

No.

515-09

NUM

*Liquors Sagunay Stee*

12-085

C A N A D A

B. C. G. T.  
QUÉBEC

PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE CHICOUTIMI

'83 JUN 21 11:19

LIQUEURS SAGUENAY LTEE,  
1800 Blvd. Talbot, C.P. 100,  
Chicoutimi, Qué. G7H 5B7

Employeur. -

-et-

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
LIQUEURS SAGUENAY LTEE (C.S.N.),  
73, rue Arthur Hamel sud,  
Chicoutimi, Québec.  
G7H 3M9

Le Syndicat.-



IL EST CONVENU CE QUI SUIT:

MM. Jacques Poulin, Richard Dubé, Luc Potvin, Michel Mimeault et Bruno Guay, sont salariés surnuméraires en probation depuis le 1er janvier 1983, nonobstant les dispositions de la Convention Collective.

LIQUEURS SAGUENAY LTEE,

Par: *R. Fournier*

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
LIQUEURS SAGUENAY LTEE  
(C.S.N.)

Par: *Richard Bergeron* *Raymond Lefrançois*  
*Prox Bonicte* *Alain Sarrasin*

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE CHICOUTIMI

B. C. S. T.  
QUÉBEC

'83 JUN 21 11:18

LIQUEURS SAGUENAY LTEE,  
1800, boul. Talbot,  
Chicoutimi, Québec.

Employeur. -

-et-

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
LIQUEURS SAGUENAY LTEE, (C.S.N.),  
73, rue Arthur Hamel Sud,  
Chicoutimi, Québec.  
G7H 3M9

Le Syndicat. -

IL EST CONVENU CE QUI SUIT:

QUE Richard Bergeron à compter de la signature de la convention collective de travail est rappelé au travail et sera tenu en disponibilité dans la salle de conférence ou dans un bureau désigné par l'employeur.

QUE le salaire de Richard Bergeron sera celui de la production tel que prévu par la convention collective de travail.

QU'UN comité formé d'un médecin désigné par l'employeur, d'un médecin désigné par le Syndicat et d'un médecin de la C.S.S.T. soit mis sur pied.

QUE le comité ait comme responsabilité d'analyser et d'évaluer la condition physique de Richard Bergeron et de décider si Richard Bergeron est capable d'exécuter son travail ou déterminer quel poste il peut occuper.

.../2

QUE dans l'éventualité où Richard Bergeron serait capable d'occuper un poste et que celui-ci soit disponible ou rendu disponible par entente entre les parties, il y sera réintégré. Dans le cas contraire, il devra se rapporter à la C.S.S.T. pour y faire valoir ses droits.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES  
ONT SIGNE CE 14 JUIN 1983.

LIQUEURS SAGUENAY LTEE

PAR:

*J. Fournier*  
*Yvon Dimeault*  
*Alain Lussier*

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
LIQUEURS SAGUENAY LTEE  
(C.S.N.)

PAR:

*Jean-Louis Desrosiers*  
*Bernard Bergeron*  
*Olyvier Gaudreault*  
*Yves Boyde*  
*Raymond Lapointe*

C A N A D A

PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE CHICOUTIMI

'83 JUN 21 11:18

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: Liqueurs Saguenay Ltée

ET: Syndicat National des Employés de Liqueurs Saguenay Ltée  
(C.S.N.)

Les parties ci-haut mentionnées conviennent que l'arrêt de travail en cours prendra fin le vendredi, 10 juin 1983 aux conditions suivantes:

- 1.- Tous les employés qui étaient au travail le 15 avril 1983, avant l'arrêt de travail, doivent être rappelés au travail sans exception au plus tard le 20 juin 1983.
- 2.- L'ancienneté et tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque employé sont conservés. L'ancienneté elle-même se trouve accrue pendant la période qu'a duré le présent arrêt de travail.
- 3.- La Compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, sanction ou mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'un ou des employés en raison de l'arrêt de travail, des événements découlant de celui-ci, du rôle qu'il ou qu'ils ont joué et en général, de tous les actes ou omissions rattachées à cet arrêt de travail.
- 4.- La Compagnie et le Syndicat renoncent à l'avance à toutes actions, injonctions, poursuites, plaintes ou procédures légales quelconque qu'elle ou qu'ils pourraient tenter devant toute Cour ou Commission contre l'une ou l'autre des parties et/ou contre tout officier du Syndicat ou du Comité de négociation, agent ou représentant de la C.S.N., agent et/ou membres des autres parties relativement à cet arrêt de travail ou événement découlant de celui-ci, du rôle qu'ils ont joué et en général, de toutes actions ou omissions de leur part rattachées à l'arrêt de travail et pareillement, chacune des parties déclarent de plus, qu'elle se désiste immédiatement, sans frais, de l'un ou quelconque des recours ci-haut prévus au cas où il y en aurait actuellement, pendant, devant toute Cour ou Commission contre l'autre partie.

.../2



Q51509

*Françoise*

B.C.G.T.  
QUÉBEC

'83 JUN 21 11:16

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

LIQUEURS SAGUENAY LIMITEE,  
1800, Boul. Talbot,  
Chicoutimi, Qué.

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
LIQUEURS SAGUENAY LTEE (C.S.N.),  
73, rue Arthur Hamel Sud,  
Chicoutimi, Qué.  
G7H 3M9

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1                    RECONNAISSANCE ET JURIDICTION:

- 1.01            L'Employeur reconnaît que le Syndicat a dûment été accrédité par un Commissaire du Travail du Québec, comme agent négociateur pour représenter:
- " Tous les employés, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des employés affectés à la comptabilité, des gérants pré-vendeurs et de ceux automatiquement exclus par la loi."
- en date du 11 mai 1978.
- Dossier du Ministère du Travail: Q-515-6, Q-515-09-2-4.
- 1.02            La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 1.03            Aucune entente particulière entre l'Employeur et un salarié n'est valide.

ARTICLE 2                    BUT:

- 2.01            Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et les salariés et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3                    COOPERATION:

- 3.01            L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline dans l'usine et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4                    INTERPRETATION:

- 4.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu de quelques lois applicables, présentes ou futures, fédérales ou provinciales à moins que les clauses de la convention ne restreignent d'une façon précise l'exercice de tels droits ou telles obligations.
- 4.02 Les articles ou parties d'articles de la présente convention devront être lus et interprétés dans leur ensemble et suivant les règles habituelles de l'interprétation des contrats.
- 4.03 A moins que le contexte ne s'y oppose pour fins d'interprétation, "salarié" comprend le personnel tant féminin que masculin et le "singulier" veut aussi dire le "pluriel" ou vice-versa, selon le cas.

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION:

- 5.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, de gestion et d'administration de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être compatible avec les dispositions de cette convention.
- 5.02 Toute plainte résultant d'une décision prise par l'Employeur en vertu de l'article ci-haut mentionné, peut être soumise pour enquête et règlement de griefs, conformément à la procédure des griefs de l'article 22.00.

ARTICLE 6 DEFINITIONS:

- 6.01 Salarié:  
Le mot "salarié" désigne tout salarié à l'emploi de l'Employeur couvert par le certificat d'accréditation.
- 6.02 Salarié en probation:  
Les mots "salarié en probation" désignent tout

salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 10.02.

6.03 Salarié régulier:

Les mots "salarié régulier" désignent tout salarié qui a complété la période de probation et qui effectue à plein temps un travail nécessaire aux opérations de l'Employeur.

Les salariés qui, le 17 avril 1983, travaillaient à plein temps, c'est-à-dire sur une base de 40 heures par semaine et cela depuis les derniers 12 mois, continuent, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, de bénéficier de la semaine garantie et de l'avis de 30 jours lors de mise à pied ou de changement de statut de salarié régulier à salarié surnuméraire.

6.04 Salarié surnuméraire:

Les mots "salarié surnuméraire" désignent tout salarié qui travaille normalement un nombre d'heures inférieures à celles d'un salarié régulier et dont la tâche consiste à remplacer un salarié régulier absent pour quelque raison que ce soit ou à exécuter un surcroît de travail.

6.05 Les salariés surnuméraires bénéficient des avantages prévus à la convention, sous réserve des restrictions ci-après décrites:

- a) Tout nouveau salarié surnuméraire est soumis à une période de probation de 450 heures travaillées. L'employeur peut congédier le salarié au cours de la période de probation, parce que non satisfait de ses services et ce dernier ne peut se prévaloir de la procédure de griefs, le cas échéant. A la fin de cette période, son ancienneté rétroagit à la première heure travaillée.
- b) Les heures de travail disponibles sont accordées aux salariés surnuméraires, par ordre d'ancienneté, en tenant compte d'une liste qui leur est propre, laquelle liste est remise au Syndicat, le 1er janvier de chaque année,

b) à condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

c) A toutes les fois qu'un salarié surnuméraire travaille à plein temps pendant une période de 20 semaines consécutives, il devient salarié régulier.

Les salariés surnuméraires qui, après la signature de la convention collective, deviennent des salariés réguliers, bénéficient des mêmes conditions que celles mentionnées au deuxième paragraphe de l'article 6.03, lorsqu'ils auront travaillé à raison de 40 heures par semaine durant 12 mois consécutifs; s'ils n'ont pas travaillé 40 heures par semaine durant les 12 dernier mois, ils bénéficient d'un avis de 5 jours ouvrables lors de mise à pied ou de changement de statut de salarié régulier à salarié surnuméraire.

- d) Le salarié surnuméraire a droit aux congés chômés et payé de la façon suivante:
- (i) s'il travaille le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant il a droit à tout le congé.
  - (ii) s'il travaille le jour ouvrable précédent ou le jour ouvrable suivant il a droit à 50% du congé.
  - (iii) lorsque le salarié est normalement cédulé pour travailler le jour du congé, il a droit à tout le congé.
- e) Le salarié surnuméraire n'a droit au fond de pension qu'en proportion des heures travaillées.
- f) Le salarié surnuméraire reçoit le taux de salaire de la classification à laquelle il est affecté.
- g) L'assurance collective s'applique pour les salariés surnuméraires, en autant que les dispositions du contrat le permettent.

- h) Le salarié surnuméraire en période de probation reçoit le salaire payé au salarié occasionnel ou étudiant et ne bénéficie que des avantages prévues pour cesdits salariés.

6.06 Salarié occasionnel ou étudiant

Les mots "salarié occasionnel ou étudiant" désignent tout salarié embauché pour remplacer un salarié surnuméraire ou le cas échéant, un salarié régulier absent pour quelque raison que ce soit ou pour exécuter un surcroît de travail. Ces salariés bénéficient du salaire prévu à cette fin dans la présente convention et du régime syndical, à l'exclusion de toute autre clause.

L'utilisation d'un salarié occasionnel ou étudiant ne peut avoir pour effet d'empêcher ou de réduire les possibilités d'un salarié surnuméraire d'effectuer un nombre supérieur d'heures de travail. Cependant, cette disposition n'a pas pour effet d'obliger l'employeur à faire effectuer des heures supplémentaires aux salariés surnuméraires.

Les salariés occasionnels ou étudiants sont utilisés entre le premier lundi de mai et le deuxième vendredi de septembre et également entre le deuxième lundi de décembre et le deuxième vendredi de janvier.

6.07 Salarié à l'essai:

Les mots "salarié à l'essai" désignent tout salarié en période d'essai conformément à l'article 11.09.

6.08 Départements:

Le mot "département" signifie:

- a) production: production, entrepôt de jour, entrepôt de soir, entretien de la machinerie et des chariots-élévateurs, conciergerie.

- b) livraison: livraison.
- c) vendeuses automatiques: le service aux vendeuses automatiques et aux fontaines à eau, la vente et la livraison du premix, du postmix et de l'eau.
- d) garage: entretien des véhicules motorisés à l'exception des chariots-élévateurs.

6.09 Promotion:

Le mot "promotion" désigne le passage d'un salarié à une fonction à rémunération plus élevée.

6.10 Mutation:

Le mot "mutation" désigne le passage d'un salarié à une fonction à rémunération égale ou inférieure.

ARTICLE 7 REPRESENTATION SYNDICALE:

- 7.01 Aux fins d'application de la présente convention, l'Employeur reconnaît que le Syndicat peut nommer des représentants syndicaux qui doivent être des salariés de l'Employeur. Ces représentants sont au nombre de quatre (4) dont obligatoirement un (1) à la production et un (1) à la livraison.
- 7.02 Le Syndicat s'engage à aviser l'Employeur par écrit du nom de ses représentants avant qu'il ne soit obligé de les reconnaître et il est entendu qu'ils doivent effectuer leur travail régulier nonobstant leur fonction.
- 7.03 L'Employeur reconnaît également que, si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir

dans ses établissements, sur rendez-vous, pour négociations, enquêtes et règlements des griefs.

7.04 Les représentants ou officiers du Syndicat, au nombre de quatre (4) à la fois, mais pas plus de deux (2) par département, peuvent, après avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat, vingt-quatre (24) heures à l'avance, s'absenter de leur travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles, telles que: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié.

7.05 (a) A la demande du président du syndicat, lorsque celui-ci est en période de libération prévue par la présente convention, les salariés pourront le rencontrer pendant les heures de travail, pour consultation sur l'application de la convention collective, et ce, un à un et après avoir obtenu l'autorisation de leur supérieur immédiat. Cette rencontre aura lieu dans un local désigné par l'employeur.

(b) L'employeur consent à libérer un officier du syndicat une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par semaine, sans perte de traitement pour s'occuper des relations patronales-ouvrières.

7.06 L'Employeur paiera quatre (4) personnes parmi les membres du comité de négociation pour le temps nécessaire durant leurs heures de travail régulières, et sur les lieux désignés par les parties pour les séances de négociation ou de conciliation nécessitées par le renouvellement de la convention collective.

7.07 A la demande du Syndicat, l'Employeur paie le salaire de tout salarié en congé sans solde pour activités syndicales autre que celles prévues à l'article 7.08. Il fait parvenir au Syndicat une facture égale au salaire et aux bénéfices marginaux payés à ce salarié pendant qu'il est en libération sans solde.

7.08 L'Employeur s'engage à accorder, sur demande écrite du Syndicat, un congé sans solde à tout

salarié qui est élu ou nommé à un poste syndical au sein d'une instance dans un organisme affilié à la C.S.N. ou à la C.S.N. même pour la durée de son mandat. Ce salarié accumule son ancienneté et peut reprendre son poste ou un poste équivalent à son retour si son ancienneté le lui permet.

- 7.09 Toute libération syndicale avec solde est compensée au taux prévu pour les libérations au tableau des Valeurs-Etalon.

ARTICLE 8            AFFICHAGE D'AVIS:

- 8.01 Les avis du Syndicat peuvent être affichés à la place d'affaires de l'Employeur, sur des tableaux désignés par celui-ci à cet effet.

ARTICLE 9            REGIME SYNDICAL:

- 9.01 Tout salarié doit comme condition et maintien de son emploi, être membre du Syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale mensuelle fixée par l'assemblée générale du Syndicat.
- 9.02 L'Employeur déduit à chaque paie, sur les gains de chacun de ses salariés, une somme déterminée par le Syndicat. Cette somme représente une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est déductible pour une semaine ou fraction de semaine de travail.
- 9.03 Les sommes déduites seront remises au trésorier du Syndicat hebdomadairement, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels une cotisation syndicale a été déduite. Une copie de cette liste sera envoyée à la Fédération du Commerce Inc. (C.S.N.), 20 sud, rue St-Joseph, Alma, G8B 3E4.

ARTICLE 10           ANCIENNETE:

10.01 Le terme "ancienneté" désigne la durée de service continu d'un salarié régulier pour le compte de l'Employeur en année, mois et jours de calendrier.

Ce terme désigne également la durée de service d'un salarié surnuméraire pour le compte de l'Employeur accumulé en heures travaillées. Pour fins de correspondance 1,700 heures travaillées pour un salarié surnuméraire équivalent à une année d'ancienneté.

10.02 Tout nouveau salarié régulier est soumis à une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés de même que tout nouveau salarié surnuméraire est soumis à une période de probation de quatre cent cinquante (450) heures travaillées. L'Employeur peut congédier le salarié au cours de la période de probation parce que non satisfait de ses services et ce dernier ne peut se prévaloir de la procédure de griefs, le cas échéant.

Les parties, d'un commun accord, peuvent prolonger au besoin la période d'essai ci-avant prévue.

A la fin de l'une ou l'autre des périodes de probation, le salarié devient soit salarié régulier, soit salarié surnuméraire selon le cas et son ancienneté rétroagit de soixante-trois (63) jours de calendrier s'il s'agit d'un nouveau salarié régulier ou de quatre cent cinquante (450) heures travaillées s'il s'agit d'un nouveau salarié surnuméraire.

10.03 (1) Si un salarié régulier subit un accident de travail ou une maladie industrielle dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de l'Employeur, son ancienneté continue à s'accumuler indéfiniment.

(2) Si un salarié régulier subit une maladie ou un accident de travail non prévu ou non régi par la C.S.S.T., son ancienneté continue à s'accumuler pendant vingt-quatre (24) mois

et après cette période, il ne fait que la maintenir.

- (3) Si un salarié régulier est mis à pied pour une période de moins de six (6) mois, son ancienneté continue à s'accumuler durant cette période, et après cette période, il ne fait que le maintenir.

10.04 Tout salarié perd son ancienneté:

- a) Lorsqu'il quitte volontairement l'employeur;
- b) Lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) Lorsqu'à la suite d'une mise à pied prévue pour durer plus de vingt (20) jours ouvrables, le salarié régulier néglige de se présenter au travail ou de se rapporter à l'employeur, alors qu'il a été avisé par lettre expédiée par poste certifiée ou télégramme à sa dernière adresse connue, dans les dix (10) jours ouvrables suivant un tel avis;
- d) Lorsqu'à la suite d'une mise à pied de vingt (20) jours ouvrables ou moins, le salarié régulier refuse de se présenter au travail, suite à un appel téléphonique la veille où son retour est requis pour les opérations de l'employeur;
- e) Lorsqu'un salarié surnuméraire refuse de se présenter au travail, suite à un appel téléphonique lui indiquant que son retour est requis pour les opérations de l'employeur.
- f) Après une période d'absence égale à son ancienneté accumulée, si le salarié absent tel que prévu par 10.03 (2) est toujours incapable de reprendre ses fonctions normales.

ARTICLE 11 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE:

11.01

Si à l'intérieur d'un département, un poste devient vacant, il est offert et accordé au salarié

régulier intéressé qui a le plus d'ancienneté à l'intérieur du département à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

11.02 Affichage de poste:

Tout poste nouvellement créé dans l'un ou l'autre des départements ainsi que tout poste demeurant vacant, suite à l'application de l'article 11.01 est affiché pendant une période de dix (10) jours ouvrables aux endroits habituels d'affichage.

11.03 L'avis de poste vacant indique entre autres:

- (a) le titre de la fonction,
- (b) la nature de la fonction,
- (c) la date de l'affichage,
- (d) la classe de salaire,
- (e) la date d'entrée en fonction dans le poste.

L'avis de poste vacant doit être remis au représentant syndical de l'établissement avant l'affichage.

11.04 Le salarié régulier, de l'un ou l'autre des départements, doit soumettre sa candidature par écrit dans le délai d'affichage.

11.05 La liste des applicants est remise au Syndicat à l'expiration du délai d'affichage.

11.06 L'employeur accorde le poste à l'appliquant qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

11.07 Si aucun salarié régulier ne fait application dans le délai prévu à l'article 11.02, l'employeur accorde le poste au salarié surnuméraire qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

11.08 Aussitôt qu'un poste devient vacant, l'employeur

peut le remplir en le confiant à un salarié de son choix, en attendant qu'un choix définitif soit fait selon la procédure ci-haut décrite.

- 11.09 Tout salarié qui obtient un poste, selon la procédure ci-haut décrite, bénéficie d'une période d'essai de 65 jours de travail. Pendant cette période, le salarié peut reprendre son ancienne fonction. De même, l'Employeur, peut pendant la même période, retourner le salarié à son ancienne fonction s'il juge qu'il ne rencontre pas les exigences normales du travail à accomplir.

Remplacement temporaire:

- 11.10 Lorsqu'un poste comportant une rémunération supérieure devient temporairement vacant pour une (1) semaine ou plus, par suite de l'absence d'un salarié régulier pour l'une ou l'autre des raisons prévues à la présente convention, dans le département de production, il sera offert par ordre d'ancienneté aux salariés du département de production capables de répondre aux exigences normales de la tâche.
- 11.11 Au département de la livraison, lorsqu'un poste de livreur régulier devient temporairement vacant, l'aide-livreur sur la même route remplace le livreur absent.
- 11.12
- a) Si un salarié régulier payé à l'heure est provisoirement affecté à un travail normalement rémunéré à commission, pour une durée moins d'une (1) semaine complète, tel que défini à l'article 12.01, ce salarié sera payé selon la valeur-étalon journalière prévue pour le vendeur prémix à l'heure.
  - b) Tout salarié, quel que soit son statut, reçoit le taux de salaire de la classification à laquelle il est affecté.
  - c) Dans le cas du livreur appelé à remplacer provisoirement un autre salarié ou à accomplir provisoirement une autre tâche que la sienne, sa rémunération minimum sera celle prévue par le tableau des valeurs-étalon pour

un congé social et ce proportionnellement au nombre d'heures travaillées.

- d) Dans le cas d'un aide-livreur qui se verrait dans la situation prévue au paragraphe précédent, sa rémunération minimum sera celle prévue par le tableau des valeurs-étalon pour un congé social proportionnellement au nombre d'heures travaillées.

Mise à pied:

11.13 Les salariés sont mis à pied ou diminué d'heures de travail (changement de statut) par ordre d'ancienneté à condition que les salariés restant puissent remplir les exigences normales de travail à accomplir dans l'ordre suivant:

- a) Les salariés occasionnels ou étudiants.  
b) Les salariés surnuméraires;  
c) Les salariés réguliers.

11.14 Les salariés mis à pied ou diminués d'heures de travail sont rappelés les premiers dans l'ordre inverse de celui prévu au paragraphe précédent à la condition qu'ils puissent remplir les exigences du travail à accomplir.

11.15 Tout salarié régulier mis à pied a droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, ou de diminuer d'heures de travail (changement de statut) à moins qu'il ne puisse accomplir les exigences normales du travail à effectuer.

Le salaire versé à ce salarié est celui prévu pour le poste qu'il obtient.

11.16 Tout salarié régulier reçoit un avis de mise à pied de trente (30) jours de calendrier. Dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la réception de cet avis, il doit faire part à l'Em-

ployeur de sa décision de bénéficier de l'article 11.15 sinon il en perd le bénéfice.

Promotion en dehors de l'unité de négociation:

- 11.17 Une période d'essai de six (6) mois sera accordée à tout salarié promu ou transféré à une position non incluse dans l'unité de négociation. Si, pendant cette période, l'essai n'est pas concluant, le salarié pourra, à sa demande ou à celle de l'Employeur, être rétabli au rang et au salaire qu'il occupait avant sa promotion ou son transfert.

Pendant cette période, son ancienneté continue de s'accumuler.

Pendant cette période, le salarié continue de payer sa cotisation syndicale.

A l'expiration de ce délai de six (6) mois, le salarié demeurant dans un poste hors de l'unité de négociation, perd toute ancienneté.

ARTICLE 12 SEMAINE DE TRAVAIL:

- 12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, comprenant cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.
- 12.02 Les heures de travail des salariés affectés à une première équipe de travail au département de la production se situent entre 6:00 heures le LUNDI et 00.30 heure le SAMEDI. L'horaire de travail apparaît à l'Annexe "A" des présentes. Lorsqu'une deuxième équipe de travail devient nécessaire, elle s'instaure entre 17:00 heures le LUNDI et 1:00 heure le SAMEDI. L'instauration d'une deuxième équipe de travail ne peut avoir pour effet de réduire les heures de travail des salariés ni de causer de mise à pied.
- 12.03 Les heures de travail des salariés du département du garage se situent entre 7:30 heures et 17:30 heures du LUNDI au VENDREDI de chaque semaine.

- 12.04 Les heures de travail des salariés du département des vendeuses automatiques se situent entre 8:00 heures et 17:00 heures du LUNDI au VENDREDI de chaque semaine, à l'exception du salarié affecté à la distribution d'eau dont la semaine de travail est du mardi au samedi inclusivement.
- 12.05 La semaine de travail des livreurs et des aide-livreurs comporte cinq (5) jours de travail du LUNDI au VENDREDI inclusivement. Le départ le matin se situe normalement entre 7:45 heures et 8:15 heures. Ces salariés sont libres de revenir à l'usine et de quitter celle-ci avant 17:00 heures lorsque le travail est terminé de façon satisfaisante.
- 12.06 Les salariés de l'équipe de jour bénéficient d'une heure, sans solde, pour le repas.
- Ceux des autres équipes bénéficient de trente (30) minutes, sans retenue de traitement pour la période de repas.
- 12.07 Les salariés reçoivent la prime prévue à l'article 17.01 pour toutes les heures régulières travaillées avant 8:00 heures et après 17:00 heures.
- 12.08 Les salariés de l'équipe de jour bénéficient de quinze (15) minutes de repos par chaque période de quatre (4) heures consécutives de travail que ce soit à temps régulier ou à temps supplémentaire. Ceux des autres équipes bénéficient d'une période de quinze (15) minutes de repos au cours de la journée de travail.
- 12.09 La répartition des heures de travail mentionnées dans le présent article pourra être modifiée après entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.
- 12.10 Tout salarié régulier bénéficie de la semaine de travail à rémunération garantie pour le poste qu'il occupe, à condition qu'il soit disponible pour travailler pendant la semaine complète. Il est entendu que cet article ne garantit que le salaire d'une (1) semaine donnée et non pas le



Les salariés concernés doivent être avertis de cette possibilité au moins cinq (5) heures avant la terminaison de leur cédule régulière, si la durée prévue du temps supplémentaire doit excéder deux (2) heures.

- b) Suite à des arrêts imprévus, l'Employeur pourra exiger des salariés de faire du temps supplémentaire et aucun salarié ne pourra refuser sans raison valable, lorsque nécessaire pour terminer un lot (une batch normale), à condition que la durée du temps supplémentaire exigé n'excède pas une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de production.
- 13.03 Lorsqu'un salarié (sauf les livreurs et leurs aides) est appelé à travailler plus de douze (12) heures dans la même journée, une compensation pour repas au montant de cinq dollars et cinquante (\$5.50) lui sera versée.
- 13.04 Le temps supplémentaire à accomplir dans un département donné sera réparti en priorité et aussi équitablement que possible, entre les salariés de ce département en mesure d'effectuer le travail à exécuter, cette répartition étant faite par le représentant syndical.
- 13.05 Dans le cas de travail en surtemps, le taux payable est celui prévu pour le travail accompli.
- 13.06 Tout salarié appelé à travailler le dimanche et les jours fériés est rémunéré à taux double de son salaire régulier.

ARTICLE 14                    CONGES ANNUELS PAYES:

- 14.01 Aux fins du présent article, une année de service continu pour le calcul des congés annuels s'étend du 1er janvier d'une année au 31 décembre de la même année. Cependant un salarié dont le service a commencé au cours du mois de janvier, sera considéré comme ayant commencé le 1er janvier.
- 14.02 Tout salarié régi par la présente convention a droit:

- 1) S'il n'a pas un (1) an de service continu au 1er janvier de l'année courante, à un congé continu et payé dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible excède deux (2) semaines;
- 2) Après un (1) an de service continu au 1er janvier de l'année courante, à un congé annuel continu et payé d'une durée de deux (2) semaines;
- 3) Après cinq (5) ans de service continu au 1er janvier de l'année courante, à un congé annuel payé d'une durée de trois (3) semaines;
- 4) Après dix (10) ans de service continu au 1er janvier de l'année courante, à un congé annuel payé d'une durée de quatre (4) semaines.

14.03 Tout salarié régulier absent du travail pour cause de maladie ou accident incluant accident de travail ou maladie industrielle pour plus de six (6) mois pendant l'année, voit ses bénéfices de vacances proportionnellement réduits à la durée de son absence.

14.04 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence pour maladie ou accident y incluant maladie industrielle ou accident de travail, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, sauf s'il y a entente contraire entre les parties.

14.05 Pour les salariés réguliers, l'allocation pour congés annuels est calculée en prenant comme base le prix prévu par le tableau des Valeurs-Etalon, et pour les salariés surnuméraires de la façon prévue à 14.07 selon les pourcentages suivants:

- 1) Pour deux (2) semaines de congés annuels payés ou moins: 5%
- 2) Pour trois (3) semaines de congés annuels payés: 7%

3) Pour quatre (4) semaines de congés annuels payés:

- Dix (10) ans de service continu: 9½%
- Quinze (15) ans de service continu: 11%
- Vingt (20) ans de service continu: 11½%
- Vingt-trois (23) ans de service continu: 12%

- 14.06 Tout salarié régulier qui prend la totalité des congés annuels payés auxquels il a droit, entre le 1er janvier et le 30 avril et/ou entre le 1er novembre et le 31 décembre, aura droit à une majoration de deux pourcent (2%) de son allocation pour congés annuels.
- 14.07 Le salarié surnuméraire a droit aux vacances et à leur rémunération proportionnellement aux heures travaillées du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente et conformément à son ancienneté. La proportion de vacances qui lui est due s'établit sur 1700 heures. Ceci ne peut avoir pour effet d'accorder plus de vacances à un salarié surnuméraire qu'à un salarié régulier.
- 14.08 L'allocation de congés annuels payés doit être donnée au salarié lorsqu'il part en congés annuels payés ou au moment de son départ s'il quitte son emploi, est mis à pied ou est congédié, ou à une autre période après entente entre le salarié intéressé et l'Employeur.
- 14.09 La période de prise de congés annuels payés de tout salarié ne se prévalant pas de l'article 14.06 devra s'établir entre le 1er mai et le 31 août de chaque année pour les deux premières semaines de congés annuels payés auxquelles un salarié a droit. Le choix des dates à l'intérieur de cette période se fera par ordre d'ancienneté. Un salarié ayant droit à trois (3) ou à quatre (4) semaines de congés annuels payés, prendra les dernières semaines de congés annuels payés auxquelles il a droit, soit avant ou après la période

de décrite plus haut, avec l'accord de l'Employeur, mais toujours dans les douze (12) mois suivant le 1er janvier d'une année.

14.10 Lorsqu'un des jours fériés et payés survient pendant la période de congés annuels payés d'un salarié, cette période n'est pas prolongée, mais le salarié a le choix de recevoir le montant que représente son congé en plus de l'allocation régulière pour ses congés annuels payés ou d'obtenir un jour de congé mobile pris, après entente avec l'Employeur, en dehors de la période de vacances estivales et de la période des Fêtes de Noël et du Premier de l'An.

14.11 En ce qui concerne la prise de congés annuels dans le cas des livreurs et des aide-livreurs, un livreur et un aide-livreur travaillant sur une même route ne peuvent pas prendre leurs congés annuels payés en même temps.

14.12 L'Employeur déterminera, de concert avec le Syndicat, le nombre de personnes qui peuvent s'absenter en même temps pour la prise des congés annuels payés, pour permettre la continuité des opérations.

L'Employeur fournira une liste des salariés classés par rang d'ancienneté et incluant la durée des congés annuels payés de chacun de ceux-ci au Syndicat et celui-ci indiquera sur cette liste les dates de prise des congés annuels payés pour chacun des salariés.

14.13 Si un salarié, pour des raisons exceptionnelles, veut prendre ses congés annuels payés de façon anticipée, il pourra le faire aux conditions suivantes:

- a) A la date de sa prise de congés annuels payés, il devra avoir accumulé en temps et en argent l'équivalent du congé annuel payé demandé;
- b) Il devra prendre au moins une (1) semaine de congés annuels payés à la fois;

c) La priorité du choix de la date appartiendra aux salariés qui doivent prendre leurs congés annuels payés de façon régulière et il devra y avoir entente préalable entre les parties.

14.14 Nonobstant ce qui précède, si un salarié désire la quantité de vacances à la qualité, il est loisible de convertir la qualité en quantité, mais cette conversion doit être établie avant le départ du salarié en congés annuels payés.

ARTICLE 15 JOURS FERIES ET PAYES:

15.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés pour les salariés réguliers:

- Le 1er janvier;
- Le 2 janvier;
- Un vendredi de février;
- Le Lundi de Pâques;
- Le 1er mai;
- La St-Jean-Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- La Fête de l'Action de Grâces;
- Un vendredi de novembre;
- Le 25 décembre;
- Le 26 décembre.

15.02 Si l'un des jours fériés et payés tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant à l'exception des congés de Noël et du Nouvel An qui sont reportés à des lundi de janvier.

15.03 Pour avoir droit au congé, un salarié régulier doit avoir travaillé effectivement le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé, à moins d'absence permise par l'Employeur ou par la convention pourvu qu'il ne soit pas compensé par un autre organisme.

17.02 Tout salarié appelé par l'Employeur à quel poste que ce soit, Chef d'équipe touche une prime de quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure.

- 15.04 Tout salarié ayant droit aux congés fériés et payés appelé à travailler l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus, recevra le taux de temps supplémentaire, en plus de la paie de congé (sauf pour les livreurs et les aide-livreurs).
- 15.05 La rémunération pour les congés fériés est celle prévue par le tableau des Valeurs-Etalon.
- Pour tous les livreurs et aide-livreurs ayant droit au paiement du congé, le salaire de base est ramené au nombre de jours travaillés dans la semaine et ils reçoivent en plus le prix prévu par le tableau des valeurs-étalon pour le congé férié.

ARTICLE 16 SALAIRE:

- 16.01 L'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter, pendant la durée de cette convention, la liste des taux de salaires apparaissant à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 16.02 Lors d'un bris de camion, non causé par le livreur ou son aide-livreur, occasionnant une perte de temps de deux (2) heures ou plus, le livreur et son aide-livreur recevront, en plus du salaire et/ou des commissions gagnées le jour où le camion a eu un bris, le taux horaire prévu pour les manoeuvres à l'Annexe "B" de la présente pour les heures d'attente. Cependant, le livreur et son aide-livreur sont tenus de compléter les livraisons prévues pour la journée en question, dans la mesure où le temps laissé après la réparation du camion le permet.

ARTICLE 17 PRIME:

- 17.01 Une prime de soixante cents (\$0.60) l'heure sera payée à tout salarié travaillant le soir ou la nuit, pour toutes les heures régulières travaillées durant cette période.
- 17.02 Tout salarié appelé par l'Employeur à agir comme chef d'équipe touche une prime de quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure.

- 17.03 Tout salarié appelé par l'Employeur à agir comme vérificateur touche une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure.
- 17.04 Concernant le salarié appelé à accomplir les deux fonctions de chef d'équipe et de vérificateur touche une prime de \$0.80 l'heure.
- 17.05 Les mécaniciens Diésel Classe A qui fournissent leur coffre d'outils reçoivent une allocation de quinze dollars (\$15.00) par semaine et cette allocation dégage l'Employeur de toute responsabilité en cas de vol, perte ou bris.

ARTICLE 18 PERIODE DE PAIE:

- 18.01 Le salaire est payable par chèque avant la fermeture des bureaux, tous les jeudi, sauf en cas de force majeure.

Les repas, avances-vacances, crédit-maladie ou autres sont dorénavant versés en même temps que la paie sans pénalité d'impôt.

ARTICLE 19 ASSURANCE-GROUPE:

- 19.01 Le salarié défraiera toujours la totalité de la prime d'assurance salaire et l'Employeur défraiera les primes des autres avantages prévus, jusqu'à concurrence de cinquante pourcent (50%) de la prime globale incluant l'assurance salaire.

Le plan d'assurance-groupe sera choisi conjointement par les parties et la répartition du paiement des primes demeurera la même pour la durée de la convention.

Il est convenu entre les parties que les réductions de primes d'assurance-chômage continuent à être gardées en totalité par l'Employeur.

ARTICLE 20 CREDIT EN MALADIE:

- 20.01 Dans le texte qui suit, le terme "maladie" exclut les accidents de travail et les maladies industrielles régis par la Loi des Accidents de Travail du Québec.
- 20.02 Tout salarié régulier de la Compagnie qui s'absente pour cause de maladie a droit à un remboursement de ses absences à même une allocation de crédits-maladie, suivant les modalités prévues à 20.05.
- 20.03 Le montant annuel des crédits-maladie est fixé à cinq (5) jours de réserve maladie, selon la valeur étalon établie au tableau des valeurs-étalons.
- 20.04 L'enregistrement des allocations de crédits-maladie s'effectue seulement au 1er janvier de chaque année et s'applique exclusivement aux salariés réguliers enregistrés sur la liste d'ancienneté, telle qu'établie au 31 décembre précédent.
- 20.05 Dans le cours d'une année de calendrier, le remboursement de l'allocation de crédits-maladie s'effectue de la façon suivante:
- 1) Dans le cas d'une absence maladie du salarié, chaque journée d'absence est remboursée à raison d'un cinquième (1/5) de son allocation, et ce, jusqu'à l'épuisement complet de celle-ci.
  - 2) Dans le cas où, au 15 décembre de cette même année, un salarié n'a pas touché à son allocation, celle-ci lui est alors versée intégralement sur son chèque de paie et ce versement dégage la Compagnie de toute responsabilité quant au paiement de tout crédit-maladie entre le 15 et le 31 décembre inclusivement de cette même année.
  - 3) Dans le cas où, le 15 décembre de cette même année, un salarié n'a touché qu'une partie de son allocation, le montant résiduel lui sera alors versé intégralement sur son chèque de paie, et ce versement dégage la Compagnie de toute responsabilité quant au paiement de

tout crédit-maladie entre le 15 et le 31 décembre inclusivement de cette même année.

- ARTICLE 21
- 21.01
- 4) Dans le cas où, un salarié quitte définitivement le service de la Compagnie, les montants de l'allocation auxquels il a droit lui seront intégralement remboursés au moment de sa paie finale. Sauf dans le cas d'incapacité physique ou mentale, la preuve de départ définitif sera son avis de renvoi ou sa démission écrite signée devant témoin.
- 20.06 Dans le cas où le salarié régulier est atteint d'une maladie le qualifiant pour recevoir de l'assurance-salaire, la période d'attente prévue par le plan d'assurance-groupe, soit cinq (5) jours ouvrables, sera d'abord comblée par l'allocation de crédits-maladie disponible, selon la méthode prévue à 20.05. Dans le cas où cette allocation ne serait pas suffisante pour combler la période d'attente prévue, l'employeur paiera la différence entre le montant disponible en crédits-maladie et le montant nécessaire pour combler le salaire de cette période, et ce, au même taux que celui prévu par l'allocation hebdomadaire du plan d'assurance-salaire.
- 20.07 Pour avoir droit aux compensations prévues en cas d'absence maladie par l'Article 20, sur demande, le salarié devra fournir à l'Employeur les preuves nécessaires justifiant son absence et se soumettre au contrôle de son état de santé exigé par l'Employeur, et ce, aux frais de l'Employeur.
- 20.08 Le salarié surnuméraire au 1er janvier d'une année reçoit au 15 décembre de la même année, à titre de compensation pour crédits en maladie, 2% du salaire gagné entre le 15 décembre de l'année précédente et le 14 décembre de l'année en cours.
- 20.09 Les salariés qui, par suite d'une incapacité physique sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité et de sécurité au travail sont reclassifiés à d'autres endroits pour lesquels ils sont qualifiés, à condition que de tels emplois soient disponibles. Des rencontres au-

ront lieu entre les parties aux présentes, afin de discuter de telles reclassifications.

ARTICLE 21      CONGES SOCIAUX:

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

- a) En cas de décès du conjoint: dix (10) jours ouvrables à compter du décès;
- b) En cas de décès de l'enfant du salarié: cinq (5) jours ouvrables à compter du décès;
- c) En cas de décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère du salarié: maximum trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- d) En cas de décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère du salarié: une (1) journée, soit la journée des funérailles, à condition qu'il s'agisse d'un jour ouvrable;

Une journée additionnelle sera accordée au salarié concerné si les funérailles du parent décédé ont lieu à une distance de plus de cent soixante (160) kilomètres de Chicoutimi.

- e) En cas d'hospitalisation d'urgence de la conjointe ou d'un enfant du salarié, ou en cas d'opération chirurgicale de la conjointe ou d'un enfant du salarié: le jour de l'événement, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable;
- f) En cas de naissance d'un enfant du salarié: la journée de la naissance, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable;
- g) En cas du mariage du père, de la mère, du frère, de la soeur ou de l'enfant du salarié: la journée du mariage pourvu que le mariage ait lieu durant les heures de travail;

- h) A l'occasion du mariage du salarié: trois (3) jours ouvrables, à condition que ce ne soit pas une prolongation de vacances.
- i) 1) Lorsqu'un salarié régulier est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire prévu pour tout autre congé social;
- 2) Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible. Il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé et, dans ce cas, il est rémunéré suivant le tableau des Valeurs-Etalon pour un congé social.
- 3) Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire pour tout autre congé social, à condition qu'il ne soit pas l'une des parties en cause.

- 21.02 Le prix payé pour un congé social est celui prévu par le tableau des Valeurs-Etalon.
- 21.03 Le salarié surnuméraire n'est payé que pour les heures où il est normalement programmé pour travailler.

ARTICLE 22 METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS:

- 22.01 Le terme "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.
- 22.02 Tout salarié ou ancien salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, peut présenter sa cause pour enquête et considération, avec ou sans l'assistance d'un représentant du Syndicat, en suivant la méthode ci-après décrite.
- 22.03 Première étape:

Si un salarié a une plainte, il doit soumettre son grief, par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence de la plainte à l'Employeur, par lettre recommandée ou poste certifiée.

Deuxième étape:

L'Employeur doit donner sa réponse dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de ladite plainte ou grief.

Troisième étape:

Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse reçue à l'étape précédente, il doit informer par écrit l'employeur de son intention de soumettre son grief à l'arbitrage, dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent le dépôt dudit grief.

- 22.04 Excepté s'il y a entente au contraire ou si l'arbitre à cause de circonstances particulières, en décide autrement, tout arrangement provenant du règlement d'un grief ne sera rétroactif qu'à partir de la date à laquelle le grief fut présenté la première fois, selon la procédure de griefs, sauf dans le cas où on aurait une erreur ou une omission dans la paie d'un salarié.
- 22.05 Les dimanches, les congés statutaires et les vacances ne seront pas inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou compléter chacune des étapes de la procédure de griefs. Les limites de temps fixées par cet article peuvent toujours être prolongées par entente écrite entre l'employeur et le Syndicat.
- 22.06 Tout différend ou grief s'élevant directement entre l'Employeur ou le Syndicat, peut être soumis directement à une ou à l'autre des deux parties et si le cas en litige ne peut être réglé entre les parties, le Syndicat ou l'Employeur peut alors recourir à l'arbitrage selon la procédure mentionnée à l'Article 23.
- 22.07 Toutes décisions auxquelles en arriveront l'Employeur et le Syndicat seront finales et obliga-

toires pour l'Employeur, le Syndicat et le salarié ou les salariés concernés.

ARTICLE 23            ARBITRAGE:

- 23.01    Quant l'une ou l'autre des parties désire qu'un grief ou qu'une plainte soit soumis à l'arbitrage, elle suivra les dispositions du Code du Travail.
- 23.02    Aucun cas ne peut être soumis à l'arbitrage sans au préalable avoir suivi toutes les étapes requises à la procédure des griefs. De plus, les parties s'entendent pour qu'une rencontre pré-arbitrale ait lieu entre un des représentants syndicaux, le Conseiller Syndical et l'Employeur, avant de soumettre le grief à un arbitre.
- 23.03    L'arbitre n'aura pas autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie de cette convention.
- 23.04    Le choix des arbitres se fera tel que prévu par le Code du Travail.
- 23.08    Les frais et honoraires de l'arbitre seront payés à part égale par l'Employeur et le Syndicat.
- 23.09    Les délais limites prescrits par le présent Article peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 24            REGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES:

- 24.01    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.
- 24.02    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.

- 24.01 Toute offense mineure portée officiellement au dossier d'un salarié, sera retirée automatiquement de ce dossier six (6) mois après son inscription.
- 24.03 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.
- 24.04 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 25                    PROTECTION DE L'EMPLOI:

- 25.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique, ou d'une modification quelconque ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre aux salariés de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.
- 25.02 Les employés exclus de l'unité de négociation n'effectuent pas de travail habituellement effectué par les salariés de l'unité de négociation, sauf:
- a) Par suite de situations d'urgence;
  - b) Aux fins de démonstration ou formation.
- 25.03 L'Employeur s'engage à ne pas donner de travail à forfait (contrat ou sous-contrat) qui aura l'effet de provoquer la mise à pied de salariés réguliers.

ARTICLE 26                    REGIME DE PENSION:

- 26.01 Les parties conviennent de maintenir en vigueur le régime supplémentaire de rentes instauré le 1<sup>er</sup> janvier 1973.
- 26.02 La contribution régulière du salarié est d'un minimum de cinq pourcent (5%) du salaire réel, moins la contribution au Régime de Rentes du Québec.
- 26.03 La contribution totale de l'Employeur au régime supplémentaire de rentes est égale à \$15.00 à compter de la signature des présentes et de \$16.00 en 1984 par semaine travaillée ou rémunérée par l'Employeur. La contribution sera proportionnelle au temps travaillé par un salarié dans une semaine donnée si le salarié est absent du travail et s'il est non rémunéré par l'Employeur.
- 26.04 La contribution de l'Employeur libère celui-ci de toutes responsabilités passées, présentes, futures, légales, monétaires ou autres, découlant de ce régime.
- 26.05 Le régime supplémentaire de rentes est émis au nom des employés membres du "Syndicat des Employés de Liqueurs Saguenay Ltée" et est administré par celui-ci pour ses membres.
- 26.06 Les contributions des salariés admissibles sont déduites sur la paie de tous les salariés réguliers de Liqueurs Saguenay Ltée. Ces dites contributions doivent être remises mensuellement au fiduciaire choisi par le Syndicat, accompagnées des listes de déductions hebdomadaires.
- 26.07 Les contributions de l'Employeur ne doivent pas dépasser le maximum permis par les Lois de l'Impôt sur les Corporations concernant les Régimes Supplémentaires de Rentes.
- 26.08 L'Employeur, en collaboration avec le Syndicat, fait signer les cartes d'adhésion et fournit au fiduciaire, les informations nécessaires à la mise en vigueur du régime et à son maintien en vigueur.

ARTICLE 27            SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL:

- 27.01    L'Employeur convient de prendre toutes les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail. Il convient de plus de respecter les lois et règlements sur la santé et la sécurité au travail.
- 27.02    L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins.
- 27.03    L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport des salariés à l'hôpital.
- 27.04    Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement de ce qu'il aurait gagné au cours de cette journée.
- 27.05    De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail, jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours suivant un accident de travail.
- 27.06    Les parties s'entendent pour former un comité paritaire de sécurité santé composé d'au plus deux (2) salariés représentant le Syndicat et d'au plus deux (2) personnes représentant l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre au maximum d'un (1) expert chacun.
- 27.07    Le comité peut formuler des avis et recommandations à l'Employeur.
- 27.08    Le comité paritaire se réunit selon les besoins à la demande de l'une ou l'autre des parties. Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail, sans perte de traitement ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail.

ARTICLE 28            UNIFORMES:

28.01    Production:

Les salariés réguliers recevront trois (3) chemises, une (1) veste de laine et deux (2) pantalons

qui seront échangés lorsqu'usés, sur présentation des vieux vêtements.

Les salariés réguliers travaillant comme homme de cour ou vérificateur recevront en plus une veste d'hiver (parka) qui sera échangeable lorsqu'usée sur présentation du vieux vêtement.

28.02 Livraisons:

Les salariés réguliers reçoivent une (1) tunique avec doublure amovible et une veste d'hiver (parka) à tous les deux (2) ans et reçoivent en plus une (1) tuque, deux (2) cravates, trois (3) chemises, deux (2) pantalons, une (1) veste de laine qui sont échangeables lorsqu'usés, sur présentation des vieux vêtements.

- 28.03 a) Les salariés réguliers recevront soixante-cinq dollars (\$65.00) le 1er juin de chaque année, pour couvrir les frais de chaussures de sécurité, dont le port est obligatoire pour tous les salariés.
- b) Les salariés réguliers des départements de "ventes et "vendeuses automatiques" recevront cinq dollars (\$5.00) les 1er mars, 1er juin, 1er septembre et 1er décembre de chaque année, pour couvrir les frais d'achat de gants de travail. Le port des gants est obligatoire pour tous.

ARTICLE 29                    ROUTE:

- 29.01 Le livreur ou l'aide-livreur desservant une route régulière ou une route soit de type "A", soit de type "B", soit de type "C", soit de type "D", ne pourra se prévaloir de son ancienneté pour occuper d'autres routes que celle à laquelle il est affecté, sauf en cas de poste vacant ou en cas d'abolition de poste.

ARTICLE 30                    EQUILIBRE DES ROUTES:

- 30.01 A) Routes de Type "A":

30.03 Routes desservies par un livreur et un aide-livreur, dont le volume de ventes se situe à environ mille trois cent soixante-douze (1372) caisses par semaine.

B) Routes de Type "B":

Routes desservies par un livreur et un aide-livreur, dont le volume de ventes se situe à environ mille cinq cent (1500) caisses par semaine.

C) Routes de Type "C":

31.01 Routes desservies par un livreur et un aide-livreur, dont le volume de ventes se situe à environ deux mille (2000) caisses par semaine.

Ce type de routes est composé majoritairement de clients dont le volume de ventes est de 8 caisses et plus par semaine.

D) Routes de Type "D":

31.02 Routes desservies par un livreur avec ou sans aide-livreur, dont le nombre de caisses n'est pas déterminé.

Ce type de routes est rémunéré sur une base horaire, dont le taux est déterminé dans l'Annexe "B". Ce type de routes est utilisé, sans affecter de façon permanente, les routes des autres types.

30.02 Revision des routes:

31.04 Le nombre de routes de Types "A", "B", et "C", doit être révisé au moins une fois par année, de telle sorte que le niveau prévu du volume de ventes hebdomadaires de chaque route, basé sur une moyenne annuelle, se maintienne au niveau décrit à 30.01.

31.05 Cependant, le nombre de routes de chaque type peut être modifié de façon temporaire, pour tenir compte des variations de volume des ventes créées par les fluctuations du marché.

- 30.03 A chaque revision, le nombre total des routes de "Types "A", "B" et "C" sera déterminé en divisant le total du volume des ventes prévu pour chaque type de routes, par le nombre de semaines de la période de la révision et en redivisant le montant ainsi obtenu par le volume de ventes hebdomadaires prévu pour chaque type de routes à 30.01.

ARTICLE 31 COMITE DE COOPERATION TECHNIQUE - RELATIONS HUMAINES - PRODUCTIVITE:

- 31.01 Les parties maintiennent le Comité de Relations Professionnelles composé de six (6) membres, dont trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale.

31.01 Les deux parties peuvent s'adjoindre des experts au nombre de (2), dont un est choisi par la partie patronale et l'autre choisi par la partie syndicale.

- 31.02 La fonction du Comité consiste à étudier toutes conditions de travail prévues ou non prévues dans la convention collective de travail. Le Comité étudie le problème de l'apprentissage et de la formation professionnelle susceptible de favoriser, dans la mesure du possible, l'augmentation du rendement et de l'efficacité de l'entreprise et des salariés, tout en permettant une amélioration dans le statut des salariés eux-mêmes.

- 31.03 Le Comité peut se réunir suivant les besoins ou sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et le Comité adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

- 31.04 Le Comité de Relations Professionnelles formule des recommandations à être soumises, soit à l'employeur, soit au Syndicat, selon le cas, lesquels font connaître leurs décisions dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la ou les recommandations.

ARTICLE 32.00 DEMENAGEMENT:

Lors du déménagement d'un salarié touché par la fermeture de la succursale d'Alma en 1979, l'Employeur s'engage à payer au salarié touché, la somme de quatre cents dollars (\$400.00) s'il est marié et deux cents (\$200.00) s'il est célibataire, en plus de deux (2) jours de congés payés. Il se dégage ainsi de toutes responsabilités relatives au déménagement.

ARTICLE 32                      RETROACTIVITE

Les salariés reçoivent à titre de rétroactivité la différence prévue entre le salaire au 31 décembre 1982 et le salaire applicable à la signature de la présente convention pour toutes les heures régulières travaillées ou les semaines travaillées selon le cas entre le 1er janvier 1983 et la date de la signature de la présente.

ARTICLE 33                      DUREE:

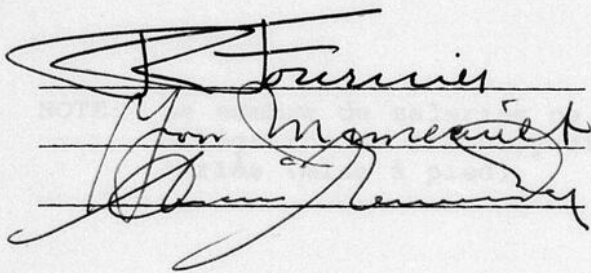
- 33.01      La présente convention entre en vigueur le jour de la signature et se terminera le 31 décembre 1984.
- 33.02      Cette convention, à son expiration, devient une convention intérimaire, jusqu'à la signature d'une convention collective de travail sous réserve du droit des parties.

ARTICLE 34                      ANNEXES:

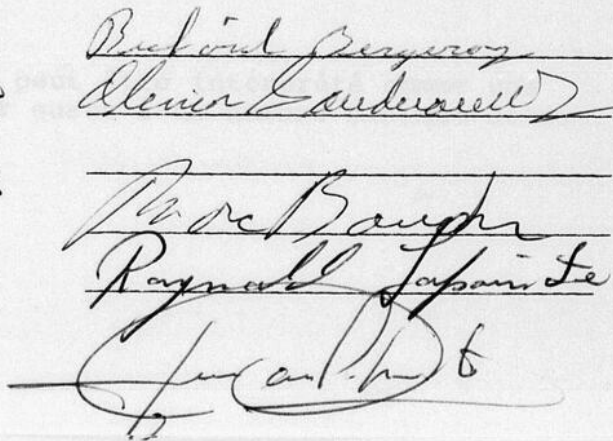
Les annexes A, B, C, D, et E font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé  
CE 14 IEME JOUR DE JUIN 1983.

LIQUEURS SAGUENAY LTEE



LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE LIQUEURS SAGUENAY LTEE  
C.S.N.



ANNEXE " A "

<u>HORAIRE</u>	<u>FONCTIONS</u>	<u>NOMBRE DE SALARIES</u>
6:00 à 15:00	- Cour	1
7:00 à 16:00	- Chambre à sirop	1
	- Embouteilleuse	1
	- Mécanicien (Mise en bouteille)	1
	- Etiquetteuse	1
7:30 à 16:30	- Camion à fourches	1
	- Dépilleurs	2
	- Démêleurs de caisses	2
	- Approvisionnement	1
	- Service de laveuse	1
	- Mécanicien de machinerie fixe	1
	- Remplaçant	1
8:00 à 17:00	- Camions à fourches	2
	- Démêleurs de bouteilles	3
	- Inspecteurs visuels	2
	- Encaisseuses et Pilleuse	1
	- Pré & Post Mix (Chambre à sirop)	2
	- Cour	2
	- Conciergerie	1
	- Remplaçant	1
9:00 à 18:00	- Mécanicien de machinerie fixe	1
24:00	- Réglage de la machinerie	1
	- Sanitation	1
16:30 à 0:30	- Chargement de camions	3

NOTE: Le nombre de salariés ne peut être interprété comme une obligation de l'Employeur quant à un nombre minimum de salariés (mise à pied).

A N N E X E " B "

SALAIRES

SECTION 1

SALAIRES DES LIVREURS ET DES AIDE-LIVREURS:

a) Définition de "CAISSES" et "DEMI-CAISSES":

Pour les fins de la présente annexe, le terme "caisse" signifie une caisse complète de vingt-quatre (24) bouteilles de 200 ou 300 millilitres ou une caisse complète de douze (12) bouteilles de 750 millilitres ou d'un litre, ou une caisse complète de huit (8) bouteilles de 1.5 litre ou une caisse complète de vingt-quatre (24) canettes de 280 millilitres, ou une caisse complète de six (6) bouteilles de 2 litres ou une caisse complète de six (6) contenants de 4 litres.

Le terme "demi-caisse" signifie une caisse complète de douze (12) bouteilles de 200 millilitres ou 300 millilitres, ou une caisse complète de six (6) bouteilles de 750 millilitres ou d'un litre.

b) Les salaires de base seront les suivants:

ROUTES DE TYPE "A" ET "C":

	A la signature de la convention	2 janvier 1984
Livreur:	\$286.00/semaine	\$305.00/semaine
Aide-livreur	\$239.00/semaine	\$258.00/semaine

A ces salaires de base s'ajoutent les commissions énumérées ci-après. Ces commissions sont les mêmes pour un livreur ou un aide-livreur.

ROUTES DE TYPE "B":

	A la signature de la convention	2 janvier 1984
Livreur:	\$306.00/semaine	\$325.00/semaine
Aide-livreur:	\$259.00/semaine	\$278.00/semaine

.../2

A ces salaires de base s'ajoutent les commissions énumérées ci-après. Ces commissions sont les mêmes pour un livreur ou un aide livreur.

ROUTES DE TYPE "D":

Livreur: Salaire du vendeur sur routes de Premix.  
Aide-livreur: Salaire de l'aide-vendeur sur routes de Premix.

c) COMMISSIONS:

1) Routes de type "A":

	A la signature de la convention	2 janvier 1984
a) Chaque caisse pleine de 1.5 L ou 2 L ou 4 L livrée	.16	.16
b) Chaque caisse pleine autre format livrée	.1254	.1319
c) Chaque demi-caisse pleine	.0627	.066
d) Chaque caisse vide rechetée	.02	.02
e) Chaque demi-caisse vide rachetée	.01	.01

De plus, à la fin de chaque semaine, les demi-caisses pleines sont converties en caisses et chaque caisse pleine livrée, unité par unité, au dessus de mille cinq cent soixante-dix-sept (1,577) caisses sera payée à deux cents (\$0.02) de plus. Il est entendu que les caisses livrées au moyen d'un camion à fourches ne sont pas sujettes au paiement de deux cents (\$0.02) précité.

Chaque livreur ou aide-livreur devra le vendredi de chaque semaine établir par écrit sa réclamation en cas d'application du paragraphe précédent.

2) Routes de type "B":

	A la signature de la convention	2 janvier 1984
a) Chaque caisse pleine de 1.5 L ou 2 L ou 4 L livrée	.13	.13
b) Chaque caisse pleine autre format livré	.0987	.1047
c) Chaque demi-caisse pleine	.04935	.0524
d) Chaque caisse vide rechetée	.02	.02
e) Chaque demi-caisse vide rachetée	.01	.01

De plus, à la fin de chaque semaine, les demi-caisses pleines sont converties en caisses et chaque caisse pleine livrée, unité par unité, au dessus de mille sept cent vingt-cinq (1,725) caisses sera payée à deux cents (\$0.02) de plus. Il est entendu que les caisses livrées au moyen d'un camion à fourches ne sont pas sujettes au paiement de deux cents (\$0.02) précité.

Chaque livreur ou aide-livreur devra le vendredi de chaque semaine établir par écrit sa réclamation en cas d'application du paragraphe précédent.

3) Routes de type "C":

	A la signature de la convention	2 janvier 1984
a) Chaque caisse pleine de 1.5 L ou 2 L ou 4 L livrée	.12	.12
b) Chaque caisse pleine autre format livrée	.08	.0845
c) Chaque demi-caisse pleine	.04	.0423
d) Chaque caisse vide rechetée	.02	.02
e) Chaque demi-caisse vide rachetée	.01	.01

.../4

De plus, à la fin de chaque semaine, les demi-caisses pleines sont converties en caisses et chaque caisse pleine livrée, unité par unité, au dessus de deux mille deux cent quatre-vingt-dix-neuf (2,299) caisses sera payée à deux cents (\$0.02) de plus. Il est entendu que les caisses livrées au moyen d'un camion à fourches ne sont pas sujettes au paiement de deux cents (\$0.02) précité.

Chaque livreur ou aide-livreur devra le vendredi de chaque semaine établir par écrit sa réclamation en cas d'application du paragraphe précédent.

NOTE: En plus des commissions ci-haut, les livreurs sur toutes les routes reçoivent les commissions suivantes pour la livraison de bidons, à condition que ces livraisons soient effectuées lors de journée de livraison de caisses et de bouteilles en même temps que de bidons et non pas exclusivement de bidons.

\$0.75 le bidon de Premix;

\$1.50 le bidon de Postmix;

\$0.40 le gallon de Postmix;

\$0.50 le bidon de 18 litres d'eau "Valinoise"

d) VENDEUR, AIDE-VENDEUR, SUR ROUTES DE PREMIX:

1) Lorsqu'une route est majoritairement composée de Premix/Postmix, les salariés y travaillant seront rémunérés à l'heure selon les taux décrits aux catégories "E" et "F" du tableau de la section deux;

Cette allocation est payable à chaque salarié sur la base du poids de la semaine.

.../5

2) Lorsqu'une route est minoritairement composée de Premix/Postmix, les salariés y travaillant seront rémunérés à la journée, soit leurs taux horaires respectifs (section 2) multiplié par huit (8).

e) MILLAGE:

Tout livreur ou aide-livreur à l'exception des occasionnels, des étudiants et des surnuméraires en probation, parcourant une distance journalière excédant soixante (60) milles ou cent (100) kilomètres, pour accomplir sa route, recevra pour chaque mille parcouru au dessus de soixante (60) ou chaque kilomètre parcouru au dessus de cent (100), les taux suivants:

Livreur et aide-livreur:           \$0.05/mille ou  
  \$0.03107/kilomètre

Cette clause ne s'applique pas pour les employés rénumérés à l'heure.

f) SITUATIONS PARTICULIERES:

Si, après le départ de l'usine le matin, et à cause de circonstances particulières, un livreur ou un aide-livreur sur route de type "A", "B" et "C" est appelé à accomplir son travail seul, il recevra, en plus du salaire de base du livreur, double commission prévue pour la route, et ce, pour les caisses qu'il aura livré pendant qu'il était seul.

g) ALLOCATION POUR REPAS ET FRAIS DIVERS:

A compter de la signature de la présente convention, l'allocation pour repas et frais divers sera de quatre dollars cinquante (\$4.50) par jour travaillé pour tous les salariés du Département des Ventes et du Département des Vendeuses Automatiques. Cette allocation sera portée à cinq dollars (\$5.00) par jour travaillé à compter du 2 janvier 1984.

Cette allocation est payable à chaque salarié sur le chèque de paie de la semaine.

h) AIDE-LIVREURS OCCASIONNELS OU ETUDIANTS:

Le salaire des salariés occasionnels ou étudiants travaillant sur toute autre route Premix/Postmix telle que décrite au paragraphe D-1 de la présente annexe sera:

A LA SIGNATURE DE LA	2 JANVIER 1984
CONVENTION	
\$53.20/jr	\$56.00/jr

Cependant, en cas de remplacement d'un livreur, les salaires prévus aux paragraphes B et C s'appliquent.

## SECTION 2

CATEGORIES: Les catégories se définissent comme suit:

Catégorie "A": Opérateur de camions à fourches et homme de cour et opérateur de machines.

Catégorie "B": Préposé à la fabrication des sirops, embouteilleur.

Catégorie "C": Préposé au réglage de la machinerie et homme de service vending.

Catégorie "D": Mécanicien Diesel Classe "A", technicien de vending, mécanicien d'équipement fixe et de réfrigération, mécanicien de machinerie de mise en bouteille.

Catégorie "E": Vendeur Premix payé à l'heure.

Catégorie "F": Aide-vendeur Premix payé à l'heure.

SALAIRES DES SALARIES A L'HEURE

A LA SIGNATURE 2 JANVIER 1984

Régulier ou surnu- méraire	Surn. Prob. ou occas. ou étu- diant	Régu- lier ou surnume- raire	Surn. prob. ou occas. ou étudiant
----------------------------------	--	---------------------------------------	--

---

SALAIRE GENERAL EMBAUCHE MANOEUVRE CONCIERGE	\$10.70	\$ 6.10	\$11.30	\$ 6.45
CATEGORIE "A"	\$10.80	\$ 6.10	\$11.45	\$ 6.45
CATEGORIE "B"	\$10.85	\$ 6.10	\$11.45	\$ 6.45
CATEGORIE "C"	\$11.20	\$ 6.10	\$11.80	\$ 6.45
CATEGORIE "D"	\$11.45	\$11.45	\$12.05	\$12.05
CATEGORIE "E"	\$11.20	\$11.20	\$11.80	\$11.80
CATEGORIE "F":	\$10.70	\$ 6.65	\$11.30	\$ 7.00

SECTION 3 A)  
TABLEAU DES VALEURS-ETALON

DE LA DATE DE LA SIGNATURE AU 1er JANVIER 1984.

	CONGES SOCIAUX LIBERATION SYNDICALE PAYES		CONGES FERIES	RESERVE MALADIE	RESERVE CONGES ANNUELS (vacances)
	1 heure	1 jour	1 jour	1 jour	1 1/2
SALAIRE GENERAL EMBAUCHE MANOEUVRE CONCIERGE	\$10.70	\$85.60	\$85.60	\$85.60	\$222.56
CATEGORIE "A":	\$10.80	\$86.40	\$86.40	\$86.40	\$224.64
CATEGORIE "B":	\$10.85	\$86.80	\$86.80	\$86.80	\$225.68
CATEGORIE "C":	\$11.20	\$89.60	\$89.60	\$89.60	\$232.96
CATEGORIE "D":	\$11.45	\$91.60	\$91.60	\$91.60	\$238.16
CATEGORIE "E":	\$11.20	\$89.60	\$89.60	\$89.60	\$232.96
CATEGORIE "F":	\$10.70	\$85.60	\$85.60	\$85.60	\$222.56
LIVREUR A COMMISSION	\$12.25	\$98.00	\$98.00	\$98.00	\$254.80
AIDE-LIVREUR A COMMISSION	\$11.075	\$88.60	\$88.60	\$88.60	\$230.36
					.../9

SECTION 3 B)  
 TABLEAU DES VALEURS-ETALON

DU 2 JANVIER AU 31 DECEMBRE 1984

	CONGES SOCIAUX LIBERATION SYNDICALE PAYES		CONGES FERIES	RESERVE MALADIE	RESERVE CONGES ANNUELS (vacances)
	1 heure	1 jour	1 jour	1 jour	18
SALAIRE GENERAL EMBAUCHE MANOEUVRE CONCIERGE	\$11.30	\$90.40	\$90.40	\$90.40	\$235.04
CATEGORIE "A":	\$11.40	\$91.20	\$91.20	\$91.20	\$237.12
CATEGORIE "B":	\$11.45	\$ 91.60	\$ 91.60	\$ 91.60	\$238.16
CATEGORIE "C":	\$11.80	\$ 94.40	\$ 94.40	\$ 94.40	\$245.44
CATEGORIE "D":	\$12.05	\$ 96.40	\$ 96.40	\$ 96.40	\$250.64
CATEGORIE "E":	\$11.80	\$ 94.40	\$ 94.40	\$ 94.40	\$245.44
CATEGORIE "F":	\$11.30	\$ 90.40	\$ 90.40	\$ 90.40	\$235.04
LIVREUR A COMMISSION	\$12.916	\$103.33	\$103.33	\$103.33	\$268.65
AIDE-LIVREUR A COMMISSION	\$11.741	\$ 93.93	\$ 93.93	\$ 93.93	\$244.21

A N N E X E " C "

DEFINITION DU TRAVAIL ET DES RESPONSABILITES  
DES VENDEURS SUR ROUTE PREMIX ET POSTMIX

A.- Le travail du vendeur Premix et Postmix consiste à:

- 1.- Assurer la vente, la livraison et la promotion des produits de l'Employeur à la satisfaction des clients et maintenir de bonnes relations avec ceux-ci.
- 2.- Maintenir l'équipement de vente Premix et Postmix sur sa route dans un état de propreté tel, qu'il soit attrayant pour le consommateur et qu'il permette la distribution des produits de l'Employeur d'une façon hygiénique.
- 3.- Vérifier le fonctionnement mécanique de l'équipement de vente Premix et Postmix sur sa route, pour le maintenir en bon état de fonctionnement. Si des réparations mineures s'avèrent nécessaires, le vendeur doit les effectuer de façon à éviter le déplacement inutile des hommes de service ou des techniciens. Si le vendeur ne peut effectuer ces réparations lui-même, il doit en avertir le département de service immédiatement pour permettre le fonctionnement continu de l'équipement défectueux.
- 4.- Tirer avantage du matériel de publicité mis à sa disposition pour promouvoir la vente des produits de l'Employeur dont il assure la livraison.
- 5.- Chercher à accroître le volume des ventes des produits de l'Employeur en collaboration avec la Direction des ventes pour accroître le nombre de débouchés sur la route qu'il dessert.
- 6.- Assurer la facturation et la perception des sommes dues pour les marchandises vendues ou livrées aux clients et pour les loyers ou les versements sur l'équipement de vente.
- 7.- Préparer tous les soirs le dépôt des sommes perçues de la journée en conformité avec les dispositions du règlement prévu à cet effet.

B.- Les responsabilités du vendeur Premix et Postmix sont:

- 1.- De conduire son camion de façon à la maintenir en bon état de marche et à éviter tout accident, le tout en conformité avec le Code de la Route. Ceci implique que le vendeur Premix et Postmix est responsable des infractions qu'il commet avec son véhicule.

.../2

- 2.- De rendre compte à l'Employeur de la marchandise chargée sur son camion et dont il a accusé réception avant sa sortie de l'usine ou de l'entrepôt, le tout conformément aux dispositions du règlement de l'Employeur à cet effet.
- 3.- De remettre en bon état à l'Employeur tout outillage ou équipement que celle-ci lui a prêté pour accomplir son travail.
- 4.- D'entretenir, lorsqu'au travail, la bonne renommée de l'Employeur.

A N N E X E " D "

ROTATION SUR ROUTES

Dans le but de favoriser la formation des aide-livreurs et pour leur permettre d'accéder avec la formation nécessaire à un poste éventuel de livreur, les aide-livreurs seront affectés à une route différente à tous les six (6) mois et ce, en tenant compte des facteurs humains incompatibles entre certains livreurs et certains aide-livreurs.

A N N E X E " E "

DEFINITION DE LA TACHE DU LIVREUR SUR LA ROUTE:

Le livreur sur la route est le représentant de l'Employeur auprès des clients, et son travail consiste à assurer la livraison et la promotion de tous les produits de l'Employeur tout en maintenant de bonnes relations avec ses clients.

Le livreur sur la route a la responsabilité de diriger le travail de son aide-livreur et devra rendre compte à son supérieur de son comportement.

Le livreur sur la route est responsable de sa charge. Il doit assurer la facturation et la perception des sommes dues pour les marchandises livrées aux clients et pour les loyers ou les versements sur l'équipement de vente.

Le livreur doit préparer tous les soirs le dépôt des sommes perçues dans la journée en conformité avec les dispositions du règlement affiché dans la salle où le livreur prépare son dépôt.

Le livreur doit conduire son camion de façon à le maintenir en bon état de marche et sera responsable de toute infraction au Code de la Route;

De retour à l'usine, le livreur doit rendre compte à l'Employeur ou son représentant autorisé de toute marchandise chargée sur son camion et dont il a accusé réception avant la fin de sa journée.

DEFINITION DE LA TACHE DE L'AIDE-LIVREUR:

L'aide-livreur a pour fonction d'assister le livreur dans tout son travail.