



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **84 10 325**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

030940

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22916-02
Date	Signature 84-10-09	Réception 84-10-10	Durée	Du 84-05-01	Au 86-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 13

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Routiers, Brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses Industries Local 1999 9393, rue Edison, Ste 200 Ville d'Anjou, Qc H1J 1T4 Att: M. Roger St-Onge	<input type="checkbox"/> Déposant Breuvages Vigneault, division de Liqueurs Saguenay Ltée 1600, Boul. Talbot, C.P. 100 Chicoutimi, Qc G7H 5B7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 09-03 Activité 1091 (5) Affiliation AUTRES (10)

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Ancien nom: Les Breuvages Louis Vigneault Ltée
Q-21189-01

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>J. Tremblay</i>	Date 84-10-31

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

BREUVAGES VIGNEAULT,
(Division de Liqueurs Saguenay Ltée)
250 rue Arnaud,
Sept-Iles, Qué.
G4R 3A7

(Ci-après appelée la Compagnie ou l'Employeur)

ET:

LOCAL D'UNION NO. 1999, ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES,
9393 rue Edison, Suite 200,
Ville d'Anjou, Qué
H1J 1T4

(Ci-après appelé l'Union ou le Syndicat)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1 - BUT

- 1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la compagnie et ses salariés, d'établir certains règlements régissant les relations entre eux et assurant l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la compagnie, les conditions de travail et le bien-être des salariés et pour faciliter la solution des problèmes, qui peuvent être soulevés de temps en temps, selon la juridiction de cette convention.

Article 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La compagnie reconnaît l'union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 10 mai 1979 par le service du Droit d'Association du Ministère du Travail du Québec. Les salariés, ainsi représentés par l'union, constituent l'unité de négociation et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociations.

Article 3 - DROITS DE LA GERANCE

- 3.01 L'union reconnaît que la compagnie possède tous les droits nécessaires pour administrer et diriger ses opérations. Sans limiter ces droits, la compagnie a le droit d'embaucher, de promouvoir, de déplacer, de classifier tout salarié et discipliner tout salarié pour juste cause. Il est entendu que la compagnie ne pourra contrevenir dans l'exercice de son droit de gérance aux dispositions expresses de la présente convention.
- 3.02 Avant toute mise à pied ou rappel, la compagnie s'engage à aviser, soit l'Union ou le Comité Local de l'Union.

Article 4 - NI GREVE, NI CONTRE-GREVE

- 4.01 Il n'y aura pas de grève ni de ralentissement destiné à limiter les opérations de l'employeur ni de lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

Article 5 - ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 Aucune activité syndicale ne sera permise pendant les heures de travail, à moins que la permission à cet effet n'ait été obtenue auparavant du chef de service immédiat. Ladite permission ne devra pas être refusée de façon déraisonnable.
- 5.02 La compagnie accordera un congé non payé à un salarié, élu ou nommé représentant officiel du local 1999, si ses fonctions nécessitent son absence complète du travail à la compagnie. Ce congé non payé ne devra pas excéder douze (12) mois. L'Union devra aviser l'employeur trente (30) jours à l'avance. Cependant, la compagnie pourra accorder un renouvellement pour une autre période ne dépassant pas douze (12) mois. Pendant cette absence, l'union devra rembourser la compagnie de tous les déboursés versés par ladite compagnie au nom du salarié absent, déboursés qui auraient été versés par le salarié comme s'il était demeuré au travail. L'ancienneté du salarié comptera pendant son absence comme s'il avait travaillé pour la compagnie.

- 5.03 Sur requête en provenance de l'Union, la compagnie accordera un congé sans solde à un (1) salarié pour activités syndicales. L'Union avisera la compagnie de la durée de son absence du travail aussitôt que possible, mais pas moins de trois (3) jours ouvrables à l'avance.
- 5.04 Les salariés représentant l'Union pendant les négociations et la conciliation, ainsi que les salariés s'occupant du règlement des griefs en conformité avec cette convention, ne subiront aucune perte de salaire durant les heures normales de travail. La compagnie ne paiera pas les représentants en arbitrage et lorsque les officiers de la compagnie ne sont pas présents. Le nombre maximum de délégués sera de un (1) de chaque département.
- 5.05 L'Employeur accorde, pour des fins d'éducation syndicale, un jour d'absence par année, sans perte de salaire à un (1) salarié désigné par l'Union, au moyen d'un avis transmis à l'employeur au moins dix (10) jours avant le jour prévu pour l'absence.
- 5.06 La compagnie fournira à l'Union un tableau exclusif sur lequel elle pourra afficher les avis de réunions ou tout autre avis officiel de l'Union, dûment signés par un dirigeant de ladite union et ayant été approuvés au préalable par la gérance.
- 5.07 a) Aucune discrimination ne sera faite contre un ou plusieurs salariés pour des raisons de race, nationalité, couleur, état conjugal, affiliation religieuse, politique ou âge. Nonobstant ce qui précède, tout salarié pourra prendre sa retraite à la fin de l'année où il aura atteint l'âge de 65 ans.
- b) Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne pourra être exercée contre un ou plusieurs salariés à cause de leur allégeance syndicale ou à cause de leurs activités en tant que délégués ou officiers de l'Union.

Article 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tout salarié doit comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit comme condition du maintien de son emploi devenir et demeurer membre en règle de l'Union après avoir complété sa période d'essai. Il devra par contre, payer la cotisation syndicale établie par l'Union à compter de sa première paie.
- 6.03 La Compagnie sera tenue de congédier un salarié pour les raisons suivantes:
- 1.- Non paiement des droits d'initiation;
 - 2.- Non paiement des cotisations d'Union;
 - 3.- Non paiement de toute obligation ou pénalité financière envers le local 1999.
- 6.04 PERCEPTION DES COTISATIONS D'UNION
- La compagnie retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par semaine, le montant dû à l'Union par le salarié pour ses cotisations et à la deuxième semaine du mois pour le montant dû à l'Union pour ses droits d'initiation et/ou tout prélèvement spécial ou occasionnel demandé par l'Union.
- 6.05 L'Union avisera la compagnie du montant de la cotisation syndicale, du montant du droit d'initiation et/ou tout prélèvement décidé par l'Union et la compagnie fera remise des sommes ainsi perçues au représentant autorisé de l'Union, avant le quinzième (15ième) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées avec une liste de tous les noms des salariés, avec leur numéro d'assurance sociale et le montant payé par chacun des salariés.

6.06

EMBAUCHAGE

Lorsqu'il se crée un poste vacant pour un emploi dans l'unité de négociation, la compagnie consent à prendre en considération les membres du local 1999 en chômage qui sont jugés qualifiés pour le travail par la compagnie. Pour être pris en considération, les noms de ces membres en chômage doivent être inscrits sur une liste qui doit être remise à la compagnie par l'Union, à intervalles réguliers. Il est entendu que la présente disposition n'a pas pour effet d'obliger un employeur à embaucher un membre référé par le local 1999.

Article 7 - VACANCES

- 7.01 Pour fin de calcul de l'indemnité de vacances, la date du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente sera la période de référence.
- 7.02 Tous les salariés pourront prendre au plus 2 semaines de vacances (continues s'ils le désirent) du 1er juin à la fête du travail. Si le salarié ne les prend pas dans cette période, il pourra les prendre en n'importe quel temps en dehors de la période mentionnée en respectant l'ancienneté et après entente avec son employeur. Il est entendu qu'un vendeur et un aide-vendeur d'une même route ne pourront prendre leurs vacances en même temps.
- Pour les salariés qui ont droit à une troisième, quatrième ou cinquième semaine, ils pourront les prendre en dehors de la période ci-haut mentionnée, après entente avec la compagnie.
- 7.03 L'indemnité de vacances sera payée au salarié avant son départ pour ses vacances.
- 7.04 Tout salarié qui, au 1er janvier n'a pas complété une année de service continu aura droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé à l'emploi de la compagnie durant l'année précédente jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et sera rémunéré à raison de 4% des gains totaux de sa date d'embauchage au 31 décembre.
- 7.05 Tout salarié qui, à sa date anniversaire d'engagement pour la compagnie aura accumulé un (1) an de service continu avec l'employeur mais moins de cinq (5) ans aura droit à un congé payé de deux (2) semaines de vacances à 4% de ses gains totaux pour l'année de référence.
- 7.06 Tout salarié qui, à sa date anniversaire d'engagement pour la compagnie aura accumulé cinq (5) ans de service continu avec l'employeur mais moins de dix (10) ans aura droit à un congé payé de trois (3) semaines de vacances à 6% de ses gains totaux pour l'année de référence.
- 7.07 Tout salarié qui, à sa date anniversaire d'engagement pour la compagnie aura accumulé dix (10) ans de service continu avec l'employeur mais moins de dix-huit (18) ans aura droit à un congé payé de quatre (4) semaines de vacances à 8% de ses gains totaux pour l'année de référence.
- 7.08 Tout salarié qui, à sa date anniversaire d'engagement pour la compagnie aura accumulé dix-huit (18) ans et plus de service continu avec l'employeur aura droit à un congé payé de cinq (5) semaines de vacances à 10% de ses gains totaux pour l'année de référence.
- 7.09 Les vacances seront choisies au plus tard le 1er avril, en ce qui concerne les deux premières semaines de vacances et seront immédiatement affichées dans la semaine suivant le 1er avril et ne pourront alors être changées, à moins de grief justifié.

- 7.10 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 7.11 Les vacances ne sont pas cumulatives d'année en année.
- 7.12 Si un salarié s'absente moins de soixante (60) jours ouvrables pendant l'année par maladie, accident et mise à pied, il aura droit à cinq fois l'équivalent d'un congé payé pour chaque semaine de vacances pour laquelle il se qualifie ou au pourcentage établi ci-dessus, le plus avantageux des deux pour le salarié.

Article 8 - TRANSFERTS

- 8.01 Si un salarié est provisoirement affecté à un travail, qui comporte un taux de gages supérieur au taux de son travail régulier, ce salarié sera payé selon le taux le plus élevé pour la journée complète, du moment où il sera demeuré au travail provisoire un minimum de quatre (4) heures ce même jour. Si le salarié demeure au travail provisoire moins de quatre (4) heures, il sera payé selon son taux régulier de travail.
- 8.02 Si un salarié est provisoirement affecté à un travail, qui comporte un taux de gages inférieur au taux de son travail régulier, le taux régulier de travail du salarié prévaudra.
- 8.03 Dans le cas d'un transfert permanent de classification, le salarié sera payé selon le taux de gages prévu pour son nouveau travail.
- 8.04 Cependant, si à cause d'une baisse dans les opérations, un salarié plutôt que d'être mis à pied provisoirement, est affecté à un travail comportant un taux de gages inférieur, ledit salarié sera payé selon le taux de gages prévu pour le travail provisoire. Il en est de même après un congé provisoire: Tout salarié rappelé d'après son ancienneté, sera payé selon le taux de gages que comporte le travail auquel il est affecté, s'il n'y a pas de travail disponible où il travaillait auparavant.
- 8.05 a) Il n'y aura normalement pas de transferts permanents qui s'effectueront de l'extérieur à l'intérieur ou inversement; cependant, dans les cas de maladie, accident, mise à pied permanente ou autres raisons, il pourra y avoir des transferts permanents par entente mutuelle écrite entre les parties; un salarié ainsi transféré conservera sa pleine ancienneté et continuera de l'accumuler. L'approbation des membres du département où le salarié est transféré est une condition préalable à toute entente écrite entre les parties.
- b) Le salarié ainsi transféré de département aura une période d'adaptation de soixante (60) jours de travail. Le salarié conservera durant cette période le droit de retourner à son ancien poste et l'employeur, si insatisfait de son rendement, pourra retourner le salarié à son ancien poste. Cette période d'adaptation complétée avec succès, l'employeur et l'Union signeront alors l'entente écrite confirmant son transfert officiel.

Article 9 - PRIMES D'EQUIPES ET DE CHEFS D'EQUIPES

- 9.01 Tout salarié travaillant sur une équipe autre que l'équipe régulière de jour ou comme chef d'équipe reçoit, pour chaque heure travaillée, le taux de son salaire régulier de son occupation majoré de cinquante cinq cents (\$0.55) l'heure.
- Cette prime est portée à soixante cents (\$0.60) à compter du 1er janvier 1985.
- 9.02 Les primes ne font pas partie du salaire régulier d'un salarié; cependant, le salarié conservera sa prime s'il y est éligible lorsqu'il est rémunéré en temps supplémentaire.

- 9.03 Un salarié pourra débiter le travail un maximum d'une (1) heure avant le début de l'équipe régulière sans paiement de prime ou de surtemps si la durée du travail n'excède pas huit (8) heures.

Article 10 SECURITE ET SANTE

- 10.01 Les deux (2) parties coopéreront au maximum dans la prévention des accidents et pour le progrès de la sécurité au travail. Un comité paritaire de sécurité sera formé et composé de deux (2) représentants du syndicat, qui devront être des salariés de la Compagnie; des lunettes ou visières de sécurité devront être portées dans les endroits jugés nécessaires par le comité de sécurité.
- 10.02 Des boîtes de premiers soins pourvues de matériel adéquat et accessible en tout temps seront fournies par la compagnie, ainsi que dans les camions. Les camions seront aussi équipés de tout le matériel sécuritaire requis.
- 10.03 La compagnie prendra les moyens raisonnables pour améliorer la ventilation, l'aération et la propreté dans l'usine pour le confort et le bien-être de ses salariés, le tout conformément aux lois et règlements régissant la sécurité en vigueur dans la province de Québec.
- 10.04 La compagnie avancera au salarié accidenté au travail ce que la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec lui doit et le salarié remboursera la compagnie dès qu'il recevra les chèques de la Commission.

Article 11 CONGES POUR CAUSE DE DEUIL ET DE NAISSANCE

- 11.01 Tout salarié régulier bénéficie des congés sociaux suivants, sans perte de salaire, conformément aux dispositions suivantes:
- a) Dans les cas du décès du conjoint et de son enfant: cinq (5) jours de salaire régulier pour la période suivant immédiatement le jour du décès.
 - b) Dans les cas suivants, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables situés entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement:
 - 1.- Le décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère et de la belle-soeur: trois (3) jours.
 - 2.- Le décès du grand-père et de la grand-mère: un (1) jour.
- 11.02 Dans les cas prévus au sous-paragraphe 1 du paragraphe b), des jours additionnels, sans salaire, sont accordés aux salariés selon la distance à parcourir.
- 11.03 Le salarié, dont la femme ou la compagne donne naissance à un enfant, aura droit à un congé payé d'une journée, soit la journée de la naissance ou la journée de la sortie de l'hôpital, l'une des deux. Le conjoint, au sens du présent article, est tel que défini dans la Loi des Régimes Supplémentaires de Rentes.
- 11.04 Un salarié en période d'essai pourra bénéficier des mêmes avantages ci-haut décrits, mais sans rémunération.
- 11.05 Advenant qu'un salarié soit en vacances ou en congé nécessité par une maladie ou un accident de travail, aucune rémunération ne sera accordée à ce salarié, si un deuil ou une naissance survient au cours de sa période d'absence.

Article 12 OCCASSIONS DE PROMOTION ET DEMOTION:

- 12.01 Lorsqu'il y a une vacance ou qu'une nouvelle occupation régie par l'accréditation est établie, l'employeur doit afficher un avis à cet effet pendant dix (10) jours ouvrables, et ce, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la vacance ou la création d'une nouvelle occupation. Les salariés intéressés doivent faire part de leur demande de l'occupation vacante ou de la nouvelle occupation en inscrivant leur nom dans l'espace réservé à cet effet dans l'avis. Les salariés en vacances et susceptibles d'être candidats seront consultés avant que l'employeur attribue l'occupation à un salarié le plus ancien en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Ce poste devra être comblé dans les deux (2) jours suivant les dix (10) jours de l'affichage.
- 12.02 On ne considérera pas comme créant un poste vacant toute ouverture causée par la prise des vacances annuelles, la maladie ou un accident. On ne considérera pas non plus comme créant un poste vacant tout poste qui est disponible pour une période de moins de trente (30) jours. Le salarié absent réintégrera son poste à son retour au travail dans les limites fixées à cette convention. Si le poste devient vacant de façon permanente, il sera affiché et comblé conformément aux dispositions du paragraphe 12.01.
- 12.03 Si un poste de vendeur devient vacant de façon permanente, la route de ce vendeur sera offerte aux autres vendeurs par ordre d'ancienneté jusqu'à ce qu'un vendeur l'accepte ou jusqu'à ce que tous les vendeurs l'aient refusée. Cependant, cette procédure ne s'applique pas pour une route devenue libre par suite de l'acceptation par un vendeur d'une route offerte en vertu du présent paragraphe.

Article 13 PERIODES DE REPOS

- 13.01 Chaque journée régulière de travail comportera deux (2) périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune. La première période de repos sera prise avant le lunch et la seconde, après.
- 13.02 Tout salarié, devant travailler deux (2) heures supplémentaires le même jour, aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes. Cette période de repos sera prise, de préférence avant le début des heures supplémentaires. Par la suite, le même principe prévaudra pour tout autre période de deux (2) heures travaillées.
- 13.03 Les salariés de l'intérieur, requis de travailler plus de deux (2) heures de surtemps en continuité avec leurs heures régulières de travail, auront droit à une allocation de repas de cinq dollars (\$5.00) en 1984 et cinq dollars et vingt-cinq cents (\$5.25) en 1985.

Article 14 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS:

- 14.01 Aux fins du présent article, le mot "grief" signifie toute mésentente et/ou tout litige relevant de l'interprétation de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention ou d'une de ses clauses.
- 14.02 Le comité de griefs de l'Union sera composé d'un maximum de deux (2) officiers du syndicat. L'Union devra fournir par écrit à la Compagnie le nom du ou des officiers désignés pour siéger sur ledit comité.
- 14.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.

14.04

a) Grief individuel:

Lorsque le grief concerne un seul salarié.

b) Grief collectif:

Lorsque deux (2) salariés ou plus (y compris l'ensemble des salariés) ont un grief ayant la même cause d'action et de même nature à formuler et/ou lorsque la mésentente affecte deux (2) salariés ou plus.

c) Grief de l'Union:

Mésentente entre l'Union et la Compagnie: Ce grief est signé par un délégué de l'Union ou par un Officier de l'Union.

14.05

Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:

Première étape:

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention devra, dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre par écrit son grief à son contremaître ou à son chef de département. Il pourra se faire accompagner du délégué de son département.

Deuxième étape:

Si le contremaître ou le chef de département ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, il référera son grief à l'Union. Alors les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de réception par l'employeur du grief écrit.

Troisième étape:

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'employeur, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la formule de l'arbitre unique.

14.06

Chaque partie suggérera son arbitre dans les vingt (20) jours après l'expiration de la dernière étape. Au cas de mésentente à la demande de l'une ou de l'autre des parties, le Ministère du Travail nommera lui-même l'arbitre; la décision de l'arbitre devra être rendue dans les plus brefs délais.

14.07

La Compagnie et l'Union pourront de temps à autre, de consentement mutuel, écrit, prolonger les délais prévus au présent titre. Il est entendu que les délais de la procédure de griefs sont de rigueur.

14.08

L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

14.09

En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.

14.10

La sentence de l'arbitre dans tous les cas lie les parties.

14.11

Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à part égale par la Compagnie et l'Union et chaque partie défraiera les frais des témoins qu'elle assigne.

- 14.12 A chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs, de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées, soit par des délégués syndicaux et/ou des officiers de l'Union ou par tout représentant dûment mandaté, soit par procureurs ou autres personnes autorisées par la Compagnie ou le Local 1999.
- 14.13 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent titre ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction ou de procédure, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent titre, à moins d'entente contraire entre les parties, tel qu'établi à l'article 14.07 qui précède.
- 14.14 Au cas où un salarié permanent se croirait injustement congédié, sa plainte sera portée en grief et sera soumise aux clauses de l'article "Procédure de Règlements des Griefs" de la présente convention, à compter de la deuxième étape.

Article 15 ANCIENNETE

- 15.01 Le mot "ancienneté" veut dire le service total continu d'un salarié à l'emploi de la compagnie. Un salarié régulier est celui qui a complété quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Il est entendu que la période d'essai du salarié est suspendue lorsque celui-ci est absent du travail pour un accident ou une maladie non industrielle pour cinq (5) jours ouvrables ou plus.
- 15.02 Un salarié sera soumis à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de son emploi avec la compagnie dans un poste vacant régulier et, pendant cette période, il n'aura aucun droit d'ancienneté. Durant cette période d'essai, l'employeur pourra congédier ou mettre à pied tout salarié sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de grief. Après avoir complété sa période d'essai, l'ancienneté du salarié rétroagira de quatre-vingt-dix (90) jours.
- 15.03 Pour fin d'application de l'ancienneté, les départements suivants seront reconnus:
- a) Salariés de l'intérieur;
 - b) Salariés de l'extérieur;
 - c) Un salarié subissant un déplacement de main-d'oeuvre, suite à une fermeture d'usine ou à une abolition de poste pour une période de plus de trois (3) mois, aura droit à une période d'entraînement raisonnable.
- S'il n'y a pas d'entente entre les parties sur la durée et les modalités de l'entraînement, le salarié qui se pense lésé dans ses droits pourra se prévaloir des dispositions de l'article 14.
- L'ancienneté devra être générale à l'intérieur de chaque département et devra prévaloir dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre, vacances, rappels, promotions, etc., pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la fonction.
- 15.04 Le salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) Congédiement pour juste cause (sujet à l'article 14);
 - b) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
 - c) En cas de mise à pied, maladie ou accident, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de la mise à pied, de la maladie ou de l'accident, ou pour une période équivalente à son ancienneté, si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté.
 - d) Si le salarié manque de retourner au travail dans les deux (2) jours ouvrables d'un rappel, par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, le salarié ne sera tenu de retourner au travail que si l'employeur lui offre au moins une (1) semaine complète de travail.

- 15.05 La procédure suivante sera applicable dans tous les cas de mises à pied occasionnées par un manque de travail.
- En cas de mise à pied, la compagnie suivra la procédure suivante: Elle mettra à pied tous les salariés temporaires dans tous les départements, à moins de compétence technique spéciale (métier). Un salarié régulier, plutôt que d'être mis à pied, pourra être transféré de département pour combler un poste vacant temporairement, s'il le désire. Quand le travail reprendra dans son département, il devra revenir dans son département.
- 15.06 La Compagnie affichera au 1er janvier, au 1er avril, au 1er juillet et au 1er octobre de chaque année, une liste de tous les salariés indiquant leur ancienneté et leur classification d'emploi et transmettra copie de ladite liste au bureau de l'Union les 1er avril et 1er octobre de chaque année. L'adresse, le numéro d'assurance sociale, le code postal, ainsi que le numéro de téléphone, devront faire partie de la liste.
- 15.07 Si un salarié 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 de revenir lui-même, il conservera son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion pendant six (6) mois; après cette période hors de l'unité de négociation, il cessera toute ancienneté, mais conservera l'ancienneté qu'il avait acquise, sujet à acceptation par les membres de l'unité de négociation.
- 15.08 Si un salarié est malade ou incapable de travailler résultant d'un accident ou d'une maladie arrivée pendant qu'il travaillait pour la Compagnie, cette dernière fera tout en son possible pour intégrer le salarié dans un poste adapté à ses capacités physiques. Après sa guérison, un salarié qui a été malade ou incapable d'occuper son poste sera réintégré sous réserve de pouvoir faire le travail tel que requis.
- 15.09 a) Un salarié régulier ne peut être mis à pied au cours de sa semaine régulière de travail. Cependant, l'employeur n'est pas tenu de garantir au salarié mis à pied temporairement une semaine de travail complète. Le salarié régulier mis à pied pour manque de travail ne sera pas obligé de revenir au travail pour effectuer un tel travail temporaire.
- b) Cette clause ne s'applique pas en cas de bris grave à la machinerie, de manque d'électricité et de force majeure.
- 15.10 Les salariés absents pour une raison prévue dans ce contrat continueront d'accumuler leur ancienneté comme s'ils avaient continué à travailler, dans les limites spécifiées à la convention collective.
- 15.11 Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le meilleur rang d'ancienneté.

Article 16 SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Salariés de l'intérieur:

La semaine régulière de travail des salariés de l'intérieur sera de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, du lundi au vendredi inclusivement. L'horaire de l'équipe régulière de jour sera de 8.00 heures à 17.00 heures. L'horaire de l'équipe du soir sera de 17.00 heures à 1.00 heure A.M., incluant une demi-heure (1/2) pour le repas. Dans les deux cas, l'heure du début de la journée pourra être modifiée après entente entre les parties.

16.02 Salariés de l'extérieur:

La semaine régulière de travail des vendeurs et des assistants-vendeurs s'effectue du lundi au vendredi inclusivement. Le départ s'effectue normalement à 8.00 heures A.M. L'heure du départ pourra être modifiée après entente entre les parties.

- 16.03 Les vendeurs et assistants-vendeurs sont libres de revenir à l'usine et de quitter celle-ci lorsque leur tournée est normalement effectuée. Dans ce cas, ils ne sont pas obligés d'accepter de faire de la livraison sur appel après 16.00 heures, s'ils ont communiqué avec le bureau de la compagnie lors de la visite de l'un de leur dernier client.

Article 17 TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET REMUNERATIONS SPECIALES

17.01 Salariés de l'intérieur:

Tout travail effectué après huit (8) heures de travail par jour, du lundi au vendredi inclusivement, sera rémunéré à raison de temps et demi.

- 17.02 Tout travail effectué le samedi en toute période de l'année sera rémunéré à raison de temps et demi.

- 17.03 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré à raison de temps double.

- 17.04 Tout travail effectué un jour de fête chômé et payé sera rémunéré à raison de temps double plus le paiement de la fête.

17.05 Salariés de l'extérieur:

Tout travail accompli par les vendeurs et assistants le samedi sera rémunéré au taux de temps et demi du salaire de base (20% du salaire de base hebdomadaire), plus la commission au taux normal. La présente disposition ne s'applique pas pour le travail effectué le samedi suite au Jour de Noël, au Jour de l'An, à la St-Jean Baptiste et à la Confédération.

- 17.06 Le dimanche sera rémunéré au taux de temps double du salaire de base, plus la commission au taux normal.

- 17.07 Le temps supplémentaire sera sur une base volontaire pour tous les salariés, sauf en cas d'urgence. Sans restreindre ce qui précède, la pénurie de marchandises et de produits finis est considérée comme un cas d'urgence.

Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible, entre les salariés qui font normalement le travail.

- 17.08 Il est entendu que tout temps supplémentaire est celui requis par l'employeur.

Article 18 CONGES FERIES

- 18.01 a) Les jours fériés suivants seront des jours chômés et payés pour tous les salariés réguliers:

1er janvier;

2 janvier;

Lundi de Pâques;

Premier lundi de mai;

Fête de la Reine;

St-Jean Baptiste;

Confédération;

Fête du Travail;

Action de Grâce;

25 décembre;

26 décembre;

1 congé mobile: ce congé devra être pris après entente entre les parties.

Tous ces congés pourront être reportés à une autre date, après entente entre les parties.

b) Pour bénéficier du plein montant de son congé payé, le salarié doit travailler le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement telle fête payée, à moins qu'une absence du salarié ne soit autorisée par l'employeur, ou à moins que cette absence ne soit prévue à la convention collective ou due à un cas de force majeure.

- 18.02 Le salaire que recevra un salarié de l'intérieur pour un jour férié et chômé, sera établi comme suit: Taux horaire X huit (8).
- 18.03 Si l'un des jours de congés précités tombe un samedi ou un dimanche, cette fête sera reportée au premier jour ouvrable suivant ou précédant, ou bien, après entente entre les parties.
- 18.04 Tout salarié recevra une paie de jour férié, même si le jour férié coïncide avec un congé pour absence syndicale d'une durée d'au plus une (1) semaine ou durant ses vacances annuelles.
- 18.05 Le congé férié sera payé au salarié qui est mis à pied pour manque de travail, pour maladie ou pour accident, si le jour férié survient dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la mise à pied, la maladie ou l'accident.

Cependant, un salarié régulier mis à pied, qui est rappelé par l'employeur pour remplacer un salarié régulier ou un salarié en période d'essai absent, en dehors de cette période de cinq (5) jours ouvrables, ne recevra le paiement d'un ou de plusieurs congés fériés qui surviennent au cours d'un même mois, que s'il a travaillé pour l'employeur au cours de ce même mois un minimum de dix (10) jours ouvrables.

- 18.06 Toute absence payée, à l'exception des vacances annuelles, prévue à la convention sera rémunérée sur la base suivante dans le cas de ce personnel:

	<u>1-05-84</u>	<u>1-01-85</u>
Vendeur:	\$105.40	\$109.40
Assistant:	\$ 93.40	\$ 97.40

Note: Dans le cas des congés payés prévus à l'article 18.01, vingt pourcent (20%) pour chaque congé sera d'abord enlevé sur le salaire de base avant de procéder à ce paiement.

- 18.07 Tout salarié de l'extérieur, devant travailler un jour férié ou prévu comme tel, sera payé comme suit: Le salaire de base à temps double, plus commission ordinaire et le paiement de la fête, tel que défini à l'article 18.06.

Article 19 CONGES DE MALADIE

- 19.01 Tout salarié régulier aura à son crédit, chaque année, six (6) jours ouvrables d'absence pour cause de maladie.
- 19.02 Les jours utilisés seront payables au 2/3 des congés payés.
- 19.03 Les jours non utilisés seront remboursés à 100% des taux des congés payés à la fin de chaque année de calendrier. (Voir articles 18.02 et 18.06).
- 19.04 Dans l'éventualité où un salarié quitterait son emploi, les congés de maladie lui seraient remboursés au prorata.

Article 20 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 20.01 Les catégories de salaires et le taux de salaire horaire applicables à chacune de ces catégories de salaire, tels qu'établis en annexe seront applicables aux salariés de l'intérieur et de l'extérieur et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat.

Article 21 VETEMENTS DE TRAVAIL

- 21.01 Les salariés réguliers de l'extérieur auront droit à des vêtements de travail convenables et en nombre suffisant et ceux-ci seront payés entièrement par la Compagnie; le nettoyage et l'entretien des vêtements de travail seront aux frais des salariés. L'employeur mettra à la disposition des salariés de l'intérieur des vêtements de travail en nombre suffisant; cependant, les vêtements de travail seront nettoyés et entretenus par les salariés. Il est entendu que l'employeur demeurera propriétaire des vêtements. Le nombre de pièces de vêtements présentement allouées par l'employeur sera maintenu.
- 21.02 L'employeur mettra à la disposition de tous les salariés de l'entreprise un nombre suffisant de gants de travail.
- 21.03
- a) Les salariés devront se conformer aux directives de la Compagnie en ce qui concerne le choix des couleurs.
 - b) Les salariés devront avoir une tenue propre et soignée selon leur fonction.
 - c) La Compagnie allouera à chaque salarié une somme de quatre-vingts dollars (\$80.00) par année pour l'achat de souliers de sécurité, et ce, sur présentation des factures.

Article 22 ASSURANCE COLLECTIVE

- 22.01 La Compagnie accepte le plan d'assurance présenté par le Syndicat à la table de négociations avec les mêmes critères de paiement, mais se réserve le droit de présenter au Syndicat un plan plus avantageux. Ce dernier devra être accepté par les membres.

Article 23 NOUVEAUX PRODUITS ET FORMATS

- 23.01 Les parties se rencontreront, si nécessaire, lors de toute introduction de nouveaux produits ou formats introduits sur le marché, dont l'eau purifiée. Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, l'une ou l'autre des parties pourra référer le cas à l'arbitrage.

Article 24 MAIN-D'OEUVRE

- 24.01 La Compagnie devra fournir un nombre adéquat et suffisant de travailleurs et d'équipement de travail pour toutes les opérations, dans tous les services et, en tout temps, et tous les salariés devront fournir une somme de travail raisonnable.

Article 25 PROTECTION DE L'EMPLOI

- 25.01 La Compagnie s'engage à ne pas faire exécuter, par ses cadres ou autres personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociations, un travail ou des travaux qui sont habituellement accomplis par des salariés faisant partie de l'unité de négociations, sauf dans les cas d'urgence.
- 25.02 La Compagnie s'engage à maintenir la pratique actuelle en ce qui a trait aux sous-contrats et la distribution ou le transport des produits. Dans le cas contraire, la Compagnie devra s'entendre au préalable avec l'Union.
- 25.03 L'Employeur consent à rencontrer les représentants du Local 1999 pour négocier la rémunération de toute nouvelle occupation; à défaut d'entente, le problème pourra être soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

Article 26 FONCTION DE JURE

- 26.01 Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré ou témoin, il recevra la différence entre ses honoraires de juré ou témoin et le salaire qu'il avait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 26.02 Le salarié régulier convoqué comme juré ou témoin, mais qui n'est pas effectivement choisi par cette fonction, ne subira pas de perte de salaire. Cependant, un salarié régulier ne sera pas payé s'il est convoqué comme témoin dans sa propre cause.

Article 27 DEFINITION DES PARTIES

- 27.01 Pour fins de cette convention, toute entente, modification ou amendement entre les parties doit être signé par la Compagnie et l'Union, soit le Président du Local 1999 ou le représentant autorisé du Local 1999 pour l'Union et le Président de la Compagnie ou ceux qui sont mandatés pour les représenter.

Article 28 MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.01 Quand la Compagnie prend l'initiative de mesures disciplinaires envers un salarié, elle établira par écrit les raisons pour lesquelles le salarié doit être discipliné. Une copie de ce rapport sera fournie au salarié concerné et une copie sera expédiée au bureau de l'Union. Cette copie ne sera versée au dossier du salarié, que lorsque celui-ci et l'officier de l'Union en auront été avisés.
- 28.02 Les parties conviennent que la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée et, qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra priver de ses autres droits établis par la présente convention.
- 28.03 Une seule mesure disciplinaire sera imposée pour une même offense.
- 28.04 Une mesure disciplinaire comportant une sanction d'une journée ou plus de suspension est retirée du dossier six (6) mois après la date d'expiration de la sanction. Les autres types de mesures disciplinaires sont retirés du dossier après trois (3) mois.
- 28.05 Dans l'éventualité où une mesure disciplinaire est prise par l'employeur, cette sanction devra être appliquée dans le plus bref délai possible.

Article 29 REMPLACEMENT DES LIVREURS-VENDEURS

- 29.01 Lorsqu'un vendeur est remplacé temporairement, l'aide qui l'accompagne régulièrement aura, pour les quinze (15) premiers jours ouvrables, la priorité sur tout autre aide-vendeur à condition qu'il soit qualifié; il recevra le salaire de base, plus la commission du vendeur, même s'il est accompagné sur la route d'un membre de l'équipe de surveillance de la Compagnie.

Article 30 EQUILIBRATION DES ROUTES

- 30.01 Les routes de bouteilles à deux (2) hommes seront équilibrées à la demande d'une équipe de vente (vendeur et assistant d'une même route), avec la participation du personnel cadre du département des ventes. Le volume annuel projeté sera de 70,000 caisses. Les principaux facteurs d'équilibre seront la semaine normale de travail, la distance à parcourir, la difficulté de travail chez certains clients identifiés, la tâche de travail, etc.

30.02 Si le volume projeté au paragraphe précédent est dépassé sur une base annuelle (1er mai au 30 avril), l'excédent de 70,000 caisses ou bidons (selon la définition des unités en annexe) constituera la base d'une rémunération additionnelle de sept (\$0.07) cents la caisse, à être séparée entre le vendeur et l'assistant de chaque route excédentaire, selon le principe de \$0.04 pour le vendeur et de \$0.03 pour l'assistant-vendeur. Lorsque le 70,000 caisses aura été atteint, les salariés commenceront à recevoir leur rémunération additionnelle à toutes les semaines.

30.03 L'Employeur fournira sur demande des officiers locaux de l'Union, le volume de vente de chaque route pour fin d'équilibre du volume annuel pendant la durée de la présente convention.

Article 31 TRAVAIL D'URGENCE

31.01 Les salariés, qui sont rappelés de l'extérieur pour accomplir des travaux urgents après les heures régulières de travail, seront payés au taux de temps et demie leur taux régulier, pour toutes les heures travaillées ou l'équivalent de trois (3) heures au taux régulier, le plus élevé des deux.

Article 32 DEPLACEMENT SANS TRAVAIL

32.01 S'il n'y a pas de travail disponible quand un salarié, qui a été rappelé au travail arrive à l'usine, et qu'il n'en a pas été avisé avant son départ de ladite usine ou son départ de chez-lui pour l'usine ou, si ce salarié arrive à l'usine et qu'il est renvoyé chez-lui immédiatement, il recevra l'équivalent de quatre (4) heures de paie régulière. Il est entendu que, dans ces circonstances, un salarié peut être affecté dans son service à un travail autre que son travail régulier et son taux régulier de salaire ne sera alors ni diminué, ni augmenté.

Article 33 TEMPETE DE NEIGE ET BRIS DE CAMIONS

33.01 Si les salariés de l'extérieur ne peuvent travailler lors d'une tempête de neige ou du fait que leur camion est défectueux, ils ne subiront, pour cette journée, aucune perte de salaire, pourvu qu'ils se soient présentés au travail sans avis contraire. Il est entendu que les salariés devront faire un effort raisonnable pour compléter les clients non servis lors de ladite journée.

Article 34 FUSIONS ET ACQUISITIONS

34.01 Si une compagnie en relations contractuelles avec l'Union Local 1999 routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries achète une compagnie de la même industrie, aussi en relation contractuelle avec ledit local, l'ancienneté des salariés des deux (2) compagnies s'intercalera.

Article 35 PAIE DE SEPARATION

35.01 La paie de séparation est soumise aux conditions restrictives suivantes:

- a) La paie de séparation ne s'applique pas si l'employeur offre au salarié une fonction comparable dans un nouveau centre de production ou dans sa propre organisation; à moins d'être au-delà d'un rayon de trente-cinq (35) milles; dans ce cas, le salarié aura le choix de la nouvelle fonction offerte ou la paie de séparation.
- b) La paie de séparation ne s'applique que lors d'une fermeture permanente et comolète de la production;
- c) La paie de séparation sera remise par montants hebdomadaires successifs au taux régulier du salarié, au moment de la séparation.

- 35.02 L'ancienneté du salarié est abolie lors du dernier versement de la paie de séparation.
- 35.03 La paie de séparation sera d'une (1) semaine/année complète d'ancienneté au moment de la date officielle de la fermeture jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines.
- 35.04 Tout salarié pourra choisir de conserver son ancienneté en retardant le paiement de sa paie de séparation, et ce, sans restriction des dispositions contenues au paragraphe 15.04, le tout cependant par l'intermédiaire du Local 1999.

Article 36 SUPPLEMENT AU REGIME DE RETRAITE

- 36.01 L'Employeur contribue au Régime Supplémentaire de Rentes des membres de l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, sous-contrat de travail avec ladite Union Local 1999, un montant de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure dès la première semaine complète du mois de juin 1984 et de quarante cents (\$0.40) l'heure dès la première semaine complète du mois de juin 1985, pour chaque heure travaillée par un salarié régulier avec un maximum de quarante (40) heure/semaine. L'Employeur devra contribuer, pour une pleine semaine, pour un salarié ayant travaillé au moins deux (2) jours dans la semaine ou étant en vacances. L'Employeur s'engage à signer le document reconnaissant son obligation de faire parvenir à l'administrateur du régime les contributions et les listes de membres éligibles, tel que prévu par cet article 36.01 de la convention collective. Il s'engage également à remplir les fiches d'adhésion pour le compte de chaque salarié.
- 36.02 Le salarié contribue vingt cents (\$0.20) l'heure dès la première semaine complète de juin 1984, selon les mêmes principes et les mêmes modalités établies ci-haut. Ce montant sera augmenté à vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure dès la première semaine complète de juin 1985.

Article 37 ALLOCATION DE REPAS

- 37.01 Les salariés du département des ventes et les employés appelés à travailler à l'extérieur de la ville où l'usine est située, se verront allouer une allocation de repas du midi de six dollars (\$6.00) chaque jour lorsqu'applicable. Ce montant sera porté à sept dollars (\$7.00) à partir du 1er janvier 1985.

Article 38 AUTRES CLAUSES

- 38.01 Les vendeurs et les assistants-vendeurs auront droit à leur commission ordinaire pour toute caisse complémentaire livrée, tel qu'autorisé par l'employeur.
- 38.02 La caisse devra être faite par le vendeur et son assistant tous les soirs avant leur départ de l'usine et l'argent devra être déposé à l'usine. En dehors des heures de bureau, la caisse devra être déposée à la banque, et ce, la journée même.
- 38.03 La Compagnie s'engage à maintenir la pratique actuelle en ce qui a trait au chargement et au déchargement des camions, vérification d'huile, entretien et lavage des camions, ainsi qu'au tri des bouteilles. Le lavage des camions, pendant la période du 1er mai au 1er septembre, sera effectué par les salariés de l'intérieur.
- 38.04 La Compagnie s'engage à ce que la vente de caisses, directement de son usine, soit éliminée. Il est entendu que les exceptions énoncées au paragraphe 38.13 s'appliquent à la présente disposition.

- 38.05 Les salariés ne seront pas tenus financièrement responsables des bris à leur camion ou équipement, des bris des caisses et bouteilles ou encore du gel des bouteilles, sauf en cas de négligence.
- 38.06 Les vendeurs auront un double de la feuille de chargement et du dépôt de la caisse, afin de leur permettre de faire leur vérification.
- 38.07 La Compagnie fera remise de la paie tous les jeudis et retiendra une semaine de salaire.
- 38.08 Aucune convention particulière entre la compagnie et un salarié concernant les rémunérations et les conditions de travail ne sera valide, à moins d'être acceptée par écrit par l'Union.
- 38.09 Lorsqu'un salarié subit un accident au travail, la Compagnie lui paiera son salaire pour le reste de la journée de travail, même si le salarié doit s'absenter pour aller à l'Hôpital le jour même de l'accident.
- 38.10 Chaque route de bouteilles comprendra un vendeur et un assistant à l'année durant, à moins de prévisions contraires.
- 38.11 Les cotisations syndicales seront indiquées sur les formules T4 et TP4.
- 38.12 L'Employeur devra fournir de l'aide additionnelle au besoin lorsqu'il y aura une fête durant la semaine.
- 38.13 Les clients appartiendront au territoire du vendeur et la Compagnie n'aura pas de clients exclusifs, à l'exception des ventes d'entrepôt pour la compagnie Jacques Landry, Benoit Vigneault, ainsi que les cantines; sont aussi exclues, toutes livraisons faites aux trains et aux bateaux, ainsi que les concessions du Grand Nord détenues par la Compagnie à l'extérieur de Sept-Iles.
- 38.14 La suspension temporaire du permis de conduire pour une période de trois (3) mois, pour cause de point de démérite, ne sera pas une cause suffisante de congédiement; dans ce cas, les salariés pourront être attitrés temporairement à une autre fonction dans l'entreprise, sans toutefois déplacer un salarié régulier.
- 38.15 Les employés sur la route Shelldrake-Havre St-Pierre auront droit à une allocation de frais de séjour de quinze dollars (\$15.00). De plus, la Compagnie accordera aux salariés des frais de coucher raisonnables; l'Employeur pourra leur déterminer un endroit de séjour.
- 38.16 La Compagnie s'engage à verser la somme de cinq cents (\$500.00) par année au fonds du club récréatif des salariés de la Compagnie "Les Breuvages Vigneault (Division de Liqueurs Saguenay Ltée)".

Article 39 SURNUMERAIRES ET ETUDIANTS

- 39.01 L'Employeur peut embaucher des employés surnuméraires pour occuper des postes réguliers, dont le titulaire est absent pour des motifs prévus à la présente convention collective, ainsi que pour pallier à un surcroît de travail saisonnier.
- 39.02 L'employé surnuméraire ne bénéficie d'aucune disposition de la présente convention collective, sauf quant aux conditions prévues en cet article et sauf quant au temps supplémentaire; il paie la cotisation syndicale à partir de sa première semaine de travail.
- 39.03 Un surnuméraire qui occupe un poste régulier vacant est considéré comme employé à l'essai et est soumis aux dispositions de l'article 15.

Article 40 CORRESPONDANCE

40.01 Toute correspondance devant être envoyée à l'Union ou à la Compagnie sera considérée comme étant effectivement reçue, pourvu qu'elle soit adressée comme suit:

L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES
ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999,
9393 rue Edison, Suite 200,
Ville d'Anjou, Qué.
H1J 1T4

et/ou

LES BREUVAGES VIGNEAULT,
(Division de Liqueurs Saguenay Ltée)
250 rue Arnaud,
Sept Iles, Qué.
G4R 3A7

Article 41 DUREE

41.01 La présente convention collective entrera en vigueur à partir du 1er mai 1984 jusqu'au 30 avril 1986.

41.02 Les dispositions de la présente convention collective sont maintenues jusqu'à la signature de la prochaine convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

41.03 La rétroactivité sera calculée sur toutes les heures travaillées, congés payés, permis pour absence syndicale, congés maladie, congés sociaux, à raison de quatre dollars (\$4.00) par jour rémunéré, à compter du 1er janvier 1984.

Les salariés surnuméraires n'auront droit à aucune rétroactivité.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 9^e JOUR DE Octobre 1984.

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

Par: 

Par: 

Par: _____

LES BREUVAGES VIGNEAULT,
(Division de Liqueurs Saguenay Ltée)

Par: 

Par: 

Par: _____

M E M O I R E D ' E N T E N T E

Il est entendu entre les parties que MM. Réjean Rioux, Christian Rioux, Roland Thériault et Daniel Smith ne bénéficient pas des clauses suivantes:

ARTICLE 11	Congés pour cause de deuil et de naissance
ARTICLE 15.04 d)	Ancienneté
ARTICLE 15.09 a)	
ARTICLE 19	Congés de maladie
ARTICLE 21	Vêtements de Travail
ARTICLE 22	Assurance Collective
ARTICLE 36	Supplément au régime de retraite

Par contre les salariés ci-haut mentionnés verront le salaire de leur classification augmenté de un dollar (\$1.00) l'heure, maximum huit dollars (\$8.00) par jour.

Lorsque requis de se présenter au travail par la Compagnie, le salarié devra obligatoirement se présenter à l'ouvrage à moins d'entente préalable entre les parties.

ANNEXE "A"

SALARIES DE L'INTERIEUR

	<u>84-05-01</u>	<u>85-01-01</u>	<u>86-01-01</u>
<u>CATEGORIE I</u>			
Manoeuvre	\$10.85	\$11.35	\$11.55
<u>CATEGORIE II</u>			
Opérateur camion fourchettes	\$10.90	\$11.40	\$11.60
<u>CATEGORIE III</u>			
Opérateur camion fourchettes Vérificateur	\$11.40	\$11.90	\$12.10
<u>CATEGORIE IV.</u>			
Mécanicien A Technicien vendeuses automatiques	\$12.20	\$12.70	\$12.90
<u>SURNUMERAIRES</u>	\$ 5.50	\$ 6.00	

MM. Bernard Fortin et Jacques Madore seront classés Catégorie III à partir de la semaine suivant la ratification de la convention collective.

A N N E X E "B"

SALARIES DE L'EXTERIEUR

	<u>84-05-01</u>	<u>85-01-01</u>	<u>86-01-01</u>
<u>VENDEURS:</u>			
Base hebdomadaire	\$369.00	\$379.00	\$387.00
Commission sur tous les formats jusqu'au 750 ml. - 24 btles	0.1025	0.1075	
Commission sur tous les formats 750 ml.			
---12 btles	0.1225	0.1275	
---1.5 L - 8 btles	0.1400	0.1450	
---2 L - 6 btles	0.1400	0.1450	

ASSISTANTS VENDEURS:

Base hebdomadaire	\$356.00	\$366.00	\$374.00
Commission sur tous les formats jusqu'au 750 ml. - 24 btles	0.0725	0.0775	
Commission sur tous les formats 750 ml.			
---12 btles	0.0925	0.0975	
---1.5 L - 8 btles	0.1100	0.1150	
---2 L - 6 btles	0.1100	0.1150	

LIVRAISON PREMIX, POSTMIX ET
EAU TRAITEE SUR ROUTE DE BOUTEILLES:

Vendeurs:	0.35
Assistants-Vendeurs:	0.25

L'emballage ne fait pas varier le taux de commission, le nombre de bouteilles est le seul facteur déterminant la commission.

	<u>84-05-01</u>	<u>85-01-01</u>	<u>86-01-01</u>
<u>PRE-VENDEUR:</u>			
Technique marchande	\$642.00	\$662.00	\$670.00

SALARIE A L'ESSAI: \$10.00 de moins sur la base et même commission que l'assistant-vendeur.

SALARIE SURNUMERAIRE: \$50.00/jour à compter du 1er mai 1984, et ce, pour la durée de la convention collective.



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 1 0 3 2 5**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

030940

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22916-02
Date	Signature 84-10-09	Réception 84-10-10	Durée	Du 84-05-01	Au 86-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 13

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Routiers, Brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses Industries Local 1999 9393, rue Edison, Ste 200 Ville d'Anjou, Qc H1J 1T4 Att: M. Roger St-Onge	<input type="checkbox"/> Déposant Breuvages Vigneault, division de Liqueurs Saguenay Ltée 1600, Boul. Talbot, C.P. 100 Chicoutimi, Qc G7H 5B7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 09-03 Activité 1091 (5) Affiliation AUTRES (10)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Ancien nom: Les Breuvages Louis Vigneault Ltée
Q-21189-01

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>J. Tremblay</i>	84-10-31

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

BREUVAGES VIGNEAULT,
(Division de Liqueurs Saguenay Ltée)
250 rue Arnaud,
Sept-Iles, Qué.
G4R 3A7

(Ci-après appelée la Compagnie ou l'Employeur)

ET:

LOCAL D'UNION NO. 1999, ROUTIERS, BRASSERIES,
LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES,
9393 rue Edison, Suite 200,
Ville d'Anjou, Qué
H1J 1T4

(Ci-après appelé l'Union ou le Syndicat)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1 - BUT

- 1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la compagnie et ses salariés, d'établir certains règlements régissant les relations entre eux et assurant l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la compagnie, les conditions de travail et le bien-être des salariés et pour faciliter la solution des problèmes, qui peuvent être soulevés de temps en temps, selon la juridiction de cette convention.

Article 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La compagnie reconnaît l'union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 10 mai 1979 par le service du Droit d'Association du Ministère du Travail du Québec. Les salariés, ainsi représentés par l'union, constituent l'unité de négociation et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociations.

Article 3 - DROITS DE LA GERANCE

- 3.01 L'union reconnaît que la compagnie possède tous les droits nécessaires pour administrer et diriger ses opérations. Sans limiter ces droits, la compagnie a le droit d'embaucher, de promouvoir, de déplacer, de classifier tout salarié et discipliner tout salarié pour juste cause. Il est entendu que la compagnie ne pourra contrevenir dans l'exercice de son droit de gérance aux dispositions expresses de la présente convention.
- 3.02 Avant toute mise à pied ou rappel, la compagnie s'engage à aviser, soit l'Union ou le Comité Local de l'Union.

Article 4 - NI GREVE, NI CONTRE-GREVE

- 4.01 Il n'y aura pas de grève ni de ralentissement destiné à limiter les opérations de l'employeur ni de lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

Article 5 - ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 Aucune activité syndicale ne sera permise pendant les heures de travail, à moins que la permission à cet effet n'ait été obtenue auparavant du chef de service immédiat. Ladite permission ne devra pas être refusée de façon déraisonnable.
- 5.02 La compagnie accordera un congé non payé à un salarié, élu ou nommé représentant officiel du local 1999, si ses fonctions nécessitent son absence complète du travail à la compagnie. Ce congé non payé ne devra pas excéder douze (12) mois. L'Union devra aviser l'employeur trente (30) jours à l'avance. Cependant, la compagnie pourra accorder un renouvellement pour une autre période ne dépassant pas douze (12) mois. Pendant cette absence, l'union devra rembourser la compagnie de tous les déboursés versés par ladite compagnie au nom du salarié absent, déboursés qui auraient été versés par le salarié comme s'il était demeuré au travail. L'ancienneté du salarié comptera pendant son absence comme s'il avait travaillé pour la compagnie.

- 5.03 Sur requête en provenance de l'Union, la compagnie accordera un congé sans solde à un (1) salarié pour activités syndicales. L'Union avisera la compagnie de la durée de son absence du travail aussitôt que possible, mais pas moins de trois (3) jours ouvrables à l'avance.
- 5.04 Les salariés représentant l'Union pendant les négociations et la conciliation, ainsi que les salariés s'occupant du règlement des griefs en conformité avec cette convention, ne subiront aucune perte de salaire durant les heures normales de travail. La compagnie ne paiera pas les représentants en arbitrage et lorsque les officiers de la compagnie ne sont pas présents. Le nombre maximum de délégués sera de un (1) de chaque département.
- 5.05 L'Employeur accorde, pour des fins d'éducation syndicale, un jour d'absence par année, sans perte de salaire à un (1) salarié désigné par l'Union, au moyen d'un avis transmis à l'employeur au moins dix (10) jours avant le jour prévu pour l'absence.
- 5.06 La compagnie fournira à l'Union un tableau exclusif sur lequel elle pourra afficher les avis de réunions ou tout autre avis officiel de l'Union, dûment signés par un dirigeant de ladite union et ayant été approuvés au préalable par la gérance.
- 5.07 a) Aucune discrimination ne sera faite contre un ou plusieurs salariés pour des raisons de race, nationalité, couleur, état conjugal, affiliation religieuse, politique ou âge. Nonobstant ce qui précède, tout salarié pourra prendre sa retraite à la fin de l'année où il aura atteint l'âge de 65 ans.
- b) Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne pourra être exercée contre un ou plusieurs salariés à cause de leur allégeance syndicale ou à cause de leurs activités en tant que délégués ou officiers de l'Union.

Article 6 - SECURITE SYNDICALE

- 6.01 Tout salarié doit comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit comme condition du maintien de son emploi devenir et demeurer membre en règle de l'Union après avoir complété sa période d'essai. Il devra par contre, payer la cotisation syndicale établie par l'Union à compter de sa première paie.
- 6.03 La Compagnie sera tenue de congédier un salarié pour les raisons suivantes:
- 1.- Non paiement des droits d'initiation;
 - 2.- Non paiement des cotisations d'Union;
 - 3.- Non paiement de toute obligation ou pénalité financière envers le local 1999.
- 6.04 PERCEPTION DES COTISATIONS D'UNION
- La compagnie retiendra à même la paie de chaque salarié, une fois par semaine, le montant dû à l'Union par le salarié pour ses cotisations et à la deuxième semaine du mois pour le montant dû à l'Union pour ses droits d'initiation et/ou tout prélèvement spécial ou occasionnel demandé par l'Union.
- 6.05 L'Union avisera la compagnie du montant de la cotisation syndicale, du montant du droit d'initiation et/ou tout prélèvement décidé par l'Union et la compagnie fera remise des sommes ainsi perçues au représentant autorisé de l'Union, avant le quinzième (15ième) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées avec une liste de tous les noms des salariés, avec leur numéro d'assurance sociale et le montant payé par chacun des salariés.

6.06

EMBAUCHAGE

Lorsqu'il se crée un poste vacant pour un emploi dans l'unité de négociation, la compagnie consent à prendre en considération les membres du local 1999 en chômage qui sont jugés qualifiés pour le travail par la compagnie. Pour être pris en considération, les noms de ces membres en chômage doivent être inscrits sur une liste qui doit être remise à la compagnie par l'Union, à intervalles réguliers. Il est entendu que la présente disposition n'a pas pour effet d'obliger un employeur à embaucher un membre référé par le local 1999.

Article 7 - VACANCES

- 7.01 Pour fin de calcul de l'indemnité de vacances, la date du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente sera la période de référence.
- 7.02 Tous les salariés pourront prendre au plus 2 semaines de vacances (continues s'ils le désirent) du 1er juin à la fête du travail. Si le salarié ne les prend pas dans cette période, il pourra les prendre en n'importe quel temps en dehors de la période mentionnée en respectant l'ancienneté et après entente avec son employeur. Il est entendu qu'un vendeur et un aide-vendeur d'une même route ne pourront prendre leurs vacances en même temps.
- Pour les salariés qui ont droit à une troisième, quatrième ou cinquième semaine, ils pourront les prendre en dehors de la période ci-haut mentionnée, après entente avec la compagnie.
- 7.03 L'indemnité de vacances sera payée au salarié avant son départ pour ses vacances.
- 7.04 Tout salarié qui, au 1er janvier n'a pas complété une année de service continu aura droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois pendant lequel il aura travaillé à l'emploi de la compagnie durant l'année précédente jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et sera rémunéré à raison de 4% des gains totaux de sa date d'embauchage au 31 décembre.
- 7.05 Tout salarié qui, à sa date anniversaire d'engagement pour la compagnie aura accumulé un (1) an de service continu avec l'employeur mais moins de cinq (5) ans aura droit à un congé payé de deux (2) semaines de vacances à 4% de ses gains totaux pour l'année de référence.
- 7.06 Tout salarié qui, à sa date anniversaire d'engagement pour la compagnie aura accumulé cinq (5) ans de service continu avec l'employeur mais moins de dix (10) ans aura droit à un congé payé de trois (3) semaines de vacances à 6% de ses gains totaux pour l'année de référence.
- 7.07 Tout salarié qui, à sa date anniversaire d'engagement pour la compagnie aura accumulé dix (10) ans de service continu avec l'employeur mais moins de dix-huit (18) ans aura droit à un congé payé de quatre (4) semaines de vacances à 8% de ses gains totaux pour l'année de référence.
- 7.08 Tout salarié qui, à sa date anniversaire d'engagement pour la compagnie aura accumulé dix-huit (18) ans et plus de service continu avec l'employeur aura droit à un congé payé de cinq (5) semaines de vacances à 10% de ses gains totaux pour l'année de référence.
- 7.09 Les vacances seront choisies au plus tard le 1er avril, en ce qui concerne les deux premières semaines de vacances et seront immédiatement affichées dans la semaine suivant le 1er avril et ne pourront alors être changées, à moins de grief justifié.

- 7.10 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 7.11 Les vacances ne sont pas cumulatives d'année en année.
- 7.12 Si un salarié s'absente moins de soixante (60) jours ouvrables pendant l'année par maladie, accident et mise à pied, il aura droit à cinq fois l'équivalent d'un congé payé pour chaque semaine de vacances pour laquelle il se qualifie ou au pourcentage établi ci-dessus, le plus avantageux des deux pour le salarié.

Article 8 - TRANSFERTS

- 8.01 Si un salarié est provisoirement affecté à un travail, qui comporte un taux de gages supérieur au taux de son travail régulier, ce salarié sera payé selon le taux le plus élevé pour la journée complète, du moment où il sera demeuré au travail provisoire un minimum de quatre (4) heures ce même jour. Si le salarié demeure au travail provisoire moins de quatre (4) heures, il sera payé selon son taux régulier de travail.
- 8.02 Si un salarié est provisoirement affecté à un travail, qui comporte un taux de gages inférieur au taux de son travail régulier, le taux régulier de travail du salarié prévaudra.
- 8.03 Dans le cas d'un transfert permanent de classification, le salarié sera payé selon le taux de gages prévu pour son nouveau travail.
- 8.04 Cependant, si à cause d'une baisse dans les opérations, un salarié plutôt que d'être mis à pied provisoirement, est affecté à un travail comportant un taux de gages inférieur, ledit salarié sera payé selon le taux de gages prévu pour le travail provisoire. Il en est de même après un congé provisoire: Tout salarié rappelé d'après son ancienneté, sera payé selon le taux de gages que comporte le travail auquel il est affecté, s'il n'y a pas de travail disponible où il travaillait auparavant.
- 8.05 a) Il n'y aura normalement pas de transferts permanents qui s'effectueront de l'extérieur à l'intérieur ou inversement; cependant, dans les cas de maladie, accident, mise à pied permanente ou autres raisons, il pourra y avoir des transferts permanents par entente mutuelle écrite entre les parties; un salarié ainsi transféré conservera sa pleine ancienneté et continuera de l'accumuler. L'approbation des membres du département où le salarié est transféré est une condition préalable à toute entente écrite entre les parties.
- b) Le salarié ainsi transféré de département aura une période d'adaptation de soixante (60) jours de travail. Le salarié conservera durant cette période le droit de retourner à son ancien poste et l'employeur, si insatisfait de son rendement, pourra retourner le salarié à son ancien poste. Cette période d'adaptation complétée avec succès, l'employeur et l'Union signeront alors l'entente écrite confirmant son transfert officiel.

Article 9 - PRIMES D'EQUIPES ET DE CHEFS D'EQUIPES

- 9.01 Tout salarié travaillant sur une équipe autre que l'équipe régulière de jour ou comme chef d'équipe reçoit, pour chaque heure travaillée, le taux de son salaire régulier de son occupation majoré de cinquante cinq cents (\$0.55) l'heure.
- Cette prime est portée à soixante cents (\$0.60) à compter du 1er janvier 1985.
- 9.02 Les primes ne font pas partie du salaire régulier d'un salarié; cependant, le salarié conservera sa prime s'il y est éligible lorsqu'il est rémunéré en temps supplémentaire.

- 9.03 Un salarié pourra débiter le travail un maximum d'une (1) heure avant le début de l'équipe régulière sans paiement de prime ou de surtemps si la durée du travail n'excède pas huit (8) heures.

Article 10 SECURITE ET SANTE

- 10.01 Les deux (2) parties coopéreront au maximum dans la prévention des accidents et pour le progrès de la sécurité au travail. Un comité paritaire de sécurité sera formé et composé de deux (2) représentants du syndicat, qui devront être des salariés de la Compagnie; des lunettes ou visières de sécurité devront être portées dans les endroits jugés nécessaires par le comité de sécurité.
- 10.02 Des boîtes de premiers soins pourvues de matériel adéquat et accessible en tout temps seront fournies par la compagnie, ainsi que dans les camions. Les camions seront aussi équipés de tout le matériel sécuritaire requis.
- 10.03 La compagnie prendra les moyens raisonnables pour améliorer la ventilation, l'aération et la propreté dans l'usine pour le confort et le bien-être de ses salariés, le tout conformément aux lois et règlements régissant la sécurité en vigueur dans la province de Québec.
- 10.04 La compagnie avancera au salarié accidenté au travail ce que la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec lui doit et le salarié remboursera la compagnie dès qu'il recevra les chèques de la Commission.

Article 11 CONGES POUR CAUSE DE DEUIL ET DE NAISSANCE

- 11.01 Tout salarié régulier bénéficie des congés sociaux suivants, sans perte de salaire, conformément aux dispositions suivantes:
- a) Dans les cas du décès du conjoint et de son enfant: cinq (5) jours de salaire régulier pour la période suivant immédiatement le jour du décès.
 - b) Dans les cas suivants, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables situés entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement:
 - 1.- Le décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère et de la belle-soeur: trois (3) jours.
 - 2.- Le décès du grand-père et de la grand-mère: un (1) jour.
- 11.02 Dans les cas prévus au sous-paragraphe 1 du paragraphe b), des jours additionnels, sans salaire, sont accordés aux salariés selon la distance à parcourir.
- 11.03 Le salarié, dont la femme ou la compagne donne naissance à un enfant, aura droit à un congé payé d'une journée, soit la journée de la naissance ou la journée de la sortie de l'hôpital, l'une des deux. Le conjoint, au sens du présent article, est tel que défini dans la Loi des Régimes Supplémentaires de Rentes.
- 11.04 Un salarié en période d'essai pourra bénéficier des mêmes avantages ci-haut décrits, mais sans rémunération.
- 11.05 Advenant qu'un salarié soit en vacances ou en congé nécessité par une maladie ou un accident de travail, aucune rémunération ne sera accordée à ce salarié, si un deuil ou une naissance survient au cours de sa période d'absence.

Article 12 OCCASSIONS DE PROMOTION ET DEMOTION:

- 12.01 Lorsqu'il y a une vacance ou qu'une nouvelle occupation régie par l'accréditation est établie, l'employeur doit afficher un avis à cet effet pendant dix (10) jours ouvrables, et ce, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la vacance ou la création d'une nouvelle occupation. Les salariés intéressés doivent faire part de leur demande de l'occupation vacante ou de la nouvelle occupation en inscrivant leur nom dans l'espace réservé à cet effet dans l'avis. Les salariés en vacances et susceptibles d'être candidats seront consultés avant que l'employeur attribue l'occupation à un salarié le plus ancien en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Ce poste devra être comblé dans les deux (2) jours suivant les dix (10) jours de l'affichage.
- 12.02 On ne considérera pas comme créant un poste vacant toute ouverture causée par la prise des vacances annuelles, la maladie ou un accident. On ne considérera pas non plus comme créant un poste vacant tout poste qui est disponible pour une période de moins de trente (30) jours. Le salarié absent réintégrera son poste à son retour au travail dans les limites fixées à cette convention. Si le poste devient vacant de façon permanente, il sera affiché et comblé conformément aux dispositions du paragraphe 12.01.
- 12.03 Si un poste de vendeur devient vacant de façon permanente, la route de ce vendeur sera offerte aux autres vendeurs par ordre d'ancienneté jusqu'à ce qu'un vendeur l'accepte ou jusqu'à ce que tous les vendeurs l'aient refusée. Cependant, cette procédure ne s'applique pas pour une route devenue libre par suite de l'acceptation par un vendeur d'une route offerte en vertu du présent paragraphe.

Article 13 PERIODES DE REPOS

- 13.01 Chaque journée régulière de travail comportera deux (2) périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune. La première période de repos sera prise avant le lunch et la seconde, après.
- 13.02 Tout salarié, devant travailler deux (2) heures supplémentaires le même jour, aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes. Cette période de repos sera prise, de préférence avant le début des heures supplémentaires. Par la suite, le même principe prévaudra pour tout autre période de deux (2) heures travaillées.
- 13.03 Les salariés de l'intérieur, requis de travailler plus de deux (2) heures de surtemps en continuité avec leurs heures régulières de travail, auront droit à une allocation de repas de cinq dollars (\$5.00) en 1984 et cinq dollars et vingt-cinq cents (\$5.25) en 1985.

Article 14 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS:

- 14.01 Aux fins du présent article, le mot "grief" signifie toute mésentente et/ou tout litige relevant de l'interprétation de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention ou d'une de ses clauses.
- 14.02 Le comité de griefs de l'Union sera composé d'un maximum de deux (2) officiers du syndicat. L'Union devra fournir par écrit à la Compagnie le nom du ou des officiers désignés pour siéger sur ledit comité.
- 14.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.

14.04

a) Grief individuel:

Lorsque le grief concerne un seul salarié.

b) Grief collectif:

Lorsque deux (2) salariés ou plus (y compris l'ensemble des salariés) ont un grief ayant la même cause d'action et de même nature à formuler et/ou lorsque la mésentente affecte deux (2) salariés ou plus.

c) Grief de l'Union:

Mésentente entre l'Union et la Compagnie: Ce grief est signé par un délégué de l'Union ou par un Officier de l'Union.

14.05

Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:

Première étape:

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention devra, dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre par écrit son grief à son contremaître ou à son chef de département. Il pourra se faire accompagner du délégué de son département.

Deuxième étape:

Si le contremaître ou le chef de département ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, il référera son grief à l'Union. Alors les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de réception par l'employeur du grief écrit.

Troisième étape:

A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'employeur, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la formule de l'arbitre unique.

14.06

Chaque partie suggérera son arbitre dans les vingt (20) jours après l'expiration de la dernière étape. Au cas de mésentente à la demande de l'une ou de l'autre des parties, le Ministère du Travail nommera lui-même l'arbitre; la décision de l'arbitre devra être rendue dans les plus brefs délais.

14.07

La Compagnie et l'Union pourront de temps à autre, de consentement mutuel, écrit, prolonger les délais prévus au présent titre. Il est entendu que les délais de la procédure de griefs sont de rigueur.

14.08

L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

14.09

En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.

14.10

La sentence de l'arbitre dans tous les cas lie les parties.

14.11

Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à part égale par la Compagnie et l'Union et chaque partie défraiera les frais des témoins qu'elle assigne.

- 14.12 A chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs, de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées, soit par des délégués syndicaux et/ou des officiers de l'Union ou par tout représentant dûment mandaté, soit par procureurs ou autres personnes autorisées par la Compagnie ou le Local 1999.
- 14.13 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent titre ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction ou de procédure, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent titre, à moins d'entente contraire entre les parties, tel qu'établi à l'article 14.07 qui précède.
- 14.14 Au cas où un salarié permanent se croirait injustement congédié, sa plainte sera portée en grief et sera soumise aux clauses de l'article "Procédure de Règlements des Griefs" de la présente convention, à compter de la deuxième étape.

Article 15 ANCIENNETE

- 15.01 Le mot "ancienneté" veut dire le service total continu d'un salarié à l'emploi de la compagnie. Un salarié régulier est celui qui a complété quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Il est entendu que la période d'essai du salarié est suspendue lorsque celui-ci est absent du travail pour un accident ou une maladie non industrielle pour cinq (5) jours ouvrables ou plus.
- 15.02 Un salarié sera soumis à une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours de son emploi avec la compagnie dans un poste vacant régulier et, pendant cette période, il n'aura aucun droit d'ancienneté. Durant cette période d'essai, l'employeur pourra congédier ou mettre à pied tout salarié sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de grief. Après avoir complété sa période d'essai, l'ancienneté du salarié rétroagira de quatre-vingt-dix (90) jours.
- 15.03 Pour fin d'application de l'ancienneté, les départements suivants seront reconnus:
- a) Salariés de l'intérieur;
 - b) Salariés de l'extérieur;
 - c) Un salarié subissant un déplacement de main-d'oeuvre, suite à une fermeture d'usine ou à une abolition de poste pour une période de plus de trois (3) mois, aura droit à une période d'entraînement raisonnable.
- S'il n'y a pas d'entente entre les parties sur la durée et les modalités de l'entraînement, le salarié qui se pense lésé dans ses droits pourra se prévaloir des dispositions de l'article 14.
- L'ancienneté devra être générale à l'intérieur de chaque département et devra prévaloir dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre, vacances, rappels, promotions, etc., pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la fonction.
- 15.04 Le salarié perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) Congédiement pour juste cause (sujet à l'article 14);
 - b) Si le salarié quitte volontairement son emploi;
 - c) En cas de mise à pied, maladie ou accident, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de la mise à pied, de la maladie ou de l'accident, ou pour une période équivalente à son ancienneté, si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté.
 - d) Si le salarié manque de retourner au travail dans les deux (2) jours ouvrables d'un rappel, par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, le salarié ne sera tenu de retourner au travail que si l'employeur lui offre au moins une (1) semaine complète de travail.

- 15.05 La procédure suivante sera applicable dans tous les cas de mises à pied occasionnées par un manque de travail.
- En cas de mise à pied, la compagnie suivra la procédure suivante: Elle mettra à pied tous les salariés temporaires dans tous les départements, à moins de compétence technique spéciale (métier). Un salarié régulier, plutôt que d'être mis à pied, pourra être transféré de département pour combler un poste vacant temporairement, s'il le désire. Quand le travail reprendra dans son département, il devra revenir dans son département.
- 15.06 La Compagnie affichera au 1er janvier, au 1er avril, au 1er juillet et au 1er octobre de chaque année, une liste de tous les salariés indiquant leur ancienneté et leur classification d'emploi et transmettra copie de ladite liste au bureau de l'Union les 1er avril et 1er octobre de chaque année. L'adresse, le numéro d'assurance sociale, le code postal, ainsi que le numéro de téléphone, devront faire partie de la liste.
- 15.07 Si un salarié 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 de revenir lui-même, il conservera son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion pendant six (6) mois; après cette période hors de l'unité de négociation, il cessera toute ancienneté, mais conservera l'ancienneté qu'il avait acquise, sujet à acceptation par les membres de l'unité de négociation.
- 15.08 Si un salarié est malade ou incapable de travailler résultant d'un accident ou d'une maladie arrivée pendant qu'il travaillait pour la Compagnie, cette dernière fera tout en son possible pour intégrer le salarié dans un poste adapté à ses capacités physiques. Après sa guérison, un salarié qui a été malade ou incapable d'occuper son poste sera réintégré sous réserve de pouvoir faire le travail tel que requis.
- 15.09 a) Un salarié régulier ne peut être mis à pied au cours de sa semaine régulière de travail. Cependant, l'employeur n'est pas tenu de garantir au salarié mis à pied temporairement une semaine de travail complète. Le salarié régulier mis à pied pour manque de travail ne sera pas obligé de revenir au travail pour effectuer un tel travail temporaire.
- b) Cette clause ne s'applique pas en cas de bris grave à la machinerie, de manque d'électricité et de force majeure.
- 15.10 Les salariés absents pour une raison prévue dans ce contrat continueront d'accumuler leur ancienneté comme s'ils avaient continué à travailler, dans les limites spécifiées à la convention collective.
- 15.11 Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le meilleur rang d'ancienneté.

Article 16 SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Salariés de l'intérieur:

La semaine régulière de travail des salariés de l'intérieur sera de quarante (40) heures par semaine, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, du lundi au vendredi inclusivement. L'horaire de l'équipe régulière de jour sera de 8.00 heures à 17.00 heures. L'horaire de l'équipe du soir sera de 17.00 heures à 1.00 heure A.M., incluant une demi-heure (1/2) pour le repas. Dans les deux cas, l'heure du début de la journée pourra être modifiée après entente entre les parties.

16.02 Salariés de l'extérieur:

La semaine régulière de travail des vendeurs et des assistants-vendeurs s'effectue du lundi au vendredi inclusivement. Le départ s'effectue normalement à 8.00 heures A.M. L'heure du départ pourra être modifiée après entente entre les parties.

- 16.03 Les vendeurs et assistants-vendeurs sont libres de revenir à l'usine et de quitter celle-ci lorsque leur tournée est normalement effectuée. Dans ce cas, ils ne sont pas obligés d'accepter de faire de la livraison sur appel après 16.00 heures, s'ils ont communiqué avec le bureau de la compagnie lors de la visite de l'un de leur dernier client.

Article 17 TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET REMUNERATIONS SPECIALES

17.01 Salariés de l'intérieur:

Tout travail effectué après huit (8) heures de travail par jour, du lundi au vendredi inclusivement, sera rémunéré à raison de temps et demi.

- 17.02 Tout travail effectué le samedi en toute période de l'année sera rémunéré à raison de temps et demi.

- 17.03 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré à raison de temps double.

- 17.04 Tout travail effectué un jour de fête chômé et payé sera rémunéré à raison de temps double plus le paiement de la fête.

17.05 Salariés de l'extérieur:

Tout travail accompli par les vendeurs et assistants le samedi sera rémunéré au taux de temps et demi du salaire de base (20% du salaire de base hebdomadaire), plus la commission au taux normal. La présente disposition ne s'applique pas pour le travail effectué le samedi suite au Jour de Noël, au Jour de l'An, à la St-Jean Baptiste et à la Confédération.

- 17.06 Le dimanche sera rémunéré au taux de temps double du salaire de base, plus la commission au taux normal.

- 17.07 Le temps supplémentaire sera sur une base volontaire pour tous les salariés, sauf en cas d'urgence. Sans restreindre ce qui précède, la pénurie de marchandises et de produits finis est considérée comme un cas d'urgence.

Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible, entre les salariés qui font normalement le travail.

- 17.08 Il est entendu que tout temps supplémentaire est celui requis par l'employeur.

Article 18 CONGES FERIES

- 18.01 a) Les jours fériés suivants seront des jours chômés et payés pour tous les salariés réguliers:

1er janvier;

2 janvier;

Lundi de Pâques;

Premier lundi de mai;

Fête de la Reine;

St-Jean Baptiste;

Confédération;

Fête du Travail;

Action de Grâce;

25 décembre;

26 décembre;

1 congé mobile: ce congé devra être pris après entente entre les parties.

Tous ces congés pourront être reportés à une autre date, après entente entre les parties.

b) Pour bénéficier du plein montant de son congé payé, le salarié doit travailler le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant immédiatement telle fête payée, à moins qu'une absence du salarié ne soit autorisée par l'employeur, ou à moins que cette absence ne soit prévue à la convention collective ou due à un cas de force majeure.

- 18.02 Le salaire que recevra un salarié de l'intérieur pour un jour férié et chômé, sera établi comme suit: Taux horaire X huit (8).
- 18.03 Si l'un des jours de congés précités tombe un samedi ou un dimanche, cette fête sera reportée au premier jour ouvrable suivant ou précédant, ou bien, après entente entre les parties.
- 18.04 Tout salarié recevra une paie de jour férié, même si le jour férié coïncide avec un congé pour absence syndicale d'une durée d'au plus une (1) semaine ou durant ses vacances annuelles.
- 18.05 Le congé férié sera payé au salarié qui est mis à pied pour manque de travail, pour maladie ou pour accident, si le jour férié survient dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la mise à pied, la maladie ou l'accident.

Cependant, un salarié régulier mis à pied, qui est rappelé par l'employeur pour remplacer un salarié régulier ou un salarié en période d'essai absent, en dehors de cette période de cinq (5) jours ouvrables, ne recevra le paiement d'un ou de plusieurs congés fériés qui surviennent au cours d'un même mois, que s'il a travaillé pour l'employeur au cours de ce même mois un minimum de dix (10) jours ouvrables.

- 18.06 Toute absence payée, à l'exception des vacances annuelles, prévue à la convention sera rémunérée sur la base suivante dans le cas de ce personnel:

	<u>1-05-84</u>	<u>1-01-85</u>
Vendeur:	\$105.40	\$109.40
Assistant:	\$ 93.40	\$ 97.40

Note: Dans le cas des congés payés prévus à l'article 18.01, vingt pourcent (20%) pour chaque congé sera d'abord enlevé sur le salaire de base avant de procéder à ce paiement.

- 18.07 Tout salarié de l'extérieur, devant travailler un jour férié ou prévu comme tel, sera payé comme suit: Le salaire de base à temps double, plus commission ordinaire et le paiement de la fête, tel que défini à l'article 18.06.

Article 19 CONGES DE MALADIE

- 19.01 Tout salarié régulier aura à son crédit, chaque année, six (6) jours ouvrables d'absence pour cause de maladie.
- 19.02 Les jours utilisés seront payables au 2/3 des congés payés.
- 19.03 Les jours non utilisés seront remboursés à 100% des taux des congés payés à la fin de chaque année de calendrier. (Voir articles 18.02 et 18.06).
- 19.04 Dans l'éventualité où un salarié quitterait son emploi, les congés de maladie lui seraient remboursés au prorata.

Article 20 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 20.01 Les catégories de salaires et le taux de salaire horaire applicables à chacune de ces catégories de salaire, tels qu'établis en annexe seront applicables aux salariés de l'intérieur et de l'extérieur et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat.

Article 21 VETEMENTS DE TRAVAIL

- 21.01 Les salariés réguliers de l'extérieur auront droit à des vêtements de travail convenables et en nombre suffisant et ceux-ci seront payés entièrement par la Compagnie; le nettoyage et l'entretien des vêtements de travail seront aux frais des salariés. L'employeur mettra à la disposition des salariés de l'intérieur des vêtements de travail en nombre suffisant; cependant, les vêtements de travail seront nettoyés et entretenus par les salariés. Il est entendu que l'employeur demeurera propriétaire des vêtements. Le nombre de pièces de vêtements présentement allouées par l'employeur sera maintenu.
- 21.02 L'employeur mettra à la disposition de tous les salariés de l'entreprise un nombre suffisant de gants de travail.
- 21.03 a) Les salariés devront se conformer aux directives de la Compagnie en ce qui concerne le choix des couleurs.
- b) Les salariés devront avoir une tenue propre et soignée selon leur fonction.
- c) La Compagnie allouera à chaque salarié une somme de quatre-vingts dollars (\$80.00) par année pour l'achat de souliers de sécurité, et ce, sur présentation des factures.

Article 22 ASSURANCE COLLECTIVE

- 22.01 La Compagnie accepte le plan d'assurance présenté par le Syndicat à la table de négociations avec les mêmes critères de paiement, mais se réserve le droit de présenter au Syndicat un plan plus avantageux. Ce dernier devra être accepté par les membres.

Article 23 NOUVEAUX PRODUITS ET FORMATS

- 23.01 Les parties se rencontreront, si nécessaire, lors de toute introduction de nouveaux produits ou formats introduits sur le marché, dont l'eau purifiée. Advenant que les parties n'en viennent pas à une entente, l'une ou l'autre des parties pourra référer le cas à l'arbitrage.

Article 24 MAIN-D'OEUVRE

- 24.01 La Compagnie devra fournir un nombre adéquat et suffisant de travailleurs et d'équipement de travail pour toutes les opérations, dans tous les services et, en tout temps, et tous les salariés devront fournir une somme de travail raisonnable.

Article 25 PROTECTION DE L'EMPLOI

- 25.01 La Compagnie s'engage à ne pas faire exécuter, par ses cadres ou autres personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociations, un travail ou des travaux qui sont habituellement accomplis par des salariés faisant partie de l'unité de négociations, sauf dans les cas d'urgence.
- 25.02 La Compagnie s'engage à maintenir la pratique actuelle en ce qui a trait aux sous-contrats et la distribution ou le transport des produits. Dans le cas contraire, la Compagnie devra s'entendre au préalable avec l'Union.
- 25.03 L'Employeur consent à rencontrer les représentants du Local 1999 pour négocier la rémunération de toute nouvelle occupation; à défaut d'entente, le problème pourra être soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

Article 26 FONCTION DE JURE

- 26.01 Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré ou témoin, il recevra la différence entre ses honoraires de juré ou témoin et le salaire qu'il avait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 26.02 Le salarié régulier convoqué comme juré ou témoin, mais qui n'est pas effectivement choisi par cette fonction, ne subira pas de perte de salaire. Cependant, un salarié régulier ne sera pas payé s'il est convoqué comme témoin dans sa propre cause.

Article 27 DEFINITION DES PARTIES

- 27.01 Pour fins de cette convention, toute entente, modification ou amendement entre les parties doit être signé par la Compagnie et l'Union, soit le Président du Local 1999 ou le représentant autorisé du Local 1999 pour l'Union et le Président de la Compagnie ou ceux qui sont mandatés pour les représenter.

Article 28 MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.01 Quand la Compagnie prend l'initiative de mesures disciplinaires envers un salarié, elle établira par écrit les raisons pour lesquelles le salarié doit être discipliné. Une copie de ce rapport sera fournie au salarié concerné et une copie sera expédiée au bureau de l'Union. Cette copie ne sera versée au dossier du salarié, que lorsque celui-ci et l'officier de l'Union en auront été avisés.
- 28.02 Les parties conviennent que la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée et, qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra priver de ses autres droits établis par la présente convention.
- 28.03 Une seule mesure disciplinaire sera imposée pour une même offense.
- 28.04 Une mesure disciplinaire comportant une sanction d'une journée ou plus de suspension est retirée du dossier six (6) mois après la date d'expiration de la sanction. Les autres types de mesures disciplinaires sont retirés du dossier après trois (3) mois.
- 28.05 Dans l'éventualité où une mesure disciplinaire est prise par l'employeur, cette sanction devra être appliquée dans le plus bref délai possible.

Article 29 REMPLACEMENT DES LIVREURS-VENDEURS

- 29.01 Lorsqu'un vendeur est remplacé temporairement, l'aide qui l'accompagne régulièrement aura, pour les quinze (15) premiers jours ouvrables, la priorité sur tout autre aide-vendeur à condition qu'il soit qualifié; il recevra le salaire de base, plus la commission du vendeur, même s'il est accompagné sur la route d'un membre de l'équipe de surveillance de la Compagnie.

Article 30 EQUILIBRATION DES ROUTES

- 30.01 Les routes de bouteilles à deux (2) hommes seront équilibrées à la demande d'une équipe de vente (vendeur et assistant d'une même route), avec la participation du personnel cadre du département des ventes. Le volume annuel projeté sera de 70,000 caisses. Les principaux facteurs d'équilibre seront la semaine normale de travail, la distance à parcourir, la difficulté de travail chez certains clients identifiés, la tâche de travail, etc.

30.02 Si le volume projeté au paragraphe précédent est dépassé sur une base annuelle (1er mai au 30 avril), l'excédent de 70,000 caisses ou bidons (selon la définition des unités en annexe) constituera la base d'une rémunération additionnelle de sept (\$0.07) cents la caisse, à être séparée entre le vendeur et l'assistant de chaque route excédentaire, selon le principe de \$0.04 pour le vendeur et de \$0.03 pour l'assistant-vendeur. Lorsque le 70,000 caisses aura été atteint, les salariés commenceront à recevoir leur rémunération additionnelle à toutes les semaines.

30.03 L'Employeur fournira sur demande des officiers locaux de l'Union, le volume de vente de chaque route pour fin d'équilibre du volume annuel pendant la durée de la présente convention.

Article 31 TRAVAIL D'URGENCE

31.01 Les salariés, qui sont rappelés de l'extérieur pour accomplir des travaux urgents après les heures régulières de travail, seront payés au taux de temps et demie leur taux régulier, pour toutes les heures travaillées ou l'équivalent de trois (3) heures au taux régulier, le plus élevé des deux.

Article 32 DEPLACEMENT SANS TRAVAIL

32.01 S'il n'y a pas de travail disponible quand un salarié, qui a été rappelé au travail arrive à l'usine, et qu'il n'en a pas été avisé avant son départ de ladite usine ou son départ de chez-lui pour l'usine ou, si ce salarié arrive à l'usine et qu'il est renvoyé chez-lui immédiatement, il recevra l'équivalent de quatre (4) heures de paie régulière. Il est entendu que, dans ces circonstances, un salarié peut être affecté dans son service à un travail autre que son travail régulier et son taux régulier de salaire ne sera alors ni diminué, ni augmenté.

Article 33 TEMPETE DE NEIGE ET BRIS DE CAMIONS

33.01 Si les salariés de l'extérieur ne peuvent travailler lors d'une tempête de neige ou du fait que leur camion est défectueux, ils ne subiront, pour cette journée, aucune perte de salaire, pourvu qu'ils se soient présentés au travail sans avis contraire. Il est entendu que les salariés devront faire un effort raisonnable pour compléter les clients non servis lors de ladite journée.

Article 34 FUSIONS ET ACQUISITIONS

34.01 Si une compagnie en relations contractuelles avec l'Union Local 1999 routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries achète une compagnie de la même industrie, aussi en relation contractuelle avec ledit local, l'ancienneté des salariés des deux (2) compagnies s'intercalera.

Article 35 PAIE DE SEPARATION

35.01 La paie de séparation est soumise aux conditions restrictives suivantes:

- a) La paie de séparation ne s'applique pas si l'employeur offre au salarié une fonction comparable dans un nouveau centre de production ou dans sa propre organisation; à moins d'être au-delà d'un rayon de trente-cinq (35) milles; dans ce cas, le salarié aura le choix de la nouvelle fonction offerte ou la paie de séparation.
- b) La paie de séparation ne s'applique que lors d'une fermeture permanente et comolète de la production;
- c) La paie de séparation sera remise par montants hebdomadaires successifs au taux régulier du salarié, au moment de la séparation.

- 35.02 L'ancienneté du salarié est abolie lors du dernier versement de la paie de séparation.
- 35.03 La paie de séparation sera d'une (1) semaine/année complète d'ancienneté au moment de la date officielle de la fermeture jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines.
- 35.04 Tout salarié pourra choisir de conserver son ancienneté en retardant le paiement de sa paie de séparation, et ce, sans restriction des dispositions contenues au paragraphe 15.04, le tout cependant par l'intermédiaire du Local 1999.

Article 36 SUPPLEMENT AU REGIME DE RETRAITE

- 36.01 L'Employeur contribue au Régime Supplémentaire de Rentes des membres de l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, sous-contrat de travail avec ladite Union Local 1999, un montant de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure dès la première semaine complète du mois de juin 1984 et de quarante cents (\$0.40) l'heure dès la première semaine complète du mois de juin 1985, pour chaque heure travaillée par un salarié régulier avec un maximum de quarante (40) heure/semaine. L'Employeur devra contribuer, pour une pleine semaine, pour un salarié ayant travaillé au moins deux (2) jours dans la semaine ou étant en vacances. L'Employeur s'engage à signer le document reconnaissant son obligation de faire parvenir à l'administrateur du régime les contributions et les listes de membres éligibles, tel que prévu par cet article 36.01 de la convention collective. Il s'engage également à remplir les fiches d'adhésion pour le compte de chaque salarié.
- 36.02 Le salarié contribue vingt cents (\$0.20) l'heure dès la première semaine complète de juin 1984, selon les mêmes principes et les mêmes modalités établies ci-haut. Ce montant sera augmenté à vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure dès la première semaine complète de juin 1985.

Article 37 ALLOCATION DE REPAS

- 37.01 Les salariés du département des ventes et les employés appelés à travailler à l'extérieur de la ville où l'usine est située, se verront allouer une allocation de repas du midi de six dollars (\$6.00) chaque jour lorsqu'applicable. Ce montant sera porté à sept dollars (\$7.00) à partir du 1er janvier 1985.

Article 38 AUTRES CLAUSES

- 38.01 Les vendeurs et les assistants-vendeurs auront droit à leur commission ordinaire pour toute caisse complémentaire livrée, tel qu'autorisé par l'employeur.
- 38.02 La caisse devra être faite par le vendeur et son assistant tous les soirs avant leur départ de l'usine et l'argent devra être déposé à l'usine. En dehors des heures de bureau, la caisse devra être déposée à la banque, et ce, la journée même.
- 38.03 La Compagnie s'engage à maintenir la pratique actuelle en ce qui a trait au chargement et au déchargement des camions, vérification d'huile, entretien et lavage des camions, ainsi qu'au tri des bouteilles. Le lavage des camions, pendant la période du 1er mai au 1er septembre, sera effectué par les salariés de l'intérieur.
- 38.04 La Compagnie s'engage à ce que la vente de caisses, directement de son usine, soit éliminée. Il est entendu que les exceptions énoncées au paragraphe 38.13 s'appliquent à la présente disposition.

- 38.05 Les salariés ne seront pas tenus financièrement responsables des bris à leur camion ou équipement, des bris des caisses et bouteilles ou encore du gel des bouteilles, sauf en cas de négligence.
- 38.06 Les vendeurs auront un double de la feuille de chargement et du dépôt de la caisse, afin de leur permettre de faire leur vérification.
- 38.07 La Compagnie fera remise de la paie tous les jeudis et retiendra une semaine de salaire.
- 38.08 Aucune convention particulière entre la compagnie et un salarié concernant les rémunérations et les conditions de travail ne sera valide, à moins d'être acceptée par écrit par l'Union.
- 38.09 Lorsqu'un salarié subit un accident au travail, la Compagnie lui paiera son salaire pour le reste de la journée de travail, même si le salarié doit s'absenter pour aller à l'Hôpital le jour même de l'accident.
- 38.10 Chaque route de bouteilles comprendra un vendeur et un assistant à l'année durant, à moins de prévisions contraires.
- 38.11 Les cotisations syndicales seront indiquées sur les formules T4 et TP4.
- 38.12 L'Employeur devra fournir de l'aide additionnelle au besoin lorsqu'il y aura une fête durant la semaine.
- 38.13 Les clients appartiendront au territoire du vendeur et la Compagnie n'aura pas de clients exclusifs, à l'exception des ventes d'entre-pôt pour la compagnie Jacques Landry, Benoit Vigneault, ainsi que les cantines; sont aussi exclues, toutes livraisons faites aux trains et aux bateaux, ainsi que les concessions du Grand Nord détenues par la Compagnie à l'extérieur de Sept-Iles.
- 38.14 La suspension temporaire du permis de conduire pour une période de trois (3) mois, pour cause de point de démérite, ne sera pas une cause suffisante de congédiement; dans ce cas, les salariés pourront être attitrés temporairement à une autre fonction dans l'entreprise, sans toutefois déplacer un salarié régulier.
- 38.15 Les employés sur la route Shelldrake-Havre St-Pierre auront droit à une allocation de frais de séjour de quinze dollars (\$15.00). De plus, la Compagnie accordera aux salariés des frais de coucher raisonnables; l'Employeur pourra leur déterminer un endroit de séjour.
- 38.16 La Compagnie s'engage à verser la somme de cinq cents (\$500.00) par année au fonds du club récréatif des salariés de la Compagnie "Les Breuvages Vigneault (Division de Liqueurs Saguenay Ltée)".

Article 39 SURNUMERAIRES ET ETUDIANTS

- 39.01 L'Employeur peut embaucher des employés surnuméraires pour occuper des postes réguliers, dont le titulaire est absent pour des motifs prévus à la présente convention collective, ainsi que pour pallier à un surcroît de travail saisonnier.
- 39.02 L'employé surnuméraire ne bénéficie d'aucune disposition de la présente convention collective, sauf quant aux conditions prévues en cet article et sauf quant au temps supplémentaire; il paie la cotisation syndicale à partir de sa première semaine de travail.
- 39.03 Un surnuméraire qui occupe un poste régulier vacant est considéré comme employé à l'essai et est soumis aux dispositions de l'article 15.

Article 40 CORRESPONDANCE

40.01 Toute correspondance devant être envoyée à l'Union ou à la Compagnie sera considérée comme étant effectivement reçue, pourvu qu'elle soit adressée comme suit:

L'UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES
ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999,
9393 rue Edison, Suite 200,
Ville d'Anjou, Quē.
H1J 1T4

et/ou

LES BREUVAGES VIGNEAULT,
(Division de Liqueurs Saguenay Ltée)
250 rue Arnaud,
Sept Iles, Quē.
G4R 3A7

Article 41 DUREE

41.01 La présente convention collective entrera en vigueur à partir du 1er mai 1984 jusqu'au 30 avril 1986.

41.02 Les dispositions de la présente convention collective sont maintenues jusqu'à la signature de la prochaine convention collective ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

41.03 La rétroactivité sera calculée sur toutes les heures travaillées, congés payés, permis pour absence syndicale, congés maladie, congés sociaux, à raison de quatre dollars (\$4.00) par jour rémunéré, à compter du 1er janvier 1984.

Les salariés surnuméraires n'auront droit à aucune rétroactivité.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 9^e JOUR DE Octobre 1984.

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

Par: 

Par: 

Par: _____

LES BREUVAGES VIGNEAULT,
(Division de Liqueurs Saguenay Ltée)

Par: 

Par: 

Par: _____

M E M O I R E D ' E N T E N T E

Il est entendu entre les parties que MM. Réjean Rioux, Christian Rioux, Roland Thériault et Daniel Smith ne bénéficient pas des clauses suivantes:

ARTICLE 11	Congés pour cause de deuil et de naissance
ARTICLE 15.04 d)	Ancienneté
ARTICLE 15.09 a)	
ARTICLE 19	Congés de maladie
ARTICLE 21	Vêtements de Travail
ARTICLE 22	Assurance Collective
ARTICLE 36	Supplément au régime de retraite

Par contre les salariés ci-haut mentionnés verront le salaire de leur classification augmenté de un dollar (\$1.00) l'heure, maximum huit dollars (\$8.00) par jour.

Lorsque requis de se présenter au travail par la Compagnie, le salarié devra obligatoirement se présenter à l'ouvrage à moins d'entente préalable entre les parties.

ANNEXE "A"

SALARIES DE L'INTERIEUR

	<u>84-05-01</u>	<u>85-01-01</u>	<u>86-01-01</u>
<u>CATEGORIE I</u>			
Manoeuvre	\$10.85	\$11.35	\$11.55
<u>CATEGORIE II</u>			
Opérateur camion fourchettes	\$10.90	\$11.40	\$11.60
<u>CATEGORIE III</u>			
Opérateur camion fourchettes Vérificateur	\$11.40	\$11.90	\$12.10
<u>CATEGORIE IV.</u>			
Mécanicien A Technicien vendeuses automatiques	\$12.20	\$12.70	\$12.90
<u>SURNUMERAIRES</u>	\$ 5.50	\$ 6.00	

MM. Bernard Fortin et Jacques Madore seront classés Catégorie III à partir de la semaine suivant la ratification de la convention collective.

A N N E X E "B"

SALARIES DE L'EXTERIEUR

	<u>84-05-01</u>	<u>85-01-01</u>	<u>86-01-01</u>
<u>VENDEURS:</u>			
Base hebdomadaire	\$369.00	\$379.00	\$387.00
Commission sur tous les formats jusqu'au 750 ml. - 24 btles	0.1025	0.1075	
Commission sur tous les formats 750 ml.			
---12 btles	0.1225	0.1275	
---1.5 L - 8 btles	0.1400	0.1450	
---2 L - 6 btles	0.1400	0.1450	

ASSISTANTS VENDEURS:

Base hebdomadaire	\$356.00	\$366.00	\$374.00
Commission sur tous les formats jusqu'au 750 ml. - 24 btles	0.0725	0.0775	
Commission sur tous les formats 750 ml.			
---12 btles	0.0925	0.0975	
---1.5 L - 8 btles	0.1100	0.1150	
---2 L - 6 btles	0.1100	0.1150	

LIVRAISON PREMIX, POSTMIX ET
EAU TRAITEE SUR ROUTE DE BOUTEILLES:

Vendeurs:	0.35
Assistants-Vendeurs:	0.25

L'emballage ne fait pas varier le taux de commission, le nombre de bouteilles est le seul facteur déterminant la commission.

	<u>84-05-01</u>	<u>85-01-01</u>	<u>86-01-01</u>
<u>PRE-VENDEUR:</u>			
Technique marchande	\$642.00	\$662.00	\$670.00

SALARIE A L'ESSAI: \$10.00 de moins sur la base et même commission que l'assistant-vendeur.

SALARIE SURNUMERAIRE: \$50.00/jour à compter du 1er mai 1984, et ce, pour la durée de la convention collective.