

NAME
NOM

NO.

01050.4

CODE

1- Ind. 1091
2- Rég. 090
3- Loc. 9716
4- Synd. 528
5- Jur. 0900
6- N. E. 8
7- Durée 36 Mois
8- Fin 82.01.02

U/Q: 8614.01

X
Hauterive

Mme Mercier
Q- 8614-01
Sul: 8

01 050-4
31 MARS 1979

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:- LES LIQUEURS DOUCES DE HAUTERIVE LIMITEE

(Compagnie de distribution de boissons gazeuses);
corporation légalement constituée ayant sa principale
place d'affaires dans la Ville de Hauterive et district
et représentée ice par son président et directeur général,
dûment autorisé aux fins des présentes, ci-après appelé
l'EMPLOYEUR

Partie de première part

ET:- LE SYNDICAT NATIONAL DU COMMERCE DE LA COTE-NORD
(SECTION: LES LIQUEURS DOUCES DE HAUTERIVE LTEE -
CSN); un Syndicat dûment constitué et autorisé à
représenter les employés mentionnés dans la décision
de la Commission des Relations de Travail de la
Province de Québec, en date du vingt-deux février
1963, ci-après appelé LE SYNDICAT

Partie de seconde part

BUREAU du COMMISSAIRE
GENERAL du TRAVAIL
MONTREAL

'79 JAN 17 11 03

POSTE

Classification et reclassement...
Tableaux des rémunérations au personnel des unités

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DEFINITION</u>	<u>PAGE</u>
1	But de la convention.....	1
2	Droits de la Direction.....	2
3	Régime de sécurité syndicale.....	3
4	Définition des termes.....	4
5	Procédure de règlement de griefs.....	5
6	Arbitrage.....	6
7	Ancienneté.....	7
8	Classifications et reclassifications.....	9
9	Affectations temporaires.....	10
10	Permis d'absence pour activités syndicales.....	11
11	Reconnaissance des représentants syndicaux et conseillers techniques.....	12
12	Echange d'informations.....	13
13	Conditions spéciales.....	14
14	Salaires et mode de paiement.....	15
15	Heures de travail.....	16
16	Temps supplémentaire.....	17
17	Jours chômés et payés.....	18
18	Vacances.....	19
19	Congés sociaux.....	21
20	Assurances.....	22
21	Congés-maladie.....	23
22	Uniformes.....	24
23	Repas.....	25
24	Affichage.....	26
25	Contrats à forfait.....	27
26	Droits acquis.....	28
27	Annexes.....	29
28	Durée de la convention.....	30
29	Rétroactivité.....	31
 <u>ANNEXES</u>		
"A"	Classifications et reclassement.....	32
"B"	Tableau des rémunérations au personnel des ventes	33

ARTICLE 1BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention a pour buts de pourvoir, dans les limites de sa portée, une base d'entente relative aux conditions d'emploi de nature à maintenir et promouvoir les relations harmonieuses qui existent entre l'Employeur et les employés concernés et à aider l'Employeur à continuer à donner le meilleur service possible, le plus économiquement possible, compte tenu du fait que l'Employeur doit faire face à la concurrence avec succès, le tout dans les cadres d'une mutuelle et complète coopération.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

2.01

Le Syndicat reconnaît qu'il appartient à l'Employeur:

- a) de diriger l'entreprise et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les produits à être vendus, les méthodes de vente et de distribution et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations;
- b) d'embaucher, de classier, de promouvoir les employés;
- c) de suspendre ou de congédier tout employé pour causes justificatives (voir art. 5);
- d) de maintenir la discipline et d'édicter des règlements à cette fin.

2.02

L'Employeur s'engage à exercer ses droits de direction de façon compatible avec les autres dispositions de la présente convention, à défaut de quoi l'employé pourra soumettre un grief; cependant, toute matière de direction et d'administration dont il n'est pas fait mention dans la présente est présumée être laissée à la responsabilité de l'Employeur.

ARTICLE 3 REGIME DE SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tous les salariés qui sont membres du Syndicat au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention et tous les nouveaux salariés, après un mois de service continu, devront également devenir membre et le demeurer pour la durée de la présente comme condition du maintien de leur emploi.
- 3.02 L'Employeur déduira, du salaire hebdomadaire de chacun de ses employés, couverts par la présente, un montant égal à celui de la cotisation syndicale tel que déterminé par le Syndicat. (Voir formule d'autorisation de l'employé, Annexe "C").
- 3.03 L'Employeur remettra le total des sommes ainsi perçues au Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit celui de la perception. Lors de cette remise, l'Employeur y annexera une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté, établie à la date de la déduction sur la liste de paye pour laquelle remise est faite.

ARTICLE 4 DEFINITION DES TERMES

- 4.01 Employé permanent: signifie tout employé ayant complété une période de probation de 60 jours de travail continu.
- 4.02 Etudiant: L'Employeur se réserve le droit d'embaucher temporairement dans la période normale des vacances, des étudiants, lesquels seront soumis au régime syndical (voir article 3.01) et clauses salariales (Annexe "A").
- 4.03 Employés à l'essai: (probation) voir Annexe "A" pour statut et conditions salariales.
- 4.04 Nonobstant les provisions du présent article, il est convenu que dans des cas de nécessités urgentes, les chefs de département, contremaître ou tout autre employé non couvert par cette convention, pourront effectuer un travail dans l'étendue de cette convention si aucun employé de la classification applicable n'est immédiatement disponible et en autant que cette pratique ne devienne pas une politique régulière de l'Employeur.

ARTICLE 5

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

5.01

Tout employé qui se croit lésé dans ses droits par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de la présente convention, ou d'une décision prise par l'Employeur en application de ladite convention, ou d'une modification des conditions de travail prévues dans cette convention, peut soumettre son grief pour enquête et règlement conformément à la procédure des griefs qui suit:

Avant de présenter un grief, l'employé pourra rencontrer son supérieur immédiat et tenter de régler celui-ci.

Etape 1: L'Employé seul ou accompagné d'un officier ou d'un représentant du Syndicat, présentera le grief par écrit à son supérieur immédiat dans les six (6) jours ouvrables de l'évènement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance que l'employé ou le Syndicat en a eue. Le supérieur immédiat aura six (6) jours ouvrables pour rendre sa décision par écrit.

Etape 2: A défaut de réponse, ou de réponse jugée non satisfaisante, l'employé soumettra son grief par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables par l'intermédiaire de son officier ou de son représentant syndical, à la direction qui devra rendre sa décision par écrit dans les six (6) jours ouvrables de la réception du grief.

Etape 3: A défaut de réponse ou de réponse jugée insatisfaisante, le grief pourra être référé à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article six (6).

5.02

Tout grief entre l'Employeur et le Syndicat (grief collectif) est soumis, par écrit, par l'une ou l'autre partie, directement à la direction de l'entreprise ou au président du Syndicat, selon le cas, dans les vingt (20) jours de sa naissance ou de sa connaissance par les parties et est référé à l'arbitrage si aucune entente n'intervient dans les vingt (20) jours de la réception du grief.

Tout grief qui touche deux (2) employés ou plus est un grief collectif au sens du présent article.

ARTICLE 6ARBITRAGE

- 6.01 Si l'une ou l'autre des parties désire porter un grief à l'arbitrage, elle doit se prévaloir de son droit par un avis écrit adressé à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables de l'épuisement de la procédure prévue à l'article 5 de la présente convention.
- 6.02 L'arbitrage se fera selon la formule de l'arbitre unique et les deux parties s'entendront pour désigner, pour le ou les griefs en cause, le juge du tribunal d'arbitrage. Advenant le cas où les parties ne pourraient s'entendre quant au choix du juge, l'on demanderait dans les huit (8) jours ouvrables au Ministère du Travail de nommer d'office un arbitre.
- 6.03 L'arbitre ne peut en aucun cas ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans la présente convention.
- 6.04 Dans des cas de réprimande, suspension ou renvoi ou de toute autre sanction d'ordre disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir la réprimande, la suspension ou le renvoi ou ordonner la réintégration de l'employé dans tous ses droits et son emploi, au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur, laquelle indemnité ne devra jamais dépasser le total du salaire perdu, et sera déterminée en tenant compte de ce que l'employé aurait pu gagner ailleurs depuis son renvoi ou durant sa suspension. L'arbitre aura ainsi juridiction pour rendre toute décision qui pourra lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 6.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Celle-ci sera mise en vigueur dans les quatorze (14) jours ouvrables de la réception de la sentence écrite de l'arbitre.
- 6.06 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre seront payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.
- 6.07 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage, avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 7ANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un employé au service de l'Employeur depuis son premier embauchage, sujet aux restrictions de l'article 7.09.
- 7.02 Tout nouvel employé préposé à la section entrepôt doit compléter soixante (60) jours ouvrables de travail continu afin d'acquérir sa permanence et droits d'ancienneté et de participation aux bénéfices marginaux, selon l'article 4.01.
- Durant cette période de probation, l'employé est considéré comme employé à l'essai. Au terme de cette période, l'ancienneté rétroagira à compter de la date de son embauchage.
- 7.03 Tout nouvel employé préposé à la section ventes doit compléter soixante (60) jours ouvrables de travail continu afin d'acquérir sa permanence et droits d'ancienneté et de participation aux bénéfices marginaux.
- Durant cette période de probation, l'employé est considéré comme employé à l'essai. Au terme de cette période, l'ancienneté rétroagira à compter de la date de son embauchage.
- 7.03 a) Il y aura deux genres d'ancienneté: l'ancienneté de service et l'ancienneté de classification. L'ancienneté de service se définit comme la durée d'emploi au service de l'Employeur depuis son dernier embauchage. L'ancienneté de classification se définit comme étant la durée d'emploi dans la classification concernée.
- 7.04 En cas de promotion à un poste permanent, l'ancienneté de classification prévaudra (voir paragraphe 7.05 - Affichage).
- 7.05 Pour fin d'application du paragraphe 7.04, tout poste vacant sera annoncé sur le tableau d'affichage durant dix (10) jours ouvrables. Tout salarié intéressé à remplir ce poste devra poser sa candidature pendant cette période. Un employé qui obtient un poste suite à l'affichage prévue précédemment aura une période de familiarisation de dix (10) jours ouvrables, après quoi si celui-ci ne peut s'adapter ou ne remplit pas les exigences de la tâche, il pourra retourner à son ancienne occupation.

ARTICLE 7 ANCIENNETE ...suite...

- 7.06 En cas de rétrogradation ou de mise-à-pied à l'intérieur des sections soit d'entrepôt ou de ventes, l'Employeur procédera par ordre d'ancienneté de classification.
- 7.07 Les employés mis-à-pied seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied.
- 7.08 L'Employeur affiche, dans les trente (30) jours qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la liste complète de tous ses employés et classifications. Cette liste énumère les noms, prénoms et adresses des employés, ainsi que la date de leur embauchage. Durant les dix (10) premiers jours d'affichage de cette liste, un employé qui se croit lésé, peut loger un grief et faire corriger la liste, en ce qui concerne sa date d'ancienneté. A l'expiration de cette période de dix (10) jours, la liste est présumée exacte, une liste révisée et à jour sera affichée tous les six (6) mois.
- 7.09 L'employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivants:-
- a) S'il quitte volontairement son emploi;
 - b) S'il est congédié pour juste cause;
 - c) En cas de mise-à-pied, si l'employé n'est pas rappelé dans les douze (12) mois de calendrier qui suivent la date de sa mise-à-pied;
 - d) En cas de maladie ou d'accident, si l'employé n'est pas apte à reprendre son travail dans les trente-six (36) mois qui suivent la date de son départ; et
 - e) Si à la suite d'une mise-à-pied, l'employé rappelé au travail néglige de:
 - 1) Donner une réponse dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel;
 - 2) De se présenter au travail dans les dix (10) jours ouvrables de son rappel ou dans le délai fixé par l'Employeur si ce délai est plus étendu.

L'Employeur communiquera avec un employé ainsi rappelé, soit par télégramme, soit par lettre recommandée à sa dernière adresse connue par l'Employeur.

ARTICLE 8CLASSIFICATIONS & RECLASSIFICATIONS

- 8.01 Si l'Employeur crée un nouveau poste à l'intérieur de l'unité de négociation, celui-ci rencontrera le Syndicat pour en définir les normes et le salaire.
- 8.02 Tout employé qui s'estime mal classifié pourra loger un grief suivant la procédure prévue dans cette convention, y compris l'arbitrage, afin d'être reclassifié selon l'une ou l'autre des classifications énumérées aux annexes "A" et "B" et le paragraphe 7.08 de la présente convention.
- 8.03 Les échelles de salaire fixées pour les classifications nouvelles ou à la suite de modifications importantes survenues dans le travail relevant d'une classification déjà existante, devront être déterminées en relation avec les échelles de salaires prévues aux Annexes "A" et "B".

ARTICLE 9 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 9.01 Tout employé affecté temporairement à une autre classification que sa classification régulière ou à un autre lieu de travail que son lieu de travail régulier, est astreint aux conditions et heures de travail de cette classification ou de ce lieu.
- 9.02 Aux fins d'application du présent paragraphe, l'aide-vendeur le plus ancien remplacera temporairement le vendeur absent à la condition qu'il puisse prendre l'entière responsabilité de la route soit:
- 1 o Compléter et balancer les rapports quotidiens.
 - 2 o Avoir la capacité et les permis de conduire nécessaires à l'opération du camion.
- 9.03 Tout employé tenu d'accomplir temporairement le travail d'une classification inférieure à la sienne, à la demande de l'Employeur ne subit pas de diminution de salaire. Toutefois, l'employé accomplissant pour un (1) jour complet ou plus un travail d'une classification inférieure à la sienne, à sa demande ou à la suite de l'application des dispositions de la présente convention, reçoit pendant cedit travail, le taux de salaire applicable à la classification inférieure.
- 9.04 Toute affectation temporaire ne doit pas dépasser soixante (60) jours ouvrables consécutifs, après cette période, la paragraphe 7.05 sera appliqué.

ARTICLE 10

PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 10.01 Un officier ou un agent de grief doit informer son supérieur immédiat et obtenir sa permission avant de quitter son poste durant les heures de travail afin de participer à l'une ou l'autre des activités patronales-ouvrières suivantes:-
- a) Accompanyer un employé qui soumet un grief à son supérieur immédiat;
 - b) Assister à une séance convoquée à la demande de l'Employeur;
 - c) Rencontrer l'Employeur pour fins de discussion quant à l'application de la présente convention.
- 10.02 Un officier ou un agent de grief sera indemnisé contre toute perte de salaire pour une absence permise en vertu des dispositions du paragraphe précédent.
- 10.03 L'Employeur accordera à deux (2) officiers désignés par le Syndicat la permission de s'absenter du travail temporairement et sans paie, pour participer à des activités syndicales, telles que congrès, journées d'études et autres activités semblables, à condition qu'il soit informé par un représentant autorisé du Syndicat vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible, mais jamais moins de douze (12) heures. Si l'absence doit durer une semaine ou plus, l'Employeur devra avoir été avisé par écrit au moins une (1) semaine à l'avance si possible, mais jamais moins de vingt-quatre (24) heures.
- 10.04 Lorsqu'un employé s'absente de son travail pour les raisons mentionnées dans le présent article, l'Employeur, en plus de continuer à lui reconnaître ses droits d'ancienneté, convient de lui maintenir tous les avantages sociaux comme s'il était effectivement au travail. Ceci ne s'applique pas dans les cas de mise-à-pied.
- 10.05 Ces absences autorisées ne doivent pas cependant nuire à l'efficacité des opérations.

ARTICLE 11 RECONNAISSANCE DES REPRESENTANTS SYNDICAUX ET
CONSEILLERS TECHNIQUES

- 11.01 L'Employeur s'engage à reconnaître les représentants syndicaux et les conseillers techniques dûment autorisés pour voir à l'application de la présente convention.
- 11.02 Pour faciliter le travail des représentants susdits, l'Employeur s'engage à leur fournir tous les renseignements nécessaires touchant l'application de la présente convention et à les recevoir sur rendez-vous.
- 11.03 Le représentant syndical ou le conseiller technique pourra rencontrer tout employé pendant les heures d'ouvrage pour affaires syndicales légitimes relatives à la convention collective et à son application. Tel représentant syndical et conseiller technique devront cependant obtenir préalablement l'autorisation de l'Employeur, laquelle ne sera pas indûment refusée s'il s'agit des objets visés au présent paragraphe.

ARTICLE 12 ECHANGE D'INFORMATIONS

12.01 L'Employeur convient de faire parvenir au Président du Syndicat dans le plus bref délai possible de leur mise en vigueur les décisions affectant les employés régis par cette convention et se rapportant aux sujets suivants;-

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| a) congédiement | f) mise-à-pied |
| b) suspension | g) promotion |
| c) nouveaux employés | h) rétrogradation |
| d) départ volontaire | i) transfert permanent |
| e) rappel au travail | j) déplacement permanent |

12.02 Le Syndicat convient de faire parvenir à l'Employeur dans le plus bref délai possible les informations relatives aux sujets suivants:-

- a) L'adresse du Syndicat;
- b) Les noms et adresses des officiers et agents de grief du Syndicat;
- c) Les noms et adresses des représentants syndicaux et conseillers syndicaux.

Le Syndicat fera également parvenir dans le plus bref délai possible de leur occurrence tout changement relatif aux sujets prévus par ce paragraphe.

ARTICLE 13

CONDITIONS SPECIALES

13.01

Il est loisible à L'Employeur de déroger à la présente convention et d'établir des conditions de salaire et de travail différentes de celles qui figurent aux présentes, pour les employés souffrant de déficiences physiques ou dont l'aptitude est diminuée à cause de l'âge ou autres causes. Il devra, en pareil cas, y avoir eu entente entre l'Employeur, l'employé et le Syndicat.

ARTICLE 14 SALAIRES ET MODE DE PAIEMENT

- 14.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur paie à ses employés les salaires prévus aux Annexes "A" et "B" lesquelles font partie intégrante de cette convention.
- 14.02 L'état des salaires et des retenues doit comprendre les renseignements suivants:-
- a) Noms et prénoms de l'employé
 - b) Date de la fin de la période de paie
 - c) Taux du salaire ou de la commission selon le cas
 - d) Temps supplémentaire
 - e) Le montant brut payé
 - f) Déductions régulières et autres
 - g) Le montant net payé
- 14.03 Dans le cas des employés rémunérés à commission, en plus des renseignements prévus au paragraphe 14.02, l'Employeur fournira un état justificatif du montant brut payé à l'employé.
- 14.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 14.05, les salaires sont payables toutes les semaines, le jeudi. La paie le mercredi pour l'usine autant que possible lorsqu'il n'y aura pas de production le jeudi.
- 14.05 Dans le cas des employés rémunérés à commission, la paie sera distribuée chaque semaine, le jeudi. Le calcul du montant de la commission sur les ventes à crédit acceptées par l'Employeur se fera dans les sept (7) jours de la date de la livraison de la marchandise et le montant en sera distribué au jour de paie qui suit, soit le jeudi suivant.
- 14.06 Si le jour de paie est un jour chômé, la paie est distribuée le jour précédent ou le lendemain du jour chômé.

14.07

Indexation des salaires à l'augmentation du coût de la vie

- 1) L'Employeur accepte de mettre en vigueur, à partir du mois de janvier 1979, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle un montant dépendant des variations officielles de l'indice des Prix à la Consommation sera intégré aux taux de salaire prévus à cette présente convention.
- 2) Le mois de base de la formule d'indexation sera le mois de septembre 1978.
- 3) L'indice des Prix à la Consommation signifie l'indice pour le Canada des prix à la consommation, indice global (1961 - 100), ci-après indentifié comme I.P.C. publié par Statistique-Canada.
- 4) L'indice de base de la formule d'indexation sera de 236.8
- 5) Le montant d'indexation sera calculé et ajouté aux taux horaire à la date officielle de publication de l'I.P.C. suivant; la fin du trimestre commençant le mois de septembre 1978.
- 6) Par la suite, le montant d'indexation sera recalculé et ré-intégré aux taux de salaire tous les trimestres.
- 7) Le montant d'indexation est égal à un cent (1 ¢) l'heure pour chaque augmentation d'une pleine tranche ou fraction majeure de 0.50 d'un point de l'I.P.C. à partir du mois de base.
- 8) Le montant d'indexation prévu aux présentes sera payé à chaque travailleur pour chaque heure payée selon les dispositions de la présente convention.
- 9) La première prime est égale à autant de fois le montant d'une cent (1 ¢) l'heure que l'indice du mois de décembre 1978 a augmenté de cinquante centièmes (0.50) de point ou fraction majeure de cinquante centièmes (0.50) de point par rapport à l'indice du mois de septembre 1978.
- 10) Par la suite, le montant de la prime est égale à autant de fois un cent (1 ¢) l'heure que l'indice du dernier mois d'un trimestre quelconque a augmenté de cinquante centièmes (0.50) de point ou fraction majeure de cinquante centièmes (0.50) de point par rapport à l'indice du mois de septembre 1978.
- 11) La révision d'un I.P.C. déjà publié par Statistique-Canada, ne pourra pas amener une correction rétroactive ou autre d'un ajustement.
- 12) La formule d'indexation dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistique-Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1961 - 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique-Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement approprié et par la suite.

ARTICLE 15

SEMAINE DE TRAVAIL - EMPLOYE D'ENTREPOT

15.01

- a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures de travail réparties sur cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement. Les heures de commencement et d'arrêt de travail seront de 08:00 hres à 17:00 hres, avec une (1) heure libre pour le dîner, 12:00 hres à 13:00 hres.

ARTICLE 16 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière de travail, le samedi, sera considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de salaire régulier à temps et demi; le dimanche, le salaire sera payé au taux double.
- 16.02 Les préposés à l'entrepôt qui, en dehors des heures régulières de travail, seront appelés par l'Employeur à faire un travail d'une durée moindre que trois (3) heures recevra un salaire équivalent à quatre (4) heures de travail au taux régulier selon la meilleure éventualité pour l'employé.
- 16.03 Les préposés aux ventes qui, seront appelés à fournir une journée additionnelle de travail, seront rémunérés au taux de leur salaire de base plus 50%, la commission sur caisses vendues étant aussi payée au taux habituel.

ARTICLE 17 JOURS CHOMES ET PAYES

17.01 Les jours suivants seront chômés et payés pour tous les employés permanents:-

La veille ouvrable du jour de l'An
 Le jour de l'An
 Le lendemain du jour de l'An
 Le Lundi de Pâques
 La St-Jean Baptiste ou la date décrétée par les commerçants -
 de la région
 La Confédération
 La Fête du Travail
 La Fête de l'Action de Grâce
 La veille ouvrable du jour de Noël
 Le jour de Noël
 Le lendemain du jour de Noël

Suivant les conditions ci-après:-

Que l'employé soit présent à son travail la journée ouvrable précédant immédiatement le congé et soit également présent à son travail la journée ouvrable suivant immédiatement le congé, à moins que la permission de s'absenter ait été obtenue de l'Employeur.

- 17.02 Tout travail fait à la demande de l'Employeur, un jour chômé et payé, sera rémunéré au taux de salaire de temps et demi pour le temps effectivement travaillé, en plus du paiement de ce jour chômé et payé.
- 17.03 Si un jour chômé et payé survient un jour non ouvrable, ce jour sera reporté au lundi suivant ou payé, au taux régulier après entente entre les parties.
- 17.04 Si un jour chômé et payé survient pendant une mise-à-pied n'excédant pas dix (10) jours, ce jour sera payé.
- 17.05 Si un jour chômé payé survient pendant la période de vacances, l'employé pourra ajouter ce jour à sa période de vacances ou à être payé au choix de l'employé.
- 17.06 Les employés payés à l'heure recevront l'équivalent d'une journée de travail de huit (8) heures.
- 17.07 Les employés préposés aux ventes recevront l'équivalent d'une journée selon la base quotidienne telle que démontré à l'Annexe "B".

ARTICLE 18VACANCES

- 18.01 Tous les employés qui, au trente (30) avril comptent moins d'un (1) an de service continu, ont droit à des vacances d'une durée égale à un jour par mois, soit un maximum de dix (10) jours.
- 18.02 Tous les employés qui, au trente (30) avril, comptent un (1) an de service ou plus, ont droit à:-
- 1 an de service: 2 semaines de vacances
- 4 ans de service: 3 semaines de vacances
- 7 ans de service: 4 semaines de vacances
- 12 ans de service: 5 semaines de vacances
- La rémunération des vacances sera comme ci-après décrite:
- a) Ceux qui comptent moins d'un (1) an de service recevront quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné pendant la période qui a donné droit aux dites vacances.
- b) Ceux qui comptent un (1) an de service et plus pour l'Employeur recevront selon le cas quatre pour cent (4%), six pour cent (6%) ou huit pour cent (8%) du salaire brut gagné pendant la période qui a donné droit aux dites vacances, soit:-
- | | | |
|--------|---|-----|
| 1 an | : | 4% |
| 4 ans | : | 6% |
| 7 ans | : | 8% |
| 12 ans | : | 10% |
- 18.03 L'allocation de vacances est calculée d'après le salaire brut gagné par un salarié durant la période s'étendant du premier mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente selon les pourcentages suivants:-
- a) Pour deux (2) semaines de vacances ou moins: quatre pour cent (4%)
- b) Pour trois (3) semaines de vacances: six pour cent (6%)
- c) Pour quatre (4) semaines de vacances: huit pour cent (8%)
- d) Pour cinq (5) semaines de vacances: dix pour cent (10%)
- 18.04 L'employé qui quitte le service de l'Employeur pour quelques raisons que ce soit, a droit, à la date de son départ, au paiement entier des jours de vacances accumulés en vertu du présent article.

ARTICLE 18 VACANCES ...suite ...

- 18.05 Le choix des dates de vacances s'établira par ordre d'ancienneté à l'intérieur d'une même section sur entente entre les employés et leur supérieur immédiat tout en préservant l'efficacité des opérations de la Compagnie. La liste des dates de vacances ainsi déterminées sera affichée par l'Employeur à la place habituelle au moins quinze (15) jours avant la date de la période régulière de vacances.
- 18.06 La rémunération des vacances sera remise avant le départ de l'employé pour ses vacances, s'il le désire.

ARTICLE 19CONGES SOCIAUX

19.01

Tout employé qui a complété sa période d'essai, a droit, sans perte de salaire, aux jours de congés suivants pourvu que ces jours soient des jours ouvrables:

- a) A l'occasion du décès du conjoint et des enfants: cinq (5) jours y compris le jour des funérailles;
- b) A l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère: quatre (4) jours y compris le jour des funérailles;
- c) A l'occasion du décès du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle soeur: trois (3) jours y compris le jour des funérailles;
- d) A l'occasion du mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur: le jour du mariage;
- e) A l'occasion du mariage de l'employé: trois (3) jours.

Il est entendu que dans les cas de décès, l'employé se doit d'assister aux funérailles pour bénéficier des congés.

- f) A l'occasion de la naissance d'un enfant dont l'employé est le père: le jour de la naissance.

ARTICLE 20

ASSURANCES

20.01

L'Employeur paiera 75% du coût de la prime en vigueur et l'employé paiera l'autre 25%.

ARTICLE 21 CONGES-MALADIE

- 21.01 Tout employé ayant acquis son statut de permanence bénéficiera d'une (1) journée de congé-maladie par mois de service, jusqu'à un maximum de trente (30) jours. En cas de départ, l'Employeur paiera à l'employé et au taux de salaire régulier en vigueur lors du gain, les congés accumulés. En cas de décès, les sommes accumulées et dues à l'employé seront versées à sa succession.
- 21.02 Si l'Employeur entretient des doutes sérieux quant à la maladie de l'employé, il pourra exiger de ce dernier un certificat médical.
- 21.03 Absence pour cause: Tout employé ne pouvant se présenter à son travail selon son horaire régulier, soit pour cause de maladie ou autres, doit aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais possible, dans les vingt-quatre (24) heures, à moins de raisons valables.

ARTICLE 22 UNIFORMES

22.01 L'Employeur fournira gratuitement aux employés, les uniformes selon les modalités suivantes:

Préposés aux ventes:

Pantalons
Chemises
Veston court ou long
Ceinture - Casquette - gants

ARTICLE 23

REPAS

23.01

L'allocation du repas du midi sera de cinq dollars (\$5.00) taxe incluse, aux employés préposés aux ventes lorsque leur travail les obligerait et à l'extérieur d'un rayon de dix (10) milles de l'usine.

ARTICLE 24

AFFICHAGE

24.01

L'Employeur permettra, à l'endroit spécifiquement réservé à cette fin, l'affichage par le Syndicat des avis ou communications adressés à ses membres à la condition qu'une copie conforme soit remise simultanément à l'Employeur ou son représentant.

ARTICLE 25 CONTRATS A FORFAIT

25.01 L'Employeur convient de ne confier à un sous-traitant tous travaux qui auraient pour but de créer des mises-à-pied.

ARTICLE 26

DROITS ACQUIS

26.01

Tout employé bénéficiant de conditions de travail ou de salaire supérieurs à celles prévues dans la présente convention continuera d'en bénéficier.

ARTICLE 27

ANNEXES

27.01

Les annexes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 28

DUREE DE LA CONVENTION

28.01

La présente convention entre en vigueur le 3 janvier 1979 et le demeurera jusqu'au 2 Janvier 1982 inclusivement et demeurera en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention.

ARTICLE 29

RETROACTIVITE

29.01

La présente convention est rétroactive à compter du
3 janvier 1979.

03-07-80 03-07-81

2.00 4.75

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRE

PREPOSES A L'ENTREPOT

Taux horaire pour employés permanents:

	<u>03-01-79</u>	<u>03-01-80</u>	<u>03-01-81</u>
Conducteur de camion à fourche	7.60	8.00	8.35

ANNEXE "B"

TABLEAU DES REMUNERATIONS AU PERSONNEL DES VENTES

<u>CHAUFFEURS-VENDEURS:</u>	<u>03-01-79</u>	<u>03-01-80</u>	<u>03-01-81</u>
Salaire de base hebdomadaire:	\$ 255.00	\$ 275.00	\$ 295.00

En plus du salaire de base hebdomadaire garanti, les chauffeurs-vendeurs recevront une commission de neuf cents (\$0.09) la caisse et quatorze cents (\$0.14) la caisse, à compter de la millième caisse.

Une commission additionnelle de un cent (\$0.01) la caisse vide sera aussi payée.

<u>CHAUFFEURS AIDE-VENDEURS:</u>	<u>03-01-79</u>	<u>03-01-80</u>	<u>03-01-81</u>
Salaire de base hebdomadaire:	\$ 245.00	\$ 265.00	\$ 285.00

En plus du salaire de base hebdomadaire garanti, les chauffeurs aide-vendeurs recevront une commission de sept cents (\$0.07) la caisse.

Une commission additionnelle de un cent (\$0.01) la caisse vide sera aussi payée.

VENDEUR SUR ROUTE DE DISTRIBUTRICES AUTOMATIQUES ET FONTAINES:

	<u>03-01-79</u>	<u>03-01-80</u>	<u>03-01-81</u>
Salaire de base hebdomadaire:	\$300.00	\$ 315.00	\$ 330.00

En plus du salaire de base hebdomadaire garanti, il recevra une commission de treize cents (\$0.13) la caisse.

LA COMMISSION POUR LES ITEMS SUIVANTS SERA:-

Premix:	\$ 0.40
CO 2:	\$ 0.40
Post-Mix, Cruches d'eau Verres et Couverts:	\$ 1.00

Les bidons et cruches retournés, seront rémunérés au taux de \$ 0.05 l'unité.

Les journées de congé et de maladie seront payées sur la base suivante:

Le salaire de base hebdomadaire garanti divisé par cinq. Ex.: \$ 200.00 ÷ 5

= \$ 40.00

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné,
Nom Prénom

.....
Classification

.....
Adresse Téléphone

par les présentes, autorise les Liqueurs Douces de Hauterive Limitée à déduire de mon salaire la cotisation syndicale déterminée par le Syndicat et à remettre au Syndicat National du Commerce de la Côte-Nord (Section: Les Liqueurs Douces de Hauterive Ltée CSN) cette déduction commençant avec le mois deet à chaque paie subséquente, tant que cette autorisation n'aura pas été révoquée par moi, le tout conformément aux dispositions de la convention collective de travail intervenue entre le Syndicat National du Commerce de la Côte-Nord (Section: Les Liqueurs Douces de Hauterive Ltée CSN) et Les Liqueurs Douces de Hauterive Limitée et de toute convention ultérieure.

Il est entendu que je pourrai révoquer cette autorisation entre le soixantième (60e) et le trentième (30e) jour précédant la date d'expiration de la convention collective dont fait partie intégrante cette annexe.

Et j'ai signé, ce jour du mois de 19

.....
Témoin

.....
Signature de l'employé

EN FOI DE QUOI, nous avons signé ce ..3eme... jour du mois de
.....Janvier.....1979

LES LIQUEURS DOUCES DE HAUTERIVE
LIMITEE

.....A. Bouchard.....
.....A. G.mond.....
.....M. Gouard.....

SYNDICAT DES EMPLOYES DU COMMERCE
DE LA COTE-NORD (SECTION: LES LIQUEURS
DOUCES DE HAUTERIVE LEE CSN)

.....Jos. Luy Lemire.....
.....Jules Michaud Sec......
.....Marc LeBel.....