développement de la Compagnie, chaque employé qui, au cours de l'existence du présent contrat, aura accompli 25, 30, 35, 40 ou 45 ans de service continu dans la Compagnie se qualifiera, à la terminaison de chacune de ces années de service s'échelonnant de cinq ans en cinq ans, pour un congé spécial pour grand état de service. Chacun de ces congés pour grand état de service sera d'une durée de deux (2) semaines et l'employé sera payé, pour chaque semaine de ce congé, un montant égal à son taux horaire régulier multiplié par 40, sauf pour le représentant des ventes ou l'agent de mise en marché dont la rémunération par semaine pour ce congé sera:

	A compter 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Représentant des ventes:	$ 428.	$ 453.	$ 497.
Agent de mise en marché:	$ 428.	$ 453.	$ 493.

.../42

ARTICLE 14 - VETEMENTS DE TRAVAIL

14.01 La Compagnie fournira à chaque employé, sans frais, selon les exigences raisonnables de l'employé durant chaque année du présent contrat, des vêtements de travail standard jusqu'à concurrence du nombre total spécifié dans la liste suivante:

Liste des vêtements de travail standard:

Groupe No 1

Préposés à la livraison (autres que les employés temporaires), proposés à l'entretien des glacières et aides-préposés à l'entretien des glacières, travaillant normalement en dehors de l'usine:

3 pantalons (ordinaires ou légers)
6 chemises (à manches longues ou courtes)
1 blouson (ordinaire ou léger)
1 chandail à manches longues
1 casquette (à visière ou de ski) ou 1 tuque de laine
1 cravate

Remarque: Si un employé du groupe No 1 le désire, il peut recevoir un pantalon supplémentaire en lieu et place d'un blouson, ou vice-versa; il peut recevoir une chemise supplémentaire en lieu et place d'une casquette ou vice-versa.

Groupe No 2

Opérateurs d'embouteilleuse, opérateurs de machines de fermeture et employés du service des sirops:

3 pantalons blancs
6 chemises blanches (à manches longues ou courtes)

Groupe No 3

Tous les employés de l'intérieur autres que les employés temporaires et les employés faisant partie des groupes 1, 2 ou 4:

3 pantalons couleur tan
6 chemises couleur tan (à manches longues ou courtes)

ou en lieu et place de ce qui précède:

3 salopettes standard

.../43

Remarque: Si un employé du Groupe No 2 ou 3 le désire, il peut recevoir un pantalon supplémentaire en lieu et place de deux (2) chemises ou vice-versa; ou bien, il peut recevoir une ou plusieurs salopettes en lieu et place des chemises et pantalons, dans la proportion d'un (1) pantalon et deux (2) chemises contre une (1) salopette.

Dans le cas des mécaniciens du garage, des vêtements de travail résistant aux acides leur seront fournis, au choix de l'employé, en tant qu'alternative aux vêtements de travail réguliers.

Groupe No 4

Représentant des ventes et agents de mise en marché:

1 veston de complet rouge*

3 pantalons gris

5 chemises blanches

2 cravates

1 paletot 3/4 (à être remplacé à intervalles de deux (2) ans)

*Remarque: Dans le cas d'une nouvelle promotion permanente au poste de représentant des ventes ou d'agent de mise en marché, sa première distribution de vêtements comprendra un (1) veston de complet rouge additionnel.

14.02 Il est entendu et convenu qu'un employé ne recevra que les vêtements du genre spécifiés pour son groupe particulier (tels que décrits à l'article 14.01 ci-dessus) et que les quantités indiquées pour chaque groupe représentent le nombre maximum de vêtements qui seront fournis gratuitement à tout employé durant chaque année du présent contrat. Tout employé à qui sont fournis des vêtements de travail en vertu du présent article 14 pour son groupe est obligé de porter, durant ses heures de travail, les vêtements de travail standard spécifiés.

14.03 Il est convenu que la Compagnie nettoiera les salopettes standard remises aux employés faisant partie du groupe 3 dans l'alinéa 14.01 ci-dessus, à raison d'une (1) salopette par homme par semaine.

.../44

14.04 La Compagnie fournira à tous les employés réguliers une paire de chaussures de sécurité sans frais à chacune des années contractuelles.

Les employés stagiaires recevront ces chaussures de sécurité et ils seront facturés pour celles-ci au prix payé par la Compagnie. A la fin de leur période stagiaire, lorsqu'ils deviendront des employés réguliers, ils recevront un remboursement complet.

Les employés temporaires recevront ces chaussures de sécurité et seront facturés pour celles-ci au prix payé par la Compagnie.

Dans l'intérêt de leur propre sécurité, tous les employés seront requis de porter les chaussures de sécurité appropriées.

14.05 Tous les employés devront utiliser et porter les équipements de sécurité fournis par la Compagnie.

ARTICLE 15 - PAIE EN CAS DE DEUIL

15.01 La Compagnie consent, en cas de décès de l'épouse et de l'époux de l'employé, ou de son conjoint reconnu, à ce que cet employé soit considéré comme étant en congé de deuil pour une période de cinq (5) jours de calendrier, sans perte de salaire. En cas du décès d'un fils ou d'une fille, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, de la belle-mère ou du beau-père de l'employé, la Compagnie consent à accorder audit employé un congé d'absence payé, tel qu'il peut être raisonnablement requis dans les circonstances, jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) jours, à condition, toutefois, que ledit congé d'absence payé ne dure pas plus longtemps que le jour des funérailles. En cas du décès des grands-parents, du beau-frère, de la belle-soeur, de la belle-fille ou du gendre, la Compagnie consent à accorder

.../45

audit employé un congé d'absence payé d'un (1) jour, aux fins d'assister aux funérailles. Au cas où il serait nécessaire pour un employé en deuil d'être absent pour une période plus longue que les limites exposées ci-dessus, ledit employé pourra soumettre à la Compagnie les raisons de la demande du congé supplémentaire et la Compagnie pourra accorder ledit congé supplémentaire suivant qu'elle le jugera approprié dans les circonstances.

La Compagnie se réserve le droit de demander une preuve à l'employé donnant le lien de parenté entre lui-même et le défunt.

ARTICLE 16 - TEMPS D'INACTIVITE PAYE

16.01 - DEVOIR DE JURE

Un employé qui est appelé à faire partie d'un jury ou qui est assigné par bref de subpoena à paraître en cour à titre de témoin recevra, pour chaque jour de congé nécessaire en vue de remplir ce devoir, la différence entre son salaire ordinaire pour ledit jour et le montant des honoraires qu'il aura reçus à condition que l'employé fournisse à la Compagnie un certificat de service et une preuve satisfaisante du montant des honoraires qu'il aura reçus.

16.02 - PAIE EN CAS DE CONGE DE MALADIE

(a) Tout employé régulier qui a accompli un an ou plus de service avec la Compagnie aura droit durant chaque année de référence jusqu'à six (6) jours payés d'absence due à la maladie. Ces paiements devront être un montant égal à 66 2/3% de la rémunération prévue à la clause 11.03.

.../46

(b) Si un employé régulier se présente à son travail mais devient malade avant d'avoir complété sa journée régulière de travail, il recevra la moitié de la rémunération prévue à l'alinéa (a) et un demi (½) jour d'absence dû à la maladie sera imputé.

(c) Tout employé régulier qui est absent moins de six (6) jours par année dû à la maladie reçoit, dans les trente (30) jours de la fin de l'année de référence, un montant égal à cent pour cent (100%) de la rémunération prévue à la clause 11.03 et ce pour chaque jour de différence entre six (6) et le nombre de jours d'absence dus à la maladie.

(d) Tout employé régulier qui n'a pas accompli six (6) mois de service avec la Compagnie par année de référence obtiendra une demi-journée (½) de crédit de jour de maladie payable pour chaque mois de service.

(e) Aucun paiement ne devra être fait aux fins de la présente clause pour n'importe quel jour d'absence pour lequel l'employé est éligible à une rémunération en vertu d'une autre clause de cette convention collective ou est éligible à des bénéfices en vertu de tout autre plan ou régime auquel la Compagnie contribue (e.g. le Régime étendu d'assurance collective, la Commission des accidents du travail, l'assurance-chômage, le Régime des rentes du gouvernement, etc.).

16.03 - ACCIDENT DE TRAVAIL

Si un employé est victime, pendant qu'il est au travail, d'un accident nécessitant des soins médicaux professionnels, la Compagnie accepte de ne lui faire subir aucune perte de salaire pour le jour de l'accident à cause de la nécessité de son absence du travail pour recevoir lesdits soins.

.../47

16.04 - NAISSANCE D'UN ENFANT

Lorsque l'épouse de l'employé donne naissance à un enfant, la Compagnie donnera à cet employé une permission d'absence d'un (1) jour sans perte de salaire régulier, soit le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où son épouse quittera l'hôpital, à la préférence de l'employé. L'employé devra fournir à la Compagnie la preuve du lien de parenté.

ARTICLE 17 - SALAIRES

17.01 - EMPLOYES DE L'INTERIEUR

Les catégories de salaire et le taux de salaire horaire applicables à chacune de ces catégories de salaire, tels qu'établis ci-dessous, seront applicables aux employés de l'intérieur, à l'exception des employés temporaires, et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat.

	En vigueur le 29/07/81	En vigueur le 01/01/82	En vigueur le 01/01/83
Catégorie de salaire #1 Main-d'oeuvre non-spécialisée	$ 9.65	$ 9.95	$10.95
Catégorie de salaire #2 Préposés à la production, préposés au nettoyage des machines à embouteiller, aides-préposés à la pose des enseignes	9.70	10.00	11.00
Catégorie de salaire #3 Aides-préposés à l'entretien des glacières et de l'équipement, préposés à la livraison des glacières	9.81	10.10	11.10

.../48

	En vigueur le 29/07/81	En vigueur le 01/01/82	En vigueur le 01/01/83
Catégorie de salaire #4 Préposés aux essais et aux rapports sur le produit, préposés à l'expédition et à la réception, préposés à la pose des enseignes, peintres en bâtiment et fabricants de sirop	$ 9.92	10.22	11.24
Catégorie de salaire #5 Préposés à l'entretien des glacières et de l'équipement, préposés au lettrage des enseignes, préposés au tracé et au dessin des enseignes	10.55	10.84	11.91

Le taux d'emploi pour un chef d'équipe sera déterminé en ajoutant une différence de salaire de cinquante cents (50¢) l'heure au taux d'emploi indiqué ci-dessus pour la classification la plus élevée du travail normalement accompli par les hommes qui sont régulièrement sous les ordres de ce chef d'équipe.

17.02 - EMPLOYES DE L'EXTERIEUR

Les catégories de salaire et le taux de salaire horaire applicable à chacune de ces catégories de salaires, tels qu'établis ci-dessous, seront établis pour les employés de l'extérieur, à l'exception des employés temporaires, et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat.

.../49

	En vigueur le 29/07/81	En vigueur le 01/01/82	En vigueur le 01/01/83
Catégorie de salaire #1 Préposés à la livraison	$ 9.70	$10.00	$11.00
Catégorie de salaire #2 Chefs préposés à la livraison Préposés aux événements spéciaux Vendeurs PPJ	10.55	10.84	11.91
Catégorie de salaire #3 Opérateurs de tracteur-remorque	10.60	10.91	11.98
Catégorie de salaire #4 Agents de mise en marché	428./sem.	453./sem.	493./sem.
Catégorie de salaire #5 Représentants des ventes (salaire de base plus commission)			
- Base:	280./sem.	305./sem.	345./sem.
- Commission par caisse vendue par le représentant et livrée	0.05	0.05	0.05

Aux fins de cette catégorie de salaire numéro 5 de l'extérieur, une caisse signifiera:

- 24 bouteilles ou caissettes de produits de moins de 750 ml le contenant
- 12 bouteilles ou caissettes de produits de 750 ml le contenant
- 8 bouteilles ou caissettes de produits de plus de 750 ml le contenant

17.03 Il est entendu et convenu que la Compagnie, lorsqu'elle embauchera tout nouvel employé, autre qu'un employé temporaire, lui paiera le salaire suivant:

.../50

(a) jusqu'au commencement de la première semaine de travail qui suit l'accomplissement de ses trois (3) premiers mois de service continu, un taux horaire de:

- à partir du 29 juillet 1981, deux dollars ($2.00) de moins que le taux normal de l'emploi auquel il est affecté,

  et

- à partir du 1er janvier 1982, deux dollars et trente cents ($2.30) de moins que le taux normal de l'emploi auquel il est affecté, et

(b) après cela et jusqu'au commencement de la première semaine de travail qui suit l'accomplissement de ses six (6) premiers mois de service continu, un taux horaire de:

- à partir du 29 juillet 1981, un dollar ($1.00) de moins que le taux normal de l'emploi auquel il est affecté,

  et

- à partir du 1er janvier 1982, un dollar et quinze cents ($1.15) de moins que le taux normal de l'emploi auquel il est affecté

(c) après cela, le taux normal en vigueur pour l'emploi auquel il est affecté.

17.04 Il est entendu et convenu que le taux de salaire horaire pour les employés temporaires sera de:

	A compter du 29/07/81	A compter du 01/01/82	A compter du 01/01/83
Employés temporaires de l'usine ou employés des ventes sans permis de conduire pour les camions	$ 5.00	$ 5.40	$ 5.85
Employés temporaires des ventes avec permis de conduire pour les camions	$ 5.50	$ 6.00	$ 6.50

.../51

17.05 En surplus des taux horaires cités ci-dessus, un représentant des ventes recevra une prime aux taux établis par la Compagnie sur les glacières et les distributrices de boissons vendues par lui, sous réserve toutefois du droit de la Compagnie de s'assurer le remboursement par le représentant des ventes d'une partie ou de la totalité de la prime qui lui aura été payée initialement sur la vente de toute glacière ou distributrice de boissons en cas de reprise de possession d'un tel appareil. De plus, un représentant des ventes pourra recevoir différentes sortes d'encouragement, telles que déterminées de temps à autre par la Compagnie, et il est entendu que cesdits encouragements pourront être initiés, changés ou retirés sans négociation.

17.06 Si un employé est temporairement transféré à un poste qui comporte un taux de salaire plus élevé que celui du poste qu'il occupait au moment de son transfert, et à la condition qu'il demeure audit poste à taux de salaire plus élevé pendant une période de plus de deux (2) heures consécutives, il sera payé audit taux de salaire plus élevé pour tout le temps qu'il aura travaillé au poste à taux de salaire plus élevé.

17.07 Si un employé est temporairement transféré à un poste qui comporte un taux de salaire moins élevé que le poste qu'il occupait au moment de son transfert, et s'il y a du travail disponible pour lui au poste qu'il occupait au moment de son transfert, il continuera à être payé au taux le plus élevé. Si, toutefois, il n'y a pas de travail disponible pour lui au poste qu'il occupait avant son transfert, il sera payé au taux du poste auquel il aura été transféré.

17.08 Dans tous les cas de transferts permanents, l'employé transféré sera payé au taux du poste auquel il est transféré.

.../52

ARTICLE 18 - CHANGEMENT D'ORDRE TECHNIQUE

18.01 (a) Si au cours de l'existence du présent contrat la Compagnie désire effectuer un changement d'ordre technique dans les opérations de la Compagnie qui aurait pour conséquence l'abolition de classifications d'emploi existantes ou la création de nouvelles classifications d'emploi ou qui aurait pour conséquence la mise à pied de n'importe quel employé régulier, la Compagnie consent, avant l'introduction dudit changement d'ordre technique, à rencontrer le Syndicat pour discuter de la question et pour chercher à résoudre les problèmes créés par ledit changement d'ordre technique ainsi que pour chercher à diminuer la répercussion dudit changement technique sur les employés affectés.

(b) Si par suite d'un changement d'ordre technique dans les opérations de la Compagnie un employé est affecté à un emploi ayant un taux de salaire inférieur au taux de salaire qu'il recevait auparavant, il continuera à être payé à son taux de salaire antérieur jusqu'à ce que le taux normal pour la nouvelle classification soit égal à son taux antérieur.

(c) Si un employé régulier est remplacé à son poste en raison d'un changement d'ordre technique dans les opérations de la Compagnie, et à condition que ledit employé ait les qualifications nécessaires pour effectuer le travail disponible après une période de formation raisonnable, la Compagnie prendra des dispositions, si possible, pour qu'il reçoive ladite formation.

(d) Advenant la fermeture de la production, la Compagnie accepte de rencontrer le Syndicat au préalable afin de discuter de l'impact d'un tel changement sur les employés qui seront affectés. Le but sera d'essayer d'établir les modalités de transferts et/ou les arrangements de paie de cessation d'emploi qui pourraient être les plus appropriés dans une telle situation.

.../53

Faute d'entente, le sujet pourra être référé à un arbitre qui sera choisi et accepté mutuellement par les deux (2) parties. S'il n'y a aucune entente de choix d'arbitre, le sujet sera présenté au ministre du Travail afin d'appointer l'arbitre. La présente clause ne s'applique pas en cas de faillite.

ARTICLE 19 - SECURITE

19.01 La Compagnie et le Syndicat s'entendent que la Loi sur la santé et la sécurité du travail s'applique à l'entreprise.

ARTICLE 20 - TRAVAIL DE L'UNITE DE NEGOCIATION

20.01 Les contremaîtres n'effectueront pas normalement le travail habituellement effectué par les employés de l'unité de négociation, sauf:

(a) par suite de conditions d'urgence

(b) aux fins de démonstration ou de formation;

(c) quand un employé régulier n'est pas disponible parce qu'il est en retard au travail ou absent du travail et qu'il n'y a pas de remplaçant approprié disponible.

20.02 Les directeurs de district continueront à effectuer leurs activités normales de ventes et de mise en marché, à condition, toutefois, que lesdites activités ne soient pas étendues par la Compagnie de façon à causer la mise à pied de n'importe quel employé régulier.

.../54

20.03 La Compagnie convient que, si elle renonce à assurer n'importe quel travail normalement effectué par des employés de l'unité de négociation et que cela se traduisait par la mise à pied de n'importe quel employé régulier, la Compagnie organisera une réunion avec le Syndicat en vue de discuter des moyens de réduire la répercussion dudit changement sur l'employé/les employés qui sera/seront affecté(s) par cette mesure.

ARTICLE 21 - DIVERS

21.01 Sans préjudice aux droits de la Compagnie d'effectuer des concours et de procéder à des incitatifs particuliers de vente, aucune convention particulière entre la Compagnie et un employé concernant les rémunérations et les conditions de travail ne sera valide à moins d'être acceptée par écrit par le Syndicat.

21.02 Le montant cumulatif du salaire brut de l'employé gagné durant une année civile apparaîtra sur chaque talon de paie de l'employé.

21.03 Si un employé promu ou transféré à une position en dehors de l'unité de négociation est retourné par la Compagnie à ladite unité de négociation ou décide d'y revenir lui-même, il conserve son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion. Six (6) mois après cette période hors de l'unité de négociation, il cesse d'accumuler de l'ancienneté, mais conserve l'ancienneté qu'il avait acquise, sujet à acceptation par les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 22 - DUREE DU CONTRAT

24.01 Le présent contrat, en ce qui a trait aux salaires établis aux clauses 17.01, 17.02 et 17.03 entrera en vigueur le 29 juillet 1981. Sous tous les autres aspects, ce contrat entrera en vigueur à sa date d'exécution et expire le 31 décembre 1983.

.../55

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont fait signer le présent contrat par leurs représentants respectifs dûment mandatés à cet effet dans la ville de Québec, province de Québec, le 6 octobre 1981.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

ANNEXE "A"

Toute question soumise à l'arbitrage en vertu de l'article 7 des présentes sera entendue par un seul arbitre qui sera choisi en raison de son impartialité, de ses qualifications en ce qui concerne l'interprétation de contrats et de sa connaissance des questions industrielles.

La Compagnie et le Syndicat déploieront un effort sérieux pour arriver à se mettre d'accord sur la personne à qui on demandera de remplir le rôle d'arbitre, mais si la Compagnie et le Syndicat n'arrivent pas à se mettre d'accord dans les quinze (15) jours ouvrables à partir de la date de l'avis d'arbitrage, alors les parties feront une demande conjointe au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec pour lui demander de désigner un arbitre dans cette affaire.

La Compagnie et le Syndicat seront chacun responsables de la moitié des frais et honoraires payables à l'arbitre.

Les règlements d'arbitrage énumérés ci-dessous régiront la conduite de n'importe quels procédés d'arbitrage au titre des présentes.

REGLES D'ARBITRAGE

1. L'arbitrage aura lieu dans la ville de Québec ou la ville de Ste-Foy, province de Québec.

2. Dans tout arbitrage:

Dans le cas d'un grief individuel, les représentations écrites de l'employé faites à l'étape 3 et la décision du représentant de la Compagnie faite par écrit à cette étape, seront soumises à l'arbitre et la sentence arbitrale se limitera à la résolution du litige qui y est énoncé.

.../2

3. Les conclusions des arbitres quant aux faits et à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à toute allégation de violation des stipulations du présent contrat, seront définitives et feront foi pour la Compagnie, le Syndicat et les employés. Dans n'importe quel arbitrage au titre des présentes et jusqu'à ce que soit faite la preuve du contraire, les stipulations du présent contrat seront présumées avoir été observées.

4. L'arbitre ne sera pas autorisé à changer, modifier ou amender aucune partie du présent contrat ou de substituer son opinion ou son jugement à celui de la Compagnie, sous réserve, toutefois, que lorsqu'un arbitre détermine qu'un employé a été congédié ou autrement discipliné pour une certaine cause et si le présent contrat de convention collective ne prévoit pas de pénalité spécifique pour l'infraction qui est en train d'être examinée, l'arbitre peut substituer une autre pénalité pour le congédiement ou la mesure disciplinaire qui lui semble être juste et raisonnable étant donné toutes les circonstances.

5. Chacune des parties se présentant à l'arbitrage aura le droit, par l'entremise d'avocats ou autrement, de présenter des témoignages, de procéder au contre-interrogatoire des témoins de l'autre partie et de présenter des arguments verbaux. Des brefs des arguments pourront être établis et présentés par chacune des parties et chacune des parties aura le droit de répondre au bref de l'argument présenté par l'autre partie.

6. Les honoraires et indemnités des témoins seront payés par la partie qui convoque les témoins.

7. Aucun frais d'arbitrage ne sera adjugé ni en faveur de, ni contre aucune des deux parties.

.../3

8. Dans le cas d'un licenciement, l'arbitre sera demandé de rendre sa décision dans le plus bref délai possible.

ANNEXE "B"

Les Boissons gazeuses Guy H.
Mainville Inc.

AUTORISATION DE DEDUCTION
DU DROIT D'INITIATION

Moyennant mon acceptation à titre de membre de L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, Local 1999, et conformément aux stipulations de la clause 3.04 du contrat de convention collective en vigueur à la date des présentes entre la Compagnie et ledit Syndicat, j'autorise par les présentes la Compagnie à déduire de mon prochain salaire hebdomadaire qui me sera dû après la date des présentes, le montant qui est actuellement certifié par le Syndicat à la Compagnie comme étant le montant de son droit d'initiation actuel.

SIGNE à (Quebec), ce jour de , 1981

Témoin

Employé

ANNEXE "C"

Les Boissons gazeuses Guy H. Mainville Inc.

AUTORISATION IRREVOCABLE
DE DEDUCTION DES DROITS SYNDICAUX

A titre de condition de mon emploi par la Compagnie et conformément aux stipulations de la clause 3.04 du contrat de convention collective en vigueur à la date des présentes entre la Compagnie et l'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, Local 1999, j'autorise par les présentes la Compagnie à déduire de chaque salaire hebdomadaire qui me sera dû, après la date des présentes, le montant qui pourra de temps en temps être certifié par le Syndicat à la Compagnie comme étant le montant des droits syndicaux actuellement payables.

La présente autorisation restera en vigueur pendant toute la durée, ainsi que de toute prolongation statutaire, du contrat de convention collective en vigueur à la date des présentes entre la Compagnie et le Syndicat susmentionné et de tout contrat de convention collective conclu untérieurement entre la Compagnie et ledit Syndicat et qui contient des stipulations semblables à celles de ladite clause 3.04.

SIGNE à (Québec), ce jour de 1981.

_____ _____

Témoin Employé

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE
DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999

AJUSTEMENTS AU BONI DE VIE CHERE

Les parties par la présente s'entendent mutuellement à ce que les augmentations de salaires prévues dans la convention collective pour la période du 29 juillet 1981 au 31 décembre 1983 peuvent être augmentées par des ajustements au boni de vie chère tels que prévus dans cette entente.

Définitions

"I.P.C.":	Indice des prix à la consommation - Canada 1971: 100
"Déclenchement":	Du 27 juillet 1981 au 25 juillet 1982, le "I.P.C." pour juillet 1981, accru de 12%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point (i.e. 238.9 X 1.12: 267.6). Du 26 juillet 1982 au 24 juillet 1983, le "I.P.C." pour juillet 1982, accru de 10%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point.
"Sommet":	Pour la période du 27 juillet 1981 au 25 juillet 1982, le "I.P.C.", accru de 15%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point (i.e. 238.9 X 1.15: 274.7). Pour la période du 26 juillet 1982 au 24 juillet 1983, le "I.P.C.", accru de 13%, arrondi au plus près du 1/10 d'un point.

Période du 27 juillet 1981 au 25 juillet 1982

1. En vigueur pour la première période de paie suivant immédiatement l'annonce par Statistiques Canada du "I.P.C." supérieur à la valeur de "déclenchement", un

boni de vie chère sera dû à tous les employés réguliers (mais non aux employés temporaires) et continuera à être en vigueur aussi longtemps qu'il ne sera pas incorporé aux taux de salaire de base.

2. Le montant d'une telle allocation sera de 1¢ l'heure pour chaque augmentation complète de .33 point de la valeur actuelle du "I.P.C." en excès de la valeur du "déclenchement".

3. Une fois "déchenché", le montant de l'ajustement au boni de vie chère sera recalculé chaque mois et l'allocation révisée deviendra payable le premier jour de la période de paie suivant immédiatement l'annonce du "I.P.C." approprié.

4. Jusqu'à ce qu'il soit incorporé au taux de salaire, ledit boni de vie chère sera un ajustement séparé du salaire, payable seulement pour les heures régulières travaillées (i.e., ceci ne s'appliquera pas aux heures supplémentaires, fêtes légales ou vacances annuelles, périodes d'absence payée, etc.).

5. Toute augmentation au "I.P.C." qui sera supérieure à la valeur du "sommet" pour la première année ne sera pas prise en considération.

Période du 26 juillet 1982 au 24 juillet 1983

6. Le montant du boni de vie chère payable à cause de l'augmentation du "I.P.C." durant la période de juillet 1981 à juillet 1982 continuera à être payé (d'après ce qui a été déterminé à l'article (4) ci-haut) durant la seconde année de la convention.

7. L'ajustement au boni de vie chère reporté de la première année sera sujet à être augmenté à nouveau quand, au cours de la seconde année, la valeur de "déclenchement" aura été excédée. Tout ajustement additionnel au boni de vie chère sera calculé et payé d'après les mêmes bases établies ci-haut pour la première année contractuelle.

.../3

8. Toute augmentation au "I.P.C." qui sera supérieure à la valeur du "sommet" pour la deuxième année, ou supérieure à la valeur du "I.P.C." pour le mois de juillet 1983 ne sera pas prise en considération.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Régime étendu d'assurance collective

Il est entendu, sous réserve de toute législation future influençant sur de telles questions, que les prestations actuellement assurées par le Régime étendu d'assurance collective de la Compagnie continueront à être en vigueur pendant la durée de la convention collective signée le

Il est également entendu que:

1. Le Régime prévoit une couverture uniforme d'assurance vie pour tous les employés réguliers couverts aux montants de $18,000. et de $19,000. à partir du 1er janvier 1982, et de $20,000. à partir du 1er janvier 1983.

2. Le tableau de l'assurance indemnités hebdomadaires sera tel qu'indiqué ci-dessous:

Catégorie de salaire annuel	Prestation	
$ 9,000. mais moins de $10,000.	$ 125.	
$10,000. mais moins de $11,000.	135.	
$11,000. mais moins de $12,000.	150.	
$12,000. mais moins de $13,000.	160.	
$13,000. mais moins de $14,000.	175.	
$14,000. mais moins de $15,000.	185.	
$15,000. mais moins de $16,000.	195.	
$16,000. mais moins de $17,000.	210.	
$17,000. mais moins de $18,000.	225.	
$18,000. mais moins de $19,000.	240.	(à compter du 01/01/82)
$19,000. mais moins de $20,000.	250	(à compter du 01/01/82)
$20,000. mais moins de $21,000.	265	(à compter du 01/01/82)
$21,000. mais moins de $22,000.	275	(à compter du 01/01/83)
$22,000. et plus	290	(à compter du 01/01/83)

3. Les coûts du Régime étendu d'assurance collective sont partagés entre la Compagnie et les employés bénéficiant de ces régimes selon le partage actuellement en vigueur.

.../2

4. La Compagnie peut retenir directement sur la paie d'un employé qui participe au Régime étendu d'assurance collective le montant de sa cotisation payable.

5. En considération de la convention collective et des salaires y indiqués, et sous réserve des stipulations de la Loi sur l'assurance chômage, la Compagnie conservera en totalité toute "réduction de prime" d'assurance chômage qui pourra être effectuée par les instances appropriées.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Contribution au régime supplémentaire de retraite

Les deux lettres d'entente entre la Compagnie et le Syndicat executées le 11 décembre 1980 et concernant les contributions au régime supplémentaire de retraite pour les employés de l'unité de négociation sont reconduites pour la durée de la convention collective signée le

Cependant, la Compagnie contribuera un montant additionnel de cinq cents ($0.05) l'heure pour chaque heure travaillée à compter du 1er janvier 1982, le tout conformément et sous réserve des stipulations des lettres d'entente ci-haut mentionnées, de même qu'un autre montant additionnel de cinq cents ($0.05) l'heure pour chaque heure travaillée à compter du 1er janvier 1983, le tout sous réserve des mêmes stipulations.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Distribution de vêtements de travail

La présente lettre confirme l'intention de la Compagnie d'effectuer la distribution des vêtements de travail prévus à l'article 14 de la convention collective, deux (2) fois par année autour d'avril et de septembre.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Distribution supplémentaire de veste de laine

La Compagnie fournira gratuitement pour chaque année de référence une (1) veste de laine à tous les employés réguliers qui sont régulièrement assignés aux endroits suivants durant l'automne et l'hiver:

- les employés régulièrement affectés au travail d'opération de camion fourchette;

- les employés régulièrement affectés à la vérification des chargements;

- les employés normalement affectés au déplacement des camions pour le chargement.

Ces employés seront obligés de porter ces vestes de laine durant leurs heures de travail aux endroits indiqués ci-dessus.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Application du paragraphe c)
de la clause 11.04

Aux fins de l'application du paragraphe c) de la clause 11.04 de la convention collective, la Compagnie convient d'examiner tout cas particulier d'absence sur demande écrite du Syndicat.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Pour fins de l'interprétation et de l'application du paragraphe c) de la clause 11.04 de la convention collective, il est convenu et entendu qu'un employé qui est éligible pour paiement pour la dernière journée avant un jour férié, de la Commission des accidents du travail, du Régime étendu d'assurance collective de la Compagnie, ou sous les dispositions de la clause 16.02 de la convention collective, mais qui ne reçoit pas un paiement des sources ci-haut mentionnées pour le jour férié même, se qualifiera pour paie de congé sous le paragraphe c) de la clause 11.04, à la condition qu'il ne soit pas disqualifié pour un tel paiement sous l'application des provisions de la clause 11.04 concernant sa première journée régulière de travail après ledit jour férié.

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE
Albert Valade	
Jean Marie Bérubé	

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Pour les représentants des ventes, les taux de salaire et commission prévus à la clause 17.02 entrent en vigueur le 24 septembre 1981. Pour la période se situant entre le 29 juillet 1981 et le 24 septembre 1981, les représentants des ventes seront rémunérés selon le taux de salaire fixe de $428. par semaine.

POUR LE SYNDICAT

POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 9

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester Est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Advenant que la Compagnie établisse un système de vente "full service", c'est-à-dire un système de vente par machines distributrices desservies directement par la Compagnie, il est convenu que chaque route "full service" sera une route à un homme et cet employé sera un employé de l'extérieur rémunéré selon le taux horaire des vendeurs de "post-mix" et "prémix" (groupe 2 extérieur).

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE

LETTRE D'ENTENTE NO. 10

Local 1999, Routiers, Brasseries,
Liqueurs douces et ouvriers de
diverses industries
170, boulevard Dorchester est
Bureau 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

Objet: Allocation pour outils

Les employés de l'intérieur de la catégorie de salaire numéro 5, ainsi que certains employés de la catégorie de salaire numéro 3 constituant des cas spéciaux, qui sont requis par la Compagnie de posséder un ensemble d'outils afin d'accomplir leur travail régulier, recevront de la Compagnie une allocation pour outils afin de compenser pour la perte ainsi que la dépréciation de tels outils, et ce selon les principes qui suivent:

1. L'allocation sera payable au 1er juillet de chaque année contractuelle et effectivement versée dans la semaine qui suit à chacun des employés requis de posséder un ensemble d'outils dans cette catégorie d'emploi pour la période de douze (12) mois précédant cette date. Les employés qui, à cette date, n'auront pas complété douze (12) mois de service dans la fonction de travail de mécanique requérant les outils recevront un douzième (1/12) de l'allocation pour chacun des mois complétés de travail accompli dans cette fonction.

2. Une liste d'outils requis sera préparée par la Compagnie pour chacune des fonctions de travail couvertes par cette allocation d'outils (liste n'incluant pas les outils qui peuvent être fournis par la Compagnie) et une valeur raisonnable sera établie par la Compagnie pour chacune de ces listes.

Le montant d'allocation pour outils payable à l'employé sera établi pour chacune des années à un montant égal à dix pour cent (10%) de la valeur établie par la Compagnie pour l'ensemble d'outils requis dans la fonction de travail de cet employé.

.../2

3. Il sera de la responsabilité et du devoir de chaque employé qui est éligible à recevoir cette allocation d'outils de maintenir en tout temps la quantité d'outils requise par la Compagnie.

POUR LE SYNDICAT	POUR LA COMPAGNIE