

NOM

NO

03548-5

1031

C.A.E. 1031
AFFIL. 0
EMP. CONV. 0
PERS. VIS. 7

NO. CONV. 35485
NR. EMPL. 13
ET. GEORG. 6546 63
NO. ACC. M17461003

DÉPÔT

Dépôt N°:

03548-5
8 2 1 0 0 5 0

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

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17461-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-08-20	82-09-21		82-08-01	85-07-31	13

Association	Employeur
☒ Déposant Local 1999 Routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries Att.: M. Louis Lacroix 170 Dorchester Est, ste 320 Montréal, Qué H2X 1N5	☐ Déposant Orange Maison (1971) Inc 2323 rue Aubry Montréal, Qué H1L 4G8

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail
sauf les vendeurs livreurs sur la route (ca-
mionneurs) et les employés de bureau"

Région	06-06	Activité	1091 (S)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	82-10-21

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

31 JUL. 1985
COPIE CONFORME

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

ORANGE MAISON (1971) INC
2323 rue Aubry
Montréal (Québec)
H1L 4G8

(ci-après appelée la compagnie)

D'UNE PART;

ET

UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES
& OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, LOCAL 1999
170 Dorchester Est, suite 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

(ci-après appelée l'Union)

D'AUTRE PART.

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 22 août 1977 par le service du droit d'association du Ministère du Travail du Québec. Les salariés ainsi représentés par l'Union constituent l'unité de négociations et les clauses de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociations.
- 2.02 Chaque fois que le pronom masculin est utilisé dans le texte de la présente convention, il signifie et comprend le pronom féminin si le contexte le sous-entend.
- 2.03 Les salariés temporaires et les salariés à l'essai ne seront pas visés par la convention collective, sauf en ce qui concerne les taux de salaire et la sécurité syndicale.

Article 3 - DROITS DE LA GERANCE

- 3.01 L'Union reconnaît que les fonctions habituelles de la direction qui ne sont pas restreintes par les autres dispositions de cette convention collective sont du ressort exclusif de la direction.
- L'Union reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les employés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit

avec les stipulations de la présente convention collective. Les employés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un employé.

- 3.02 La compagnie consent à rencontrer la comité de négociations local au besoin pour étudier et reviser diverses questions d'intérêt commun.
- 3.03 La compagnie négociera avec l'Union toute nouvelle occupation et les conditions monétaires s'y rapportant ainsi que tout changement apporté dans ces façons d'opérer. Rien dans ce qui précède ne peut être interprété comme limitant le droit de gérance de la compagnie.

Article 4 - GREVE ET LOCK-OUT

- 4.01 Suivant le code du travail de la province de Québec, la compagnie d'une part, s'engage à ne pas faire de lock-out et l'Union d'autre part, s'engage à ne provoquer, ordonner, supporter, encourager ni grève, occupation des locaux de la compagnie, empêchement ou ralentissement du travail, journée d'étude, ou arrêt partiel ou complet du travail.

Article 5 - ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 Exception faite des fonctions spécifiées ailleurs dans la présente convention, aucune activité de l'Union en aucun temps ne sera permise dans les usines ou les bureaux de la compagnie.
- 5.02 La compagnie accordera un congé non payé à un salarié, maximum (1)  lu 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. 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 toutes les cotisations versées par ladite compagnie au nom du salarié absent, cotisations qui auraient été versées 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 La compagnie accordera un congé temporaire sans solde à un seul salarié pour activités syndicales pour assister aux congrès journées d'étude des organisations auxquelles l'Union est affiliée. L'ancienneté du salarié comptera pendant son absence, comme s'il avait travaillé pour la compagnie. Dans tous ces cas, l'Union avisera la compagnie du nom de son délégué et la durée de son absence du travail aussitôt que possible. Ce congé n'exc dera pas trois (3) jours ouvrables.
- 5.04 Le salarié représentant l'Union pendant le renouvellement de convention collective de travail incluant la conciliation avec la compagnie, ainsi que le salarié s'occupant du règlement des griefs sera payé selon sa rémunération ou son taux de paie régulier durant les heures normales de travail.
- 5.05 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 sign es par un dirigeant de ladite Union et ayant été approuvées au préalable par la gérance.
- 5.06 Aucune discrimination, menace, intimidation, contrainte ne pourra être exercée ou tentée par la compagnie ou l'Union contre un ou plusieurs salariés pour des raisons de race, nationalité, couleur, état conjugal, affiliation religieuse, politique, âge ou à cause de leur allégeance syndicale ou à cause de leurs activités en tant que délégué ou officier 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 à partir de sa première paie tel que prévu à l'article 16.01.
- 6.03 Toutefois, un salarié qui est refusé, suspendu ou expulsé par le syndicat pourra conserver son emploi, à condition qu'il autorise la compagnie par écrit, à déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation syndicale établie par le syndicat.
- 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.
- 6.05 L'Union avisera la compagnie du montant de la cotisation syndicale, du montant du droit d'initiation et la compagnie fera remise des sommes ainsi perçues au représentant autorisé de l'Union avant le quinzième (15ème) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées, avec une liste en duplicata de tous les noms des salariés.
- 6.06 La compagnie n'encourt aucune responsabilité vis à vis le syndicat ou vis à vis les employés quant à la retenue syndicale et de tel droit d'entrée sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au syndicat les montants perçus.

Article 7 - VACANCES

- 7.01 a) Pour fins de calcul de l'indemnité de vacances, la date du 1er janvier de chaque année sera la période de référence;
b) Le 1er mai de chaque année déterminera les vacances auxquelles un salarié a droit;
c) Les vacances devront être prises dans l'année de calendrier à partir de l'année commençant le 1er janvier 1983.
- 7.02 a) Les salariés pourront prendre leur deux (2) premières semaines de vacances (continues s'ils le désirent) du 15 mai au 15 septembre à raison d'un salarié à la fois. Cependant, il sera loisible à deux (2) salariés à la fois de prendre leur deux (2) premières semaines de vacances durant la période mentionnée en autant qu'ils n'accomplissent pas de tâches similaires, que ce soit à titre de tâches principales ou secondaires et en autant qu'il ne s'agisse pas de poste clé, le tout sujet à l'approbation de la direction et au consentement de cette dernière qui pourra autoriser le salarié le moins ancien des deux (2) à prendre ses vacances durant la même période.
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 à raison d'un salarié à la fois.
b) Les salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances auront droit de prendre une troisième semaine de vacances entre le 15 mai et le 1er lundi de septembre sujet à une entente entre les salariés et la compagnie afin de ne pas affecter la productivité.

- 7.03 Lorsque'un jour férié et payé survient pendant la période de vacances annuelles payées d'un salarié, ce dernier a droit de recevoir, en même temps, le montant que représente son congé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances annuelles payées.
- 7.04 Les vacances seront choisies au plus tard le 1er avril en ce qui concerne les deux premières semaines de vacances et les vacances seront immédiatement affichées dans la semaine suivant le 1er avril et ne pourront pas alors être changées à moins d'entente entre les parties.
- 7.05 Les vacances annuelles payées devront être prises à la suite les unes des autres de façon à permettre à l'employeur d'engager un ou des remplaçants pour des périodes continues.
- 7.06 Tout salarié qui, au 1er mai aura accumulé moins d'un (1) an de service à l'emploi de la compagnie aura droit à une journée par mois travaillé payée à 4% du salaire gagné au cours de la période de référence qui précède sa date anniversaire d'engagement jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.
- 7.07 Tout salarié qui, au 1er mai aura accumulé un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service à l'emploi de la compagnie aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à 4% du salaire gagné au cours de la période de référence qui précède sa date anniversaire d'engagement.
- 7.08 Tout salarié qui, au 1er mai, aura accumulé cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service à l'emploi de la compagnie aura droit à trois (3) semaines de vacances payées à 6% du salaire gagné au cours de la période de référence qui précède sa date anniversaire d'engagement.
- 7.09 Tout salarié qui, au 1er mai, aura accumulé dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans de service à l'emploi de la compagnie aura droit à quatre (4) semaines de vacances payées à 8% du salaire gagné au cours de la période de référence qui précède sa date anniversaire d'engagement.
- 7.10 Tout salarié qui, au 1er mai, aura accumulé vingt (20) ans de service ou plus à l'emploi de la compagnie aura droit à cinq (5) semaines de vacances payées à 10% du salaire gagné au cours de la période de référence qui précède sa date anniversaire d'engagement.
- 7.11 L'indemnité de vacances sera payée au salarié avant son départ pour ses vacances.
- 7.12 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu de vacances.

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, le salarié sera payé selon le taux de gages prévus 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 avant.

Article 9 - BONI D'EQUIPES

9.01

Tout salarié débutant après l'équipe régulière recevra pour chaque heure travaillée le taux de salaire régulier applicable à son occupation normale majoré de vingt cinq (\$0.25) cents l'heure.

Cette clause ne s'applique pas dans le cas des salariés débutant le travail avant l'équipe régulière.

9.02

Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié et doivent être prises en considération pour le calcul de l'indemnité de vacances.

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.

10.02

Un comité de sécurité sera formé à cet effet; des lunettes de sécurité devront être portées dans les endroits jugés nécessaires.

10.03

Des boîtes de premiers soins pourvues de matériels adéquats et accessibles en tout temps seront fournies par la compagnie.

10.04

L'Employeur allouera aux salariés réguliers soixante dix (\$70.00) dollars par année contractuellement pour l'achat de vêtements de sécurité nécessaire à leur travail sur présentation de pièces justificatives;

Article 11 - CONGES SOCIAUX

11.01

Tout salarié régulier a droit, sans perte de salaire, aux congés suivants:

a) En cas du décès du conjoint: maximum quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non.

Des jours supplémentaires sans salaire seront accordés au salarié selon la distance à parcourir.

b) en cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, de l'enfant, du beau père, de la belle mère: maximum trois (3) jours à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

c) en cas du décès du beau frère, de la belle soeur du salarié: une (1) journée, soit la journée des funérailles, à condition qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

d) en cas de naissance de son enfant: une (1) journée soit la journée de la naissance ou la journée de sortie de l'hôpital, pourvu que ce soit un jour ouvrable.

11.02

Congé de Maternité

Les employées féminines qui ont acquis de l'ancienneté qui deviennent enceintes pourront prendre congé à la fin du sixième mois de leur grossesse et elles seront éligibles à reprendre leur travail durant les trois (3) mois suivant l'accouchement avec accumulation d'ancienneté. Si un examen médical indique que l'employée, à cause de complications dues à la maternité, est

incapable de reprendre son travail dans ces limites, une absence lui sera accordée avec maintien mais sans accumulation d'ancienneté, jusqu'à concurrence de douze (12) mois après la date de l'accouchement mais n'excédant pas son ancienneté accumulée. Pour maintenir ce droit de retour au travail, la salariée doit à tous les trois (3) mois tenir l'employeur au courant de son incapacité continuante par des rapports de son médecin et indiquer son désir de revenir travailler.

Article 12 - OCCASIONS DE PROMOTION

- 12.01 Lorsqu'il se produit une vacance ou qu'une nouvelle occupation régie par l'accréditation est établie; l'employeur doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables. Les salariées intéressées 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 salariées en vacances annuelles devront être consultées avant que l'employeur attribue l'occupation à un salarié. L'employeur attribue l'occupation au salarié le plus ancien qui peut exécuter le travail d'une manière satisfaisante après une période d'entraînement raisonnable.
- 12.02 Cependant, l'employeur pourra remplir provisoirement le poste vacant soit avant soit après l'affichage de l'avis et aura deux (2) jours ouvrables de la date où prendra fin l'avis pour remplir, le poste, sinon une réclamation pourra être présentée sous forme de grief par l'employé intéressé, mais ce grief ne sera effectif qu'après le délai accordé.
- 12.03 Si le salarié ne peut remplir les exigences normales de l'occupation, il a droit, dans un délai ne dépassant pas deux (2) semaines de travail, de retourner à son occupation antérieure. Après deux (2) semaines de travail, il devient régulier à l'occupation nouvelle.
- 12.04 On ne considérera pas comme créant un poste vacant toute ouverture causée par la prise des vacances annuelles. On ne considérera pas non plus comme créant un poste vacant tout poste qui est disponible pour une période de moins de quinze (15) 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, le remplaçant deviendra titulaire du poste régulier sans nouvel affichage.
- 12.05 Les salariées sont remplacées par ordre d'ancienneté par les autres salariées pouvant remplir les exigences normales de la tâche concernée.

Article 13 - PERIODE DE REPOS

- 13.01 Chaque journée régulière de travail comportera deux 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 employé 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 dernière période de repos sera prise de préférence avant le début des heures supplémentaires.

Article 14 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 14.01 Aux fins du présent article, le mot grief signifie toute mésentente au sens du Code du travail.
- 14.02 Le comité de griefs de l'Union sera composé d'un employé de la compagnie. L'Union devra fournir par écrit à la compagnie le nom de l'employé désigné pour siéger sur ledit comité.

- 14.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.
- 14.04 La présente convention reconnaît deux (2) sortes de griefs:
- a) GRIEF INDIVIDUEL
- Lorsque le grief concerne un seul employé.
- b) GRIEF COLLECTIF
- Lorsque deux employés ou plus (y compris l'ensemble des employés) ont un grief de même nature à formuler et/ou lorsque la mésentente affecte deux (2) employés ou plus.
- 14.05 Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:
- Première étape
- Tout employé se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention devra, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables, suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre celui-ci verbalement à son supérieur immédiat afin d'en arriver à un règlement rapide. Il pourra se faire accompagner du délégué de son département ou présenter son grief seul.
- Deuxième étape
- Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, il réfèrera son grief à l'Union qui pourra en appeler par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Les parties se rencontreront pour essayer de solutionner le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par l'employeur du grief par écrit de l'Union.
- 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. L'arbitre rendra sa décision dans le plus bref délai.
- 14.07 La compagnie et l'Union pourront de temps à autre, de consentement mutuel, prolonger par écrit les délais prévus au présent titre.
- 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 L'arbitre communiquera sa décision par écrit aux deux (2) parties. Cette décision liera les deux (2) parties en ce qui concerne le règlement du grief en question.
- 14.11 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales 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.

Article 15 - CONGEDIEMENT

- 15.01 Tout congédiement sera soumis à l'approbation de l'exécutif de la compagnie ou de son représentant autorisé.
- 15.02 Au cas où un employé permanent se croirait injustement congédié sa plainte sera portée en grief et sera soumise aux clauses de l'article "Règlement des griefs" de la présente convention à compter de la deuxième étape.

Article 16 - ANCIENNETÉ

- 16.01 Le mot ancienneté veut dire le service total continu d'un employé à l'emploi de la compagnie. Un salarié régulier est celui qui a complété quatre vingt dix (90) jours de calendrier de façon continue.
- 16.02 Un salarié sera soumis à une période d'essai de quatre vingt dix (90) jours de son emploi avec la compagnie et pendant cette période d'essai, l'employeur pourra congédier ou mettre à pied tout employé sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de grief. Après avoir complété sa période d'essai, l'ancienneté de l'employé rétroagira de quatre vingt dix (90) jours.
- 16.03 L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) Congédiement pour juste cause (sujet à l'article 14)
 - b) Si l'employé quitte volontairement son emploi
 - c) En cas de mise à pied, maladie et accident, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les dix huit (18) mois qui suivent la date de la mise à pied, de la maladie ou de l'accident, l'employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté aura droit à six (6) mois de rappel.
 - d) Si l'employé manque de retourner au travail dans les cinq (5) 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.
- 16.04 L'ancienneté devra être générale à l'intérieur du département de la production et du laboratoire et devra prévaloir dans tous les cas de déplacement de main d'oeuvre, vacances, mises à pied, rappels, promotions, etc., pourvu que le salarié puisse remplir les exigences de la fonction d'une manière satisfaisante.
- 16.05 La compagnie affichera tous les trois (3) mois une liste de tous les employés, indiquant leur ancienneté et leur classification et transmettra une copie de ladite liste à l'Union à son bureau d'affaires. Ladite liste devra être affichée le 1er janvier, 1er avril, 1er juillet et le 1er octobre de chaque année.
- 16.06 Si un employé promu ou transféré à une position en dehors de l'unité de négociations est retourné par la compagnie à ladite unité de négociations ou décide de revenir lui-même, il conservera son ancienneté accumulée avant son transfert et ses six (6) mois accumulés pendant sa promotion; après cette période hors l'unité de négociations, il cessera toute ancienneté, mais conservera l'ancienneté qu'il avait acquise.

- 16.07 La maladie d'un ouvrier ou l'incapacité au travail résultant d'un accident ou de maladie arrivé pendant qu'il travaillait pour la compagnie, ne pourra être alléguée comme cause suffisante de renvoi, sujet aux conditions énumérées à l'article 16.03 ci-haut. Après sa guérison, un employé qui a été malade ou incapable d'occuper son poste, y sera réintégré, sous réserve de pouvoir faire normalement le travail requis.
- 16.08 Un salarié régulier ne sera pas mis à pied au cours d'une semaine de travail, exception faite d'un rappel temporaire pour un nombre de jour déterminé, assujéti à l'article 16.03 d). Cette clause ne s'applique pas en cas de bris grave à la machinerie, de manque d'électricité et de force majeure (Act of God).
- 16.09 Les salariés absents pour une raison prévue dans ce contrat continueront d'accumuler leur ancienneté comme s'ils avaient continué de travailler dans les limites spécifiées à la convention collective.

Article 17 - SEMAINE DE TRAVAIL

- 17.01 Salariés de la production & laboratoire
- a) La semaine régulière de travail des employés de la production sera de quarante (40) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) La semaine régulière de travail des employés de laboratoire sera de trente cinq (35) heures par semaine réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.
- Les heures du début de la journée seront:
- Employés de production: de 7:00 a.m. à 4:00 p.m.
Employés de laboratoire: de 8:00 a.m. à 4:00 p.m.

Article 18 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET REMUNERATION SPECIALE

- 18.01 Salariés de la production & laboratoire
- Tout travail effectué après les heures spécifiées à l'article 17.01 ci-haut, du lundi au vendredi inclusivement, sera rémunéré à raison de temps et demi.
- 18.02 Tout travail effectué le samedi en toute période de l'année sera rémunéré à raison de temps et demi.
- 18.03 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré à raison de temps double.
- 18.04 Tout travail effectué un jour de fête et payé, sera rémunéré à raison de temps et demi plus le paiement de la fête.
- 18.05 Après deux (2) heures de travail de surtemps, une période de trente (30) minutes sera accordée au salarié pour prendre un repas. Un salarié requis de travailler pour une période de deux (2) heures au-delà de sa cédule régulière de travail, sans avis préalable la journée précédente aura droit à un repas fourni par la compagnie. Si un repas ne peut être fourni, une allocation de \$2.50 lui sera accordée.
- 18.06 Le temps supplémentaire sera sur une base volontaire, pour les salariés de la production et du laboratoire.

Article 19 - CONGES FERTES ET PAVES

- 19.01 Les jours fériés suivants seront des jours chômés et payés pour tous les salariés:

1er janvier
 2 janvier
 Lundi de Pâques
 1er Mai (si décrété fête légale)
 St-Jean Baptiste
 Confédération
 Fête du travail
 Action de Grâces
 25 décembre
 26 décembre
 Fête de la Reine

- 19.02 Le salaire que recevra un salarié de la production ou du laboratoire pour un jour férié et chômé sera son taux horaire multiplié par son nombre d'heures de sa journée de travail tel que défini à l'article 17.01 A ou B selon le département.
- 19.03 Si le salarié travaille dans une catégorie supérieure à sa catégorie pour tous les jours ouvrables d'une semaine où il y a un congé férié et payé, alors il sera payé suivant la catégorie supérieure applicable pour toute la semaine ainsi travaillée incluant le congé férié et payé.
- 19.04 Tout salarié recevra une paie de jour férié même si le jour coïncide avec un congé hebdomadaire, les vacances annuelles ou avec tout autre jour durant lequel le salarié est absent de son travail pour une cause prévue dans ce contrat ou autrement autorisé. A condition que le salarié ait travaillé la journée précédant ~~ou~~ suivant la fête.

Article 20 - CONGES DE MALADIE

- 20.01 Comme la compagnie d'assurance ne paie un salaire qu'à partir de la huitième journée de maladie, la compagnie Orange Maison ne paiera pas la première journée de maladie mais les journées suivantes jusqu'à ce que l'assurance entre en vigueur.

Article 21 - SALAIRE ET CLASSIFICATION

- 21.01 Les catégories de salaire et le taux de salaire horaire applicable à chacune de ces catégories de salaire, tels qu'établis à l'Annexe A, seront applicables aux salariés de l'intérieur et seront maintenus durant toute l'existence du présent contrat.

Article 22 - VETEMENTS DE TRAVAIL

- 22.01 Les salariés devront avoir des vêtements de travail convenables et en nombre suffisant et ceux-ci devront être entièrement payés et entretenus par la compagnie.

Article 23 - ASSURANCE GROUPE

- 23.01 La compagnie maintiendra l'assurance groupe suivante à savoir:

Assurance vie - \$15,000.00
 Décès accident - inclus
 Assurance vie dépendants \$2,000.00 épouse
 \$1,000.00 enfants

Indemnité hebdomadaire
 1er jour par accident
 8e jour par maladie
 pendant 26 semaines de prestation
 Maximum \$250.00 par semaine

Assurance - santé
 Franchise - aucune
 Co-assurance 80%
 Plan 1-8-26 payable à 66 2/3%

Le coût de cette assurance sera défrayé de la manière suivante:

- a) Pour la période du 1er août 1982 au 31 juillet 1983, 66 2/3% sera supporté et payé par la compagnie et 33 1/3% sera supporté et payé par l'employé;

b) Pour la période du 1er août 1983 au 31 juillet 1984 83 1/3% sera supporté et payé par la compagnie et 16 2/3% sera supporté et payé par l'employé;

c) A partir du 1er août 1984, le coût total sera assuré entièrement par la compagnie.

Article 24 - MAIN D'OEUVRE

24.01 La compagnie devra fournir un nombre adéquat et suffisant de travailleurs pour toutes les opérations 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 faire exécuter par des personnes faisant partie de l'unité de négociations tout travail qui est habituellement accompli par des personnes faisant partie de l'unité de négociations.

25.02 La compagnie s'engage à ne pas donner en sous contrat un travail ou des travaux pour lesquels elle détient les permis et machineries requis par la Loi et qui peuvent être exécutés par des personnes faisant partie de l'unité de négociations.

Article 26 - FONCTION DE JURE

26.01 Lorsqu'un salarié régulier sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

26.02 Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

Article 27 - DEFINITIONS DES PARTIES

27.01 Pour fins de cette convention, toute entente, modifications ou amendement entre les parties doit être signé par la compagnie et l'Union soit le Président du local 1999 ou le Secrétaire trésorier du local 1999 pour l'Union et le Président de la compagnie ou celui qui est mandaté pour le représenter à la compagnie.

Article 28 - MESURES DISCIPLINAIRES

28.01 a) Le syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.

b) Sauf dans le cas d'une offense grave, l'employeur convient de ne pas appliquer des mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit avec copie à son syndicat.

c) Aucune offense mineure portée officiellement au dossier d'un salarié et datant de plus d'un (1) an ne sera invoquée contre ce salarié en rapport avec toute action disciplinaire dans l'avenir, si, pendant cette période d'un (1) an aucune autre offense n'a été inscrite à son dossier.

d) 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.

e) Toute mesure disciplinaire prise par l'employeur à l'endroit d'un salarié est sujette à la procédure de grief prévue par cette convention.

Article 29 - TRAVAIL D'URGENCE

- 29.01 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 demi leur taux régulier pour toutes les heures travaillées ou l'équivalent de quatre (4) heures au taux régulier, le plus élevé des deux.

Article 30 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 30.01 Dans l'éventualité d'une modification à l'équipement, l'employeur doit, de concert avec le syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié de s'adopter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

Article 31 - AVIS

- 31.01 Tout avis devant être envoyé à l'Union ou à la compagnie sera considéré comme étant effectivement donné pourvu qu'il soit adressé comme suit:

Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces &
Ouvriers de Diverses Industries, Local 1999
170 Dorchester Est, suite 320
Montréal (Québec)
H2X 1N5

et/ou

Orange Maison (1971) Inc.,
2323 rue Aubry
Montréal (Québec)
H1L 4G8

Article 32 - DUREE

- 32.01 Cette convention collective de travail sera en vigueur avec tous ses effets à partir du 1er août 1982 jusqu'au et incluant le 31 juillet 1985 pour une période de trois (3) ans.

Article 33 - CLAUSES SPECIALES

- 33.01 Le salaire sera payable par l'employeur avant la fermeture des bureaux à tous les jeudis en retenant une semaine de salaire.
- 33.02 Aucune convention particulière entre la compagnie et un salarié concernant les rémunérations et les conditions de travail ne sera valide, à moins d'être accepté par écrit par l'Union.
- 33.03 Les salariés réguliers de la compagnie ne seront pas obligés de manufacturer ou de livrer des produits pour une compagnie de boissons gazeuses en grève ou lock out selon les termes du Code du Travail.
- 33.04 La prime de soir s'applique à tous les salariés y compris les salariés en essai.
- 33.05 Définition de chef d'équipe
Personne désignée par la compagnie pour faire la surveillance de l'usine et de l'exécution des travaux concernés tout en travaillant dans sa classification.
- 33.06 La compagnie peut retraiter tout employé qui a atteint l'âge de 65 ans.
- 33.07 Chaque employé devra maintenir son endroit respectif de travail propre et en ordre. Les machines devront être d'une propreté impeccable en tout temps et cette responsabilité incombe les opérateurs de machines.

ANNEXE "A"

SALAIRES & CLASSIFICATIONS

	1/8/82	1/8/83	1/8/84
<u>CATEGORIE I</u>			
Salariés non autrement classifiés	\$8.80	\$9.55	\$10.35
<u>CATEGORIE II</u>			
Fabricant de sirop Opérateur de machines Opérateur d'embouteilleuse 6oz Opérateur d'embouteilleuse 32oz et 64oz Opérateur de presseoir Employés de laboratoire	\$9.20	\$10.00	\$10.85
<u>CATEGORIE III</u>			
Vérificateur	\$9.50	\$10.30	\$11.20

Prime de Chef d'Equipe: \$0.25¢ de l'heure en surplus que la catégorie à laquelle il est affectée.

Salariés en période d'essai: \$0.25¢ de moins de l'heure que le salaire horaire de base des salariés réguliers de leur classification.

Salariés temporaires: \$0.70¢ de l'heure de plus que le salaire minimum.

EN FOI DE QUOI, LES DEUX PARTIES ONT SIGNE LE 20 AOÛT 1982

ORANGE MAISON (1971) INC

UNION DES ROUTIERS, LOCAL 1999

