

No.

NOM

10500-02

Philippe Suxard et Fils  
Lée

32 AOU 27 15 25

10500-02  
'82 AOU 13 11 34

CONVENTION COLLECTIVE 1982 - 1983

PHILIPPE SIMARD ET FILS LTEE



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 par le service du Droit d'Association du Ministère du Travail du Québec et modifié subséquemment. 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.

ARTICLE 3- DROITS DE GERANCE

- 3.01 L'Union convient et reconnaît que la Compagnie possède tous les pouvoirs attachés à la gérance, sauf ceux qui sont limités par la loi ou la présente convention.
- 3.02 La Compagnie consent à rencontrer le Comité de Négociations, lorsque nécessaire, pour étudier et reviser diverses questions d'intérêt commun. La Compagnie s'engage aussi à aviser le Comité local de l'Union avant toute mise à pied ou rappel.
- 3.03 L'Employeur consent à rencontrer les représentants de l'Union pour négocier le taux de salaire et les conditions monétaires de toute nouvelle occupation; à défaut d'entente, le problème pourra être soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 4 - NI GREVE NI CONTRE-GREVE

- 4.01 Les dispositions du Code du Travail en ce qui concerne les grèves et contre-grèves seront respectées par les parties.

ARTICLE 5- ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 Excepté si autrement spécifié ailleurs dans la présente convention, aucune activité syndicale ne sera permise pendant les heures de travail.



- 5.02 La Compagnie accordera un congé non payé à un salarié, élu ou nommé représentant officiel de l'Union ou de l'Union locale, 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 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 réception d'une requête en provenance de l'Union, la Compagnie accordera un congé sans solde aux salariés (maximum deux (2)), choisis par l'Union pour participer à des cours ou à titre de représentants aux conférences et congrès pour l'Union ou des organisations auxquelles l'Union est affiliée. L'Union avisera la Compagnie du nom de ces délégués et de la durée de leur absence du travail aussitôt que possible et de toute façon pas moins de cinq (5) jours avant ledit événement.
- 5.04 Les salariés représentant l'Union pendant les négociations directes 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 deux (2).
- 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 par l'Union à l'Employeur au moins dix (10) jours avant le jour prévu pour l'absence. Si l'Employeur est à la fois embouteilleur et distributeur, un deuxième salarié peut être désigné aux fins du présent paragraphe.
- 5.06 La Compagnie fournira à l'Union un tableau exclusif sur lequel elle pourra afficher les avis de réunions. Tout autre avis officiel de l'Union devra être dûment signé par un dirigeant de ladite Union et approuvé au préalable par l'Employeur.
- 5.07 Aucune discrimination ne sera faite contre un ou plusieurs salariés pour des raisons de race, nationalité, couleur, état conjugal, affiliation religieuse, politique ou âge. Dans ce dernier cas, le tout sujet aux dispositions contenues dans le fonds de pension.
- 5.08 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 em-

ploi, 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 L'Employeur est tenu de congédier un salarié pour les raisons suivantes:
1. non paiement des droits d'entrée;
  2. non paiement des cotisations syndicales;
  3. non paiement de tout prélèvement spécial ou occasionnel demandé par l'Union.
- 6.04 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'entrée 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 des droits d'entrée et/ou de tout prélèvement décidé par l'Union; la Compagnie fera remise des sommes ainsi perçues au représentant autorisé de l'Union avant le quinzième (15e) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées avec une liste de tous les noms des salariés.
- 6.06 EMBAUCHAGE
- Lorsqu'il se crée un poste vacant pour un emploi dans l'unité de négociations, la Compagnie consent à prendre en considération les membres de l'Union 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.

#### ARTICLE 7 - VACANCES

- 7.01 Aux fins du présent article, la date de référence est le 1er janvier et la période d'un an qui précède immédiatement la date de référence.
- 7.02 Le salarié qui, à la date de référence, n'a pas complété une année de service continu a droit à une journée de congé payé pour chaque mois complet de travail au service de l'Employeur durant la période de référence, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables; il est rémunéré à raison de quatre pour cent (4%) des gains imposables réalisés chez l'Employeur depuis sa dernière date d'embauche jusqu'à la date de référence.
- 7.03 Le salarié qui, à la date de référence, a accumulé un an et plus de service continu avec l'Employeur mais moins de cinq (5) ans, a droit à un congé de deux (2) semaines, et re-



- çoit, comme rémunération, l'équivalent de quatre pour cent (4%) des gains imposables réalisés chez l'Employeur durant la période de référence.
- 7.04 Le salarié qui, à la date de référence, a accumulé cinq (5) ans et plus de service continu avec l'Employeur mais moins de dix (10) ans, a droit à un congé de trois (3) semaines, et reçoit, comme rémunération, l'équivalent de six pour cent (6%) des gains imposables réalisés chez l'Employeur durant la période de référence.
- 7.05 Le salarié qui, à la date de référence, a accumulé dix (10) ans et plus de service continu avec l'Employeur mais moins de dix-huit (18) ans, a droit à un congé de quatre (4) semaines, et reçoit, comme rémunération, l'équivalent de huit pour cent (8%) des gains imposables réalisés chez l'Employeur durant la période de référence.
- 7.06 Le salarié qui, à la date de référence, a accumulé dix-huit (18) ans et plus de service continu avec l'Employeur a droit à un congé de cinq (5) semaines, et reçoit, comme rémunération, l'équivalent de dix pour cent (10%) des gains imposables réalisés chez l'Employeur durant la période de référence.
- 7.07 Tout salarié peut prendre deux (2) semaines de vacances continues, s'il le désire, entre le 1er juin et la Fête du Travail. Si le salarié ne prend pas ses vacances durant la période ci-haut mentionnée, il peut les prendre en tout temps en dehors de cette période.
- 7.08 Les dates de prise de vacances sont déterminées par ancienneté, après entente entre l'Employeur et le salarié, suivant les besoins de chaque département. Pour la période d'été, les vacances sont choisies au plus tard le 1er avril précédent.
- 7.09 Les vacances ne sont pas cumulatives d'année en année, et ne peuvent être prises avant d'avoir été gagnées.
- 7.10 La rémunération de vacances est payée au salarié avant son départ pour vacances.
- 7.11 En cours d'année, une semaine de vacances additionnelle est accordée au salarié qui, à la date anniversaire de son entrée au service de l'Employeur, possède le nombre d'années de service lui permettant d'obtenir une semaine additionnelle de vacances suivant les paragraphes 7.03, 7.04, 7.05 et 7.06. Une rémunération de deux pour cent (2%) des gains réalisés chez l'Employeur durant la période de référence précédente est versée au salarié à cette occasion.
- 7.12 Un salarié absent pour cause de maladie, accident ou mise à pied, pour une période inférieure à soixante (60) jours ouvrables durant la période de référence, reçoit comme rémunération de vacances le plus élevé des montants suivants:
1. Cinq (5) fois le taux prévu, durant la période de référence visée, d'un jour férié pour chaque semaine à laquelle il a droit, ou,
  2. Le pourcentage des gains réalisés chez l'Employeur, prévu à l'un des paragraphes 7.03, 7.04, 7.05 et 7.06.

7.13 Tous les salariés se qualifiant pour quatre (4) semaines et plus de vacances prévues à cette convention auront droit à trois (3) semaines pour ladite période prévue à 7.07, le tout en respectant les besoins des départements.

7.14 Lorsque le 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.

#### 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 est payé selon le taux le plus élevé pour la journée complète, s'il est 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 est 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 prévaut.

8.03 Dans le cas d'un transfert permanent de classification, 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 auparavant.

8.05 Il n'y aura normalement pas de transfert permanent qui s'effectuera de l'extérieur à l'intérieur ou inversement. Cependant, en vue d'accommoder la Compagnie ou les salariés, dans les cas de maladie, accident, mise à pied permanente ou autre raison, 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.

#### ARTICLE 9 - PRIMES D'EQUIPES ET DE CHEF D'EQUIPE

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 salaire régulier de son occupation majoré de quarante-cinq (\$0.45) cents l'heure. Cette prime est portée à cinquante (\$0.50) cents à compter du 1er janvier 1983.

9.02 Les primes sont prises en considération pour le calcul de la rémunération du temps supplémentaire et des vacances seulement.

9.03 Un salarié peut débiter le travail un maximum d'une (1) heure avant le début de l'équipe régulière et d'une (1)



heure après, 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 parties coopéreront au maximum dans la prévention des accidents et pour le progrès de la sécurité au travail. Un comité de sécurité sera formé à cet effet; des lunettes ou visières de sûreté devront être portées dans les endroits jugés nécessaires par le comité de sécurité.
- 10.02 L'Employeur alloue une somme maximale de soixante-dix dollars (70\$) par année en vue de l'achat par l'employé régulier de bottines ou souliers de sécurité de qualité, sur présentation de justificatifs à cet effet par l'employé. Ce montant est porté à soixante-quinze dollars (75\$) pour l'année 1983.
- 10.03 Des boîtes de premiers soins pourvues de matériel adéquat et accessibles en tout temps seront fournies par la Compagnie, dans l'établissement ainsi que dans les camions.
- 10.04 La Compagnie prendra les moyens raisonnables pour améliorer la ventilation et l'aération dans l'établissement pour le confort et le bien-être de ses salariés.
- 10.05 L'Employeur fournit et défraie le coût initial d'une paire de lunettes laquelle, suite à une ordonnance, doit être ajustée à la vue de l'employé et dont le port est requis au paragraphe 10.01. Le coût de l'ordonnance ainsi que les frais d'entretien, de réparation et de remplacement sont à la charge de l'employé sauf si le remplacement survient suite à un bris causé à l'occasion d'un accident de travail.

#### ARTICLE 11 - CONGES SOCIAUX

- 11.01 Tout salarié régulier bénéficie des congés sociaux suivants sans perte de salaire, conformément aux dispositions suivantes:
- 11.02 Dans le cas du décès du conjoint, le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 11.03 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:
- a) le décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un enfant: 3 jours.
  - b) le décès du grand-père, de la grand-mère: 1 jour.
- 11.04 Dans les cas prévus au sous-paragraphe a) du paragraphe 11.03, des jours additionnels sans salaire sont accordés aux salariés selon la distance à parcourir.
- 11.05 Le salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant a droit à un congé sans perte de salaire d'une journée, soit

le jour de la naissance, soit la journée de la sortie de l'hôpital.

- 11.06 Le conjoint au sens du présent article est tel que défini dans la loi des régimes supplémentaires de rente.
- 11.07 Un salarié en période d'essai peut bénéficier des avantages prévus au présent article, sans rémunération.

#### 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 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 devront être consultés avant que l'Employeur n'attribue l'occupation à un salarié. L'Employeur attribue l'occupation au salarié le plus ancien qui peut exécuter le travail normalement. Ce poste devra être comblé les deux (2) jours suivant les cinq (5) jours d'affichage.
- 12.02 On ne considérera pas comme créant un poste vacant toute ouverture causée par la prise de 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 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.
- 12.03 Si un poste de vendeur devient vacant de façon permanente, la route de ce vendeur est 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 la route devenue libre par suite de l'acceptation par un vendeur d'une route offerte en vertu du présent paragraphe.
- 12.04 A) Nonobstant l'article 15.03, lorsqu'un poste est vacant ou qu'un nouveau poste est créé, pour des salariés de l'intérieur, l'Employeur prendra en considération les préférences des salariés dont le taux de salaire est égal à celui du poste vacant dans le choix du titulaire du poste.
- B) Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas où il y a rotation parmi les employés de la production.

#### ARTICLE 13 - PERIODES DE REPOS

- 13.01 Chaque journée régulière de travail comporte deux (2) périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune. La première période de repos est prise avant le lunch et la seconde après.
- 13.02 Tout salarié devant travailler deux (2) heures supplémentaires le même jour a droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes. Cette période de



repos est prise de préférence avant le début des heures supplémentaires. Par la suite le même principe prévaudra pour toute période additionnelle de deux (2) heures de temps supplémentaire.

- 13.03 Les salariés de l'intérieur, requis de travailler plus de deux (2) heures de surtemps en continuité de leurs heures régulières de travail, ont droit à une allocation de repas de quatre dollars et vingt-cinq sous (4.25\$); ce montant est porté à quatre dollars et cinquante sous (4.50\$) en 1983.

#### ARTICLE 14 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 14.01 Aux fins du présent article, le mot grief signifie toute mécontente 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 de deux (2) salariés de la Compagnie. L'Union devra fournir par écrit à la Compagnie le nom des salariés 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 La présente convention reconnaît trois (3) sortes de griefs:
- 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 de même nature à formuler et/ou lorsque la mécontente affecte deux (2) salariés ou plus.
- C) GRIEF DE L'UNION OU DE L'EMPLOYEUR
- Mécontente entre l'Employeur et l'Union sur l'interprétation et l'application de la convention collective. Ce grief est signé par un délégué ou un représentant de l'Union s'il s'agit d'un grief de l'Union ou par un représentant de l'Employeur s'il s'agit d'un grief de l'Employeur.
- 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 dix (10) jours ouvrables, suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre celui-ci à son contremaître ou à son chef de département 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 contremaître ou le chef de département ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, il référera 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. En 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 article.
- 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 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 procédures 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 l'Union.
- 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 Lorsqu'un salarié régulier se croit injustement congédié, sa plainte est portée en grief et est soumise directement à la deuxième étape.



14.15 A) Le grief de l'Employeur ou de l'Union, suivant le sous-paragraphe C du paragraphe 14.04 est transmis à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables de sa naissance.

B) La partie qui reçoit le grief doit faire part de sa réponse par écrit à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception. Si la réponse n'est pas transmise à l'autre partie dans le délai précité ou, si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage suivant les paragraphes 14.06 et suivants.

#### ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

15.01 Le mot ancienneté veut dire le service total continu d'un salarié à l'emploi de la Compagnie dans un poste vacant régulier ancien ou nouveau.

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.

L'ancienneté devra être générale à l'intérieur de chaque département et devra prévaloir dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre sujet au paragraphe 12.04, vacances, rappels, promotion, 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; le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté aura droit à neuf (9) mois de rappel; 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.

D) Si le salarié 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

- 15.05 La procédure suivante s'applique dans les cas de mise à pied occasionnée par un manque de travail:
- A) L'Employeur procède d'abord à la mise à pied des salariés surnuméraires et des salariés en période d'essai à moins qu'il ne soit exigé d'un employé une compétence technique spéciale (métier).
  - B) L'Employeur procédera ensuite à la mise à pied des employés réguliers dans l'ordre inverse de la liste d'ancienneté (plus jeune d'abord) en respectant l'ancienneté départementale, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la fonction.
  - C) Un salarié régulier plutôt que d'être mis à pied peut être transféré temporairement de département pourvu qu'il ne déplace pas un salarié régulier ou un salarié à l'essai des catégories III et IV et en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction. Il devra retourner dans son département dès que le travail reprendra dans son département.
- 15.06 La Compagnie affichera aux 1er janvier, 1er avril, 1er juillet et 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. Le 1er avril et le 1er octobre de chaque année, la Compagnie fera parvenir au bureau de l'Union une liste de tous les salariés indiquant leur numéro d'assurance sociale, leur adresse et leur numéro de téléphone.
- 15.07 Si un salarié 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 d'y revenir lui-même, il conserve son ancienneté accumulée avant son transfert ou sa promotion pendant six (6) mois; après cette période hors l'unité de négociations, il cesse d'accumuler de l'ancienneté, mais conserve l'ancienneté qu'il avait acquise, sujet à acceptation par les membres de l'unité de négociations.
- 15.08 La maladie ou l'incapacité au travail d'un salarié résultant d'un accident ou d'une maladie occasionnés par son travail ne pourra être alléguée comme cause suffisante de congédiement, le tout sujet aux conditions énumérées à l'article 15.04. Après sa guérison, le salarié sera réintégré dans son poste sous réserve de pouvoir exécuter normalement le travail requis.
- 15.09 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.
- 15.10 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.
- 15.11 Le proposé au transport, l'homme de service, le vendeur de la route de sirop, le vendeur, l'assistant-vendeur et le pré-vendeur sur routes de bouteilles sont inscrits sur la liste d'ancienneté de l'extérieur.



ARTICLE 16 - SEMAINE DE TRAVAIL

Salariés à taux horaire

- 16.01 La semaine régulière de travail est répartie en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives chacun, du lundi au vendredi inclusivement; elle peut aussi être répartie en quatre (4) jours de dix (10) heures consécutives chacun, après entente écrite entre les parties; mais dans ce dernier cas, les salariés pourront revenir sur demande à la semaine de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, après entente écrite entre les parties.
- 16.02 L'heure du début de la journée régulière est établie à huit (8:00) heures et peut être modifiée après entente écrite entre les parties.
- 16.03 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.
- 16.04 Le paragraphe 16.03 ne s'applique pas en cas de bris majeur à la machinerie ou l'équipement, de manque de force motrice ou de force majeure excédant quatre (4) heures pour les salariés avec une semaine de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun et excédant cinq (5) heures pour les salariés avec une semaine de quatre (4) jours de dix (10) heures chacun.
- 16.05 La semaine régulière de travail du préposé au transport, de l'homme de service et du vendeur de la route de sirop sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement.

Salariés à taux de base et commission:

- 16.06 La semaine régulière de travail des vendeurs et des assistants vendeurs s'effectue du lundi au vendredi inclusivement. L'heure du départ, selon la pratique actuelle, est maintenue et ne peut être modifiée qu'après entente entre les parties.
- 16.07 Les vendeurs et les 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 s'ils ont communiqué avec le bureau de la Compagnie, lors de la visite de l'un de leurs derniers clients.

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 A) Le temps supplémentaire sera sur une base volontaire sauf que dans des cas d'urgence les salariés seront obligés de travailler des heures supplémentaires après entente préalable entre la Compagnie et les représentants de l'Union.

B) Aux fins du présent article, le mot "urgence" signifie une situation non prévue dont la solution ne peut être retardée et qui nécessite une intervention immédiate.

Salariés à taux horaire

- 17.02 Tout travail effectué après huit (8) heures de travail par jour, du lundi au vendredi inclusivement, sera rémunéré à raison de temps et demi.
- 17.03 Tout travail effectué le samedi en toute période de l'année sera rémunéré à raison de temps et demi.
- 17.04 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré à raison de temps double.
- 17.05 Tout travail effectué un jour de fête chômé et payé, sera rémunéré à raison de temps double plus le paiement de la fête.
- 17.06 A) Tout travail accompli par le préposé au transport, l'homme de service et le vendeur de la route de sirop au-delà de quarante (40) heures par semaine sera rémunéré au taux de temps et demi.
- B) La rémunération du surtemps du samedi et du dimanche sera appliquée de la même façon que les autres salariés à taux horaires.

Salariés à taux de base et commission:

- 17.07 Tout travail de livraison accompli par les vendeurs et assistants de routes de bouteilles, 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.
- 17.08 Tout travail de livraison accompli par les vendeurs et assistants de routes de bouteilles, le dimanche, sera rémunéré au taux de temps double du salaire de base (20% du salaire de base hebdomadaire) plus la commission au taux normal.

ARTICLE 18 - CONGES FERIES

- 18.01 Les jours fériés suivants seront des jours chômés et payés pour tous les salariés réguliers:
- |                      |                               |
|----------------------|-------------------------------|
| 1er janvier          | 25 décembre                   |
| 2 janvier            | 26 décembre                   |
| Lundi de Pâques      | 12e fête: La date de prise de |
| Premier Lundi de mai | cette fête est déterminée en  |
| Fête de la Reine     | cours de négociation.         |
| St-Jean-Baptiste     |                               |
| Confédération        |                               |
| Fête du travail      |                               |
| Action de Grâces     |                               |
- 18.02 Le salaire que recevra un salarié de l'intérieur pour un jour férié et chômé sera établi comme suit: Taux horaire multiplié par huit (8).
- 18.03 Si l'un des jours de congés précités tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté au premier jour ouvrable suivant



18.05 ou précédent ou par entente entre les parties, à un autre jour.

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 avec les vacances annuelles.

18.05 Le congé férié sera payé au salarié qui est mis à pied pour manque de travail, maladie ou accident, si le jour férié survient dans les quinze (15) 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 quinze (15) 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 à un minimum de dix (10) jours ouvrables.

18.06 Toute absence payée prévue à la convention, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 5.04 et 5.05 sera rémunérée sur la base suivante dans le cas de ce personnel:

|              | <u>01-01-1982</u> | <u>01-01-1983</u> |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Pré-vendeur: | 91\$              | 99,40\$           |
| Vendeur:     | 90,40\$           | 98,80\$           |
| Assistant:   | 78,40\$           | 86,80\$           |

Note: Dans le cas des congés payés prévus au paragraphe 18.01, 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 au paragraphe 18.06.

#### ARTICLE 19 - CREDITS DE CONGE-MALADIE

19.01 Le salarié régulier qui compte douze (12) mois ou plus de service au premier janvier de chaque année aura à son crédit six (6) jours de congé-maladie utilisables au cours des douze (12) mois suivants.

19.02 Le salarié qui a complété sa période d'essai en cours d'année aura à son crédit une journée et demie (1½) de congé-maladie et ensuite une demi-journée (½) par mois effectivement travaillé jusqu'à ce qu'il ait complété un douze (12) mois au cours de la même année de contrat; alors on lui créditera six (6) jours au 1er janvier comme les salariés réguliers du paragraphe 19.01.

19.03 Les jours utilisés sont payables aux deux tiers (2/3) des taux mentionnés aux paragraphes 18.02 et 18.06.

19.04 Les crédits de congé-maladie non utilisés durant une année ne sont pas cumulables et sont remboursés au salarié à la fin de l'année au taux mentionné aux paragraphes 18.02 ou 18.06 pour chaque jour non utilisé.

- 19.05 Tout salarié qui, à la fin d'une année, a un minimum de cinq (5) jours de crédits de congé-maladie accumulés, peut demander de prendre une semaine de congé durant l'année suivante à une date située entre le 10 janvier et le 1er juin ou entre le 15 septembre et le 10 décembre. Cette semaine de congé est rémunérée au taux mentionné aux paragraphes 18.02 ou 18.06 en vigueur pour l'année précédente. La rémunération pour ces congés est versée au salarié avant son départ pour sa semaine de congé.
- 19.06 Les crédits de congé-maladie ne sont pas remboursables au départ de l'employé.
- 19.07 Le salarié régulier mis à pied pour une période de plus de six (6) mois durant l'année accumule des crédits de congé-maladie au prorata du nombre de mois travaillés.

#### ARTICLE 20 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 20.01 Les catégories de salaires et le taux de salaire horaire applicable à chacune de ces catégories de salaire, tels qu'établis en annexe "A", sont applicables aux salariés de l'intérieur et de l'extérieur.

#### ARTICLE 21 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 21.01 Les salariés réguliers ont droit à des uniformes convenables et en nombre suffisant et ceux-ci sont entièrement payés par l'Employeur; les dispositions en vigueur dans la convention collective se terminant le 31 décembre 1979, relativement au nettoyage et l'entretien des uniformes, ainsi qu'à la possibilité de location d'uniformes par l'Employeur, sont maintenues pendant la durée de la présente convention collective.
- 21.02 Les mensurations des uniformes s'effectueront vers le 1er avril pour l'été et vers le 1er septembre pour l'hiver et la livraison s'effectuera dans les plus brefs délais.
- 21.03 Tout salarié régulier a droit à des gants au besoin et sur justification.

#### ARTICLE 22 - ASSURANCE

- 22.01 L'assurance-groupe suivante demeure en vigueur pendant la durée de la présente convention collective:
- Vie: \$15,000.00, double indemnité, salarié.  
Plan: 1-4-26  
66 2/3% du salaire, sans maximum applicable, avant assurance-chômage.  
Médical majeur: 80%  
Maximum \$15,000.00, aucun autre déductible.  
Vie conjoint: \$2,000.00  
Vie enfant: \$1,000.00
- 22.02 Une assurance-salaire à long terme, accordant aux salariés 60% de leurs salaires, en cas d'invalidité, est présentement en vigueur et le demeurera pour la durée de la convention. Ce pourcentage sera porté à 70% à compter du 1er septembre 1982.



- 22.03 a) Le régime d'assurance-collective demeure en vigueur pendant la durée de la présente convention collective et jusqu'au renouvellement de la convention collective.
- b) Le régime est le même que celui qui est présentement en vigueur ou l'équivalent.
- 22.04 c) Les parties acceptent que L. Dolan et Associés Inc. soit nommé comme administrateur et courtier pour le régime. Les négociations avec le ou les compagnies d'assurance pour fins d'établir et maintenir le régime, ayant comme but principal de fournir un service efficace aux membres, seront déterminées par le comité en consultation avec Les Dolan.
- ARTICLE 23  
23.01 d) Un comité sera formé de trois (3) représentants dûment nommés par les employeurs participants, à l'exclusion d'un courtier ou agent d'assurance, mais pas plus qu'un représentant par employeur participant ainsi que de trois (3) représentants dûment nommés par l'Union et à son emploi; le comité est responsable du bon fonctionnement du régime.
- ARTICLE 24  
24.01 e) Les polices d'assurance seront détenues conjointement par les deux parties.
- f) A compter du 1er septembre 1982, l'Employeur qui contribue actuellement pour soixante pour cent (60%) de l'assurance long terme continuera de payer cent pour cent (100%) de l'assurance de base, l'Employeur qui contribue actuellement pour cent pour cent (100%) de l'assurance long terme continuera de payer soixante pour cent (60%) de l'assurance de base.
- ARTICLE 25  
25.01 g) Tous les employés réguliers au travail actif sont éligibles. Les employés réguliers non au travail actif seront éligibles dès leur retour au travail.
- 25.02 h) La participation de chaque employé admissible est obligatoire.
- i) Les employés mis-à-pied seront couverts pour l'assurance-vie et maladie complémentaire pour une période minimale de douze (12) mois, à condition que les primes pour ces bénéfices soient payées au taux établi par le comité. Cette couverture sera obligatoire et sans discrimination.
- j) L'Employeur s'engage à remettre les primes mensuelles d'assurance avant le dixième (10ième) jour du mois suivant. L'Employeur s'engage à faire parvenir la prime mensuelle totale d'assurance, pour l'employé qui sera dans l'incapacité de travailler à cause de maladie ou d'accident professionnel ou non professionnel et pour l'employé qui est mis-à-pied.
- k) L'Employeur s'engage à informer l'administrateur du régime de l'absence d'un employé pour cause de maladie ou d'accident dans les dix (10) jours qui suivent cette absence.

- 1) L'Employeur s'engage à informer l'administrateur de tous les noms des employés qui ne sont pas effectivement au travail à la date de mise en vigueur pour cause d'invalidité, afin que l'administrateur puisse s'assurer qu'une demande d'exonération de prime sur la vie ait été faite auprès de l'assureur précédent.

22.04 L'Union tient l'Employeur indemne de toute réclamation qui pourrait être faite à l'Employeur par qui que ce soit relativement au présent article.

#### ARTICLE 23 - NOUVEAUX PRODUITS

23.01 Les parties se rencontreront lors de toute introduction sur le marché de nouveaux formats. Si les taux pour de tels formats ne sont pas prévus dans la convention collective, les parties se rencontreront pour négocier les nouveaux taux.

#### 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 actuellement accomplis par des salariés faisant partie de l'unité de négociations.

25.02 L'Employeur s'engage à obtenir l'accord de l'Union préalablement à l'octroi de nouveaux contrats pour le transport ou la distribution de ses produits; la situation actuelle relativement à la distribution ou au transport des produits de l'Employeur est maintenue pendant la durée de la présente convention collective.

#### ARTICLE 26- FONCTION DE JURE

26.01 Lorsqu'un salarié régulier est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions, il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient d'établir que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

26.02 Le salarié régulier appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie et suite à des événements survenus alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions reçoit la différence entre les honoraires de témoin et son salaire régulier.



#### 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 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 et une copie de ce rapport sera fournie au salarié concerné et une copie 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 officiellement 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 privé 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 douze (12) 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 immédiatement.

#### 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. Cependant, l'assistant qualifié pourra remplacer son vendeur pendant toute la durée des vacances de celui-ci.
- 29.02 Le dernier assistant disponible devra remplacer au poste de vendeur lorsque nécessaire.

#### ARTICLE 30 - EQUILIBRATION DES ROUTES

- 30.01 Les routes de bouteilles à deux (2) hommes seront équi-

brées 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. L'Employeur peut procéder à l'équilibre des routes lorsqu'il le juge nécessaire. Le volume annuel projeté sera de 70,000 unités. 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 janvier au 31 décembre) l'excédent de 70,000 caisses (selon la définition des unités en annexe) constituera la base d'une rémunération additionnelle de sept (\$0.07) cents l'unité à être séparés entre le vendeur et l'assistant de chaque route excédentaire selon le principe de quatre (\$0.04) cents pour le vendeur et trois (\$0.03) cents pour l'assistant. La rémunération additionnelle s'applique aussi aux routes de pré-vente (vendeur-livreur et assistant-vendeur-livreur).
- 30.03 Sur demande, l'Employeur transmet aux officiers locaux de l'Union le volume de vente de chaque route pour fins d'équilibration du volume annuel pendant la durée de la présente convention.
- 30.04 Les routes à un (1) homme seront équilibrées selon les mêmes principes que les routes à deux (2) hommes, mais avec 50% du volume; aucun changement permanent dans le rapport routes un (1) homme routes deux (2) hommes ne sera effectué sans l'assentiment de l'Union.
- 30.05 Le boni applicable aux routes à un (1) homme sera de sept (\$0.07) cents pour toute unité dépassant 35,000 et c, sur une base annuelle.
- 30.06 Les termes "vendeur-livreur" et "assistant-vendeur-livreur" signifient aussi "livreur" et "aide-livreur" pour fin d'application de cette convention collective.

ARTICLE 31 - PRE-VENTE, ROUTE A DEUX (2) HOMMES, ROUTE A UN (1) HOMME

- 31.01 L'Employeur peut établir un système de pré-vente sur les routes à deux (2) hommes avec complément de routes à un (1) homme en tout temps aux conditions suivantes:
- 1) Le poste ou les postes de pré-vendeurs sont affichés avant l'instauration du système (sujet à la clause de promotion).
  - 2) Le choix des clients affectés aux routes de pré-vente et aux routes à un (1) homme est discuté avec les vendeurs et assistants et les représentants de l'Union, si désiré.
  - 3) Tous les postes de vendeurs et d'assistants sont ouverts immédiatement avant la mise en vigueur du sys-



tème en vue de procéder aux choix des routes par ancienneté à l'intérieur des mêmes fonctions.

- 4) L'Union est avisée de l'intention de l'Employeur d'instaurer ledit système, dans les meilleurs délais, afin de lui permettre de participer à son élaboration, si nécessaire.

- 31.02 La même procédure et les mêmes pré-requis vaudront lors de l'instauration d'un système de routes à deux (2) hommes et à un (1) homme, sans pré-vente.
- 31.03 Le fardeau de travail et les possibilités de revenus seront établis de façons à ce que le pré-vendeur "moyen" puisse espérer réaliser de ses projections annuelles des revenus pas moindre que ceux d'un vendeur "moyen"; dans le contexte d'une pré-vente sélective, les visites, comprenant prise de commandes, mise en marché et tout travail à accomplir chez le client, devraient normalement varier entre 150 et 225 sur une base hebdomadaire. C'est dire que si 150 visites sont nécessaires pour atteindre le double volume livré par un vendeur, plus le pré-vendeur aura d'assignments spéciales chez le client. C'est aussi dire que plus il se rapprochera de 225 visites de prise de commandes, moins le pré-vendeur aura d'autres travaux à exécuter chez le client. La semaine de travail des pré-vendeurs sera une semaine normale de travail.
- 31.04 Lorsque le pré-vendeur n'est pas affecté à plein temps à la pré-vente durant une semaine de travail, il reçoit le taux de salaire prévu pour le pré-vendeur à l'article 18.06, pour la ou les journées durant lesquelles il n'est pas affecté à la pré-vente.
- 31.05 Sans limiter les droits de l'Employeur énoncés dans le présent article, chaque route de bouteilles comprend un vendeur et un assistant-vendeur l'année durant.

#### ARTICLE 32 - TRAVAIL D'URGENCE

- 32.01 Les salariées qui sont rappelées 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 trois (3) heures au taux régulier, le plus élevé des deux.

#### ARTICLE 33 - DEPLACEMENT SANS TRAVAIL

- 33.01 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 de 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 cinq (5) heures de paie régulière s'il est sous le régime de la semaine de quatre (4) jours et de quatre (4) heures, s'il est sous le régime de la se-

37.03 maine de cinq (5) jours. Il est entendu que, dans ces circonstances, un salarié peut être affecté dans son service à un travail autre que son travail régulier et que son taux régulier de salaire ne sera alors ni diminué ni augmenté.

#### ARTICLE 34 - TEMPÊTE DE NEIGE ET BRIS DE VEHICULE

34.01 Si les pré-vendeurs, vendeurs et assistants ne peuvent travailler lors d'une tempête de neige ou du fait que leur véhicule est défectueux, ils ne subiront pour cette journée aucune perte de salaire de base. Il est entendu que les salariés devront faire un effort raisonnable pour compléter les clients non servis lors de ladite journée.

#### ARTICLE 35 VENTES, FUSIONS ET ACQUISITIONS

35.01 Si une compagnie en relation contractuelle avec l'Union "Local 1999 Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses Industries" achète, vend ou se fusionne avec une compagnie aussi en relation contractuelle avec ledit local, les parties se rencontreront pour négocier les applications qui s'imposent; faute d'entente, le tout pourra être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties (Compagnie ou l'Union). Dans ce cas l'arbitre pourra rendre la décision qu'il estimera la plus juste.

#### 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 0,20¢ l'heure (0,25¢ l'heure dès la première semaine complète du mois de juin 1982 et 0,30\$ l'heure dès la première semaine complète du mois de juin 1983) pour chaque heure travaillée par un salarié régulier, avec un maximum de quarante (40) heures par 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 0,05¢/l'heure, selon les mêmes principes et les mêmes modalités établies ci-haut. Ce montant sera porté à 0,10¢/l'heure dès la première semaine complète du mois de juin 1982 et à 0,015¢/l'heure dès la première semaine complète du mois de juin 1983.

#### ARTICLE 37 - AUTRES CLAUSES

37.01 Les vendeurs et les assistants-vendeurs auront droit à leur commission pour toute unité complémentaire livrée.

37.02 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.



- 37.03 Le déchargement et le chargement des camions devront être faits par les salariés de l'intérieur. Pour ce qui est de la cabine et du compartiment à annonces, le ménage de ceux-ci continuera à être effectué par les salariés de l'extérieur.
- 37.04 La Compagnie s'engage à ce que la vente de caisses directement de son usine ou par livraison directe sans passer par l'usine soit éliminée; dans les cas d'exception, les commissions seront versées au club récréatif des salariés ou encore créditées à la route à laquelle appartient le client desservi selon la pratique actuellement en vigueur.
- 37.05 Les salariés ne seront pas tenus financièrement responsables des bris à leur véhicule ou à leur équipement, des bris des caisses et bouteilles ou encore du gel des bouteilles, sauf en cas de négligence.
- 37.06 Les vendeurs auront un double de la feuille de chargement et du dépôt de la caisse afin de leur permettre de faire leur vérification.
- 37.07 La Compagnie fera remise de la paie tous les jeudis et retiendra une semaine de salaire.
- 37.08 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.
- 37.09 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.
- 37.10 Lorsqu'un salarié subit un accident au travail, la Compagnie lui paiera son salaire pour le reste de la journée de travail même si celui-ci doit s'absenter pour se rendre à l'hôpital le jour même de l'accident.
- 37.11 Les cotisations syndicales seront indiquées sur les formules T4 et TP4.
- 37.12 Les dispositions relatives au tri et au démêlage, sont celles qui étaient en vigueur dans la convention collective se terminant le 31 décembre 1979.
- 37.13 L'Employeur devra fournir de l'aide additionnelle, au besoin, lorsqu'il y aura une fête durant la semaine.
- 37.14 La suspension temporaire du permis de conduire pour une période inférieure à six (6) mois pour cause de points de démerite, ne sera pas une cause suffisante de congédiement; dans ce cas, les salariés pourront être attitrés temporairement à une fonction dans l'entreprise sans toutefois déplacer un salarié régulier.
- 37.15 L'Employeur peut utiliser des surnuméraires ou des contractuels en tout temps pour le lavage des camions. Les sala-

riés qui travaillent à l'extérieur de l'établissement ne seront pas tenus de laver leur véhicule.

ARTICLE 38 - SURNUMÉRAIRES ET ÉTUDIANTS

- 38.01 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 palier à un surcroît de travail saisonnier.
- 38.02 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 et les jours fériés après trente (30) jours consécutifs; il paie la cotisation syndicale à partir de sa première semaine de travail.
- 38.03 Un surnuméraire qui occupe un poste régulier vacant est considéré comme employé à l'essai et est soumis aux dispositions de l'article 15.
- 38.04 La rémunération du surnuméraire est la suivante:
- Salarié intérieur à taux horaire: 5,50\$ de l'heure
- Salarié de l'extérieur: 6\$ de l'heure

ARTICLE 39 - PAIE DE SÉPARATION

- 39.01 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 affecté une fonction comparable dans le 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 complète de la production;
- C) La paie de séparation sera remise par montants hebdomadaires successifs au taux régulier du salarié au moment de sa séparation.
- 39.02 L'ancienneté du salarié est abolie lors du dernier versement de la paie de séparation.
- 39.03 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 de l'Union.



- 39.04 La paie de séparation sera d'une (1) semaine par année complète d'ancienneté au moment de la date officielle de fermeture jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines.

ARTICLE 40 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 40.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 1983 inclusivement. Les salaires et les classifications sont en vigueur depuis le 1er janvier 1982.
- 40.02 La rétroactivité s'applique sur toutes les heures travaillées ainsi qu'à la rémunération de vacances, congés payés, permis pour absence syndicale, congés de maladie et congés sociaux.

ET LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL, ce 30<sup>ième</sup> jour de juillet 1982.

LA COMPAGNIE

LE LOCAL D'UNION NO 1999, ROU-  
TIERS, BRASSERIES, LIQUEURS  
DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES  
INDUSTRIES

Par: Philippe Bernard

Par: Raoult Gauthier

Par: \_\_\_\_\_

Par: Claude Laroché

Par: H. Audet

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

SALAIRES A SALAIRES DE BASE ET COMMISSIONS

ANNEXE "A" /01/82

01/01/83

SALAIRES A TAUX HORAIRES

|                                        | <u>01/01/82</u> | <u>01/01/83</u> |
|----------------------------------------|-----------------|-----------------|
| <u>Vendeur:</u>                        |                 |                 |
| Catégorie I:                           | 9.10\$          | 10.15\$         |
| Main d'oeuvre non autrement classifiés |                 |                 |
| Commission sur tous les formats        |                 |                 |
| Catégorie II:                          | 9.15\$          | 10.20\$         |
| Opérateur de camion-fourchette         |                 |                 |
| Catégorie III:                         | 9.65\$          | 10.70\$         |
| Fabricant de sirop                     |                 |                 |
| Mécanicien "B"                         |                 |                 |
| Opérateur d'embouteilleuse             |                 |                 |
| Expédition-réception (vérificateur)    |                 |                 |
| Catégorie IV:                          | 10.46\$         | 11.51\$         |
| Préposé au transport                   |                 |                 |
| Vendeur route de sirop                 |                 |                 |
| Mécanicien "A"                         |                 |                 |
| Homme de service sur territoire        |                 |                 |

ESSAI: 0,25\$ de moins que Catégorie I

Surnuméraire: voir l'article 38.

-----



# A N N E X E " A " (suite)

## SALARIÉS A SALAIRES DE BASE ET COMMISSIONS

|                                                                                                       | <u>01/01/82</u>                                                                                                                            | <u>01/01/83</u> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <u>Pré-vendeur:</u>                                                                                   |                                                                                                                                            |                 |
| Base hebdomadaire:                                                                                    | 316\$                                                                                                                                      | 358\$           |
| Commission:                                                                                           | 0.06\$/unité                                                                                                                               | 0,06\$/unité    |
| <u>Vendeur:</u>                                                                                       |                                                                                                                                            |                 |
| Base hebdomadaire:                                                                                    | 314\$                                                                                                                                      | 356\$           |
| Commission sur tous les formats jusqu'à 26 ozs. - 24 bouteilles:                                      | 0,0925\$                                                                                                                                   | 0,0925\$        |
| Commission sur tous les formats 26 ozs. et plus:                                                      |                                                                                                                                            |                 |
| 12 bouteilles, excepté 1.5 litre: 6 bouteilles:                                                       | 0,1125\$                                                                                                                                   | 0,1125\$        |
| 2 litres:                                                                                             | 0,13 \$                                                                                                                                    | 0,13 \$         |
| <u>Assistant:</u>                                                                                     |                                                                                                                                            |                 |
| Base hebdomadaire:                                                                                    | 301\$                                                                                                                                      | 343\$           |
| Commission sur tous les formats jusqu'à 26 ozs. - 24 bouteilles:                                      | 0,0575\$                                                                                                                                   | 0,0575\$        |
| Commission sur tous les formats 26 ozs. et plus:                                                      |                                                                                                                                            |                 |
| 12 bouteilles, excepté 1.5 litre: 6 bouteilles:                                                       | 0,0775\$                                                                                                                                   | 0,0775\$        |
| 2 litres:                                                                                             | 0,10 \$                                                                                                                                    | 0,10 \$         |
| <u>Pré-mix / post-mix (1 bidon ou 2 cruches)</u><br><u>sur routes régulières de bouteilles: unité</u> |                                                                                                                                            |                 |
| Vendeur:                                                                                              | 0,35\$                                                                                                                                     |                 |
| Assistant:                                                                                            | 0,25\$                                                                                                                                     |                 |
| <u>Route à 1 homme:</u>                                                                               | même base que le vendeur avec double commission sur toute livraison.                                                                       |                 |
| <u>Essai:</u>                                                                                         | 10\$ de moins sur la base et mêmes commissions que l'assistant-vendeur.                                                                    |                 |
| <u>Surnuméraire:</u>                                                                                  | voir l'article 38.                                                                                                                         |                 |
| <u>Note:</u>                                                                                          | L'emballage ne fait pas varier le taux de commission; le nombre de bouteilles ou contenants est le seul facteur déterminant la commission. |                 |

-.-.-.-.-

92 AOU 27 15 25  
LETTRE D'ENTENTE

10500-02  
'82 AOU 13 11 33

ENTRE

PHILIPPE SIMARD & FILS LTEE

ET

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

1. Le vendeur sur la route pré-mix et post-mix recevra une rémunération additionnelle de sept (7) cents pour les ventes dépassant un volume de 17,600. Si les ventes diminuent, les parties se rencontreront pour en discuter.
2. 

|                        |        |        |
|------------------------|--------|--------|
| Route Pré-mix/Post-mix | 1/1/82 | 1/1/83 |
| Base                   | \$314  | \$356. |
| Commission par bidon   | 0.36   | 0.36   |
3. Dans le cas d'accident subi dans l'exercice de ses fonctions, l'employé ayant droit aux compensations accordées dans pareils cas par la Loi des Accidents du Travail de la Province de Québec, les dites compensations sont avancées par la compagnie, chaque semaine. Les chèques de la Commission des Accidents du Travail sont alors libellés au nom de cet employé et au nom de la compagnie afin que cette dernière puisse être remboursée des avances consenties. Cette procédure ne doit pas excéder une période d'un (1) an.
4. Une allocation supplémentaire sera allouée pour le vendeur et l'assistant vendeur pour l'entrepôt de Chibougamau pour la durée de la présente convention collective de travail:  

|            |                     |
|------------|---------------------|
| Vendeur:   | \$30.00 par semaine |
| Assistant: | \$20.00 par semaine |
5. Le salaire des deux (2) pré-vendeurs est groupé afin de diviser le salaire total en deux (2) parties égales, comprenant les commissions. Il en sera de même pour le salarié qui remplace un pré-vendeur durant une absence prévue à la convention collective.
6. Les pré-vendeurs conservent un différentiel de salaire de vingt dollars (\$20.00) prévu par entente locale durant la convention 1980-1981. Cependant les parties conviennent que cette entente et le paiement de la somme de vingt dollars (\$20.00) se terminent à la fin de la présente convention collective.



7. Lorsque l'aide-vendeur occupe une fonction de vendeur pendant les quatre (4) jours d'une semaine où il y a un congé férié, il est payé au taux du vendeur pour le jour férié.
8. Pour la période d'été, la chemise à manches courtes est remplacée par un gilet (T-shirt). Pour le mécanicien et le technicien, des chemises de couleur seront accordées.
9. Dans le cas de reprise de marchandise, la commission sera payée au venderu qui doit récupérer la marchandise.
10. Le 1er mai prévu au paragraphe 18.01 est remplacé par un jour de congé choisi par les parties .

FAIT A DOLBEAU, CE . . 0 5 - 0 8 - 8 2 . . . . .

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

PHILIPPE SIMARD & FILS LTEE

|                          |                        |
|--------------------------|------------------------|
| <u>Danielle Gauthier</u> | <u>Philippe Simard</u> |
| <u>Claude Favoche</u>    | _____                  |
| <u>H. Trudel</u>         | _____                  |
| _____                    | _____                  |

N.B. Un employé préposé au chargement ainsi qu'un employé de l'intérieur pourront prendre leurs vacances en même temps durant la période estivale.

Le préposé au chargement sera remplacé par un surnuméraire si possible. Cette entente se termine à la fin de la présente convention collective.