

NOM

NO

01317-7

C.A.E. 1043 NO.CONV. 13177  
AFFIL. 7 NB.EMPL. 90  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 0 80  
PERS.VIS.13 NO.ACC. M07742004  
DATE ENR.840829



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

Certificat accordé  Dépôt refusé 01317-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-7742-04
Date	Signature: 84-05-04	Reception: 84-05-10	Durée: Du 83-10-31 Au 85-11-02	Nombre de salariés régis par la convention collective: 90

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce, local 500 TUAC-UFCW</b> <b>Att: M. Daniel Dupuis</b> <b>85 rue Gamble O. ste 10</b> <b>Rouyn, QC.</b> <b>J9X 2R5</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Laiterie Dallaire Ltée</b> <b>700 Dallaire</b> <b>Rouyn, QC.</b> <b>J9X 4V9</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V. Rouyn, Val d'Or, Amos, Ville-Marie La Sarre.</b> Région: 08-01 Activité: 3150 (5) Affiliation: 7

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

**Remarques**

**- Entente: Tous les articles non négociés demeurent partie intégrante de la présente convention collective signée: 84-05-04**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>84-05-31</b>

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

LETTRE D'ENTENTE

entre

LAITERIE DALLAIRE LIMITEE  
division de Les Aliments Ault Ltée

- et -

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500

Tous les articles non négociés dans cette présente négociation demeurent partie intégrante de la présente convention collective de travail.

En foi de quoi, les parties ont signé ce  
jour du mois de mai 1984.

47

LAITERIE DALLAIRE LTEE  
Division de Les Aliments  
Ault Ltée.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 500

Alain Durois  
Germani Lancy  
Roger Ringuette  
Joceline Bergeron  
[Signature]

Daniel Dupuis  
Christine Gilbert  
Marcel Gagnier  
Jean-François  
Micole Desilets

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

54 10 15 25

ENTRE

LAITERIE DALLAIRE  
Division de Les Aliments Ault Ltée,  
ou ses successeurs,  
ayant son siège social au  
700, avenue Dallaire,  
dans la cité de Rouyn,  
province de Québec

ci-après appelée "l'Employeur",  
partie de première part;

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 500, T.U.A.C.,  
ou ses successeurs,  
détenant une charte de l'Union  
Internationale des Travailleurs  
Unis de l'Alimentation et de  
Commerce, affiliée au C.T.C.,  
F.T.Q. et le C.T.A.T.

ci-après appelée "l'Union",  
partie de seconde part.

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:



1.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
I	Reconnaissance et juridiction	4
II	Droits de la Direction	5
III	Sécurité syndicale	5
IV	Affaires syndicales	6
V	Ancienneté	8
VI	Mutations	11
VII	Sécurité d'Emploi	13
VIII	Procédure de grief	15
IX	Arbitrage	16
X	Heures de travail	16
XI	Pauses et repas	18
XII	Heures supplémentaires	18
XIII	Salaires	20
XIV	Primes, bonis et allocations	22
XV	Vacances	23
XVI	Congés statutaires	25
XVII	Congés spéciaux	26
XVIII	Permis d'absence	27
XIX	Congés de maternité	28
XX	Sécurité, Santé et Bien-Etre	29
XXI	Fonction de juré-témoin	32
XXII	Uniformes	33
XXIII	Salle de repos	34
XXIV	Publication de la convention	34
XXV	Clauses générales	34
XXVI	Grèves et lock-out	35
XXVII	Durée de la convention	35
ANNEXE "A"	Classification	36
ANNEXE "B"	Echelle minimale des salaires	38
ANNEXE "C"	Augmentations de salaires	41
ANNEXE "D"	Salariés à temps partiel et saisonniers	42
ANNEXE "E"	Conditions particulières, salariés des ventes	46
ANNEXE "F"	Indemnité, suite à un accident de travail	49

## RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les conventions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit.

## INTERPRETATION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

A) Salarié

Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.02 ci-après.

B) Salarié régulier

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, c'est-à-dire pour quarante (40) heures de travail par semaine pour le salarié des départements de la production, de l'entretien et du service des ventes et de trente-cinq (35) heures pour le salarié de bureau.

C) Salarié à temps partiel

Tout salarié qui a travaillé quarante (40) semaines, complètes ou non, au cours des dernières cinquante-deux (52) semaines, mais qui n'est pas engagé sur une base régulière.

D) Salarié saisonnier

Tout salarié engagé sur une base saisonnière ou occasionnelle et qui a travaillé moins de quarante (40) semaines, complètes ou non, au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines.

E) Promotion

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé que la classification qu'il occupait.

F) Rétrogradation

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.

G) Jour

A moins de stipulation contraire, le mot "jour" dans la présente convention signifie jour de calendrier.

H) Jours ouvrables signifient du lundi au samedi inclusivement, en excluant les congés statutaires stipulés en 16.01 a).I) Mise à pied, salarié régulier signifie "mise en chômage d'un salarié régulier pour cause de pénurie de travail".J) Mise à pied, salarié à temps partiel ou saisonnier signifie mise en chômage pour cause de pénurie de travail d'une durée prévue de quatre (4) semaines consécutives ou plus.NOTESA) Masculin-Féminin

Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

Pluriel-singulier

A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.

B) Annexes

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

C) Législation supérieure à la convention

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, ces avantages prévalent automatiquement si l'Union l'exige par écrit.

D) Langue de communication

Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel et la langue de travail officielle est le français pour toute communication parlée et/ou écrite entre l'Employeur et les salariés.

E)

Titres et sous-titres

Les titres des articles et les sous-titres des clauses sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 Le but de la présente convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie, l'Union et ses membres, d'essayer d'établir des conditions de travail équitables, de protéger leurs intérêts communs et de promouvoir une utile collaboration.
- 1.02 La Compagnie reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation.
- 1.03 Il est convenu que la Compagnie ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de la présente convention, avec aucun salarié régi par la présente convention.
- 1.04 Si l'Employeur doit abolir une ou plusieurs tâches, ou encore en transformer d'autres, les procédures établies au paragraphe 2.03 seront suivies.
- Dans les deux cas, l'Union peut faire valoir son point de vue à l'Employeur et même recourir à la procédure de grief si les changements vont à l'encontre de la présente convention.
- 1.05 Les contremaîtres et les autres salariés exclus de l'unité de négociation n'effectuent aucun travail fait normalement par les salariés de l'unité de négociation.
- Ils ne peuvent exécuter l'une ou l'autre des tâches mentionnées dans la convention collective, sauf dans le cas suivant:
- assurer la sécurité au travail.
- Si l'Union croit qu'il y a abus, la procédure de grief pourra être utilisée.
- 1.06 a) Aucun contrat à forfait ne peut être signé par l'Employeur pour du travail manuel actuellement accompli par des salariés et/ou qui pourrait être accompli par des salariés.
- b) Cependant, en ce qui concerne les routes de lait et de crème glacée, l'Employeur informera l'Union de son intention de vendre ou d'octroyer toute nouvelle franchise pour n'importe quelle route ou territoire.
- Les parties se concerteront dans le but de relocaliser les salariés pouvant être affectés par cette décision, soit sur une autre route ou dans un autre département.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît à la Compagnie le droit d'administrer et gérer son entreprise en accord avec ses engagements et responsabilités.

L'exercice des droits de la Direction sera soumis en tout temps aux termes et dispositions stipulé dans la présente convention.

2.02 Les droits de la Direction sont sujets à la procédure de grief s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils sont la cause de mesure disciplinaire.

2.03 Il est convenu que l'Employeur informe l'Union relativement à toute nouvelle classification, opération, fermeture de département totale ou partielle dans son établissement et que l'Union et les délégués peuvent discuter avec l'Employeur relativement à cette ou ces nouvelles tâches, en tenant compte des taux de salaire de la présente convention pour des tâches similaires ou comparables. A défaut d'entente, l'Union peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

3.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention.

3.02 Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paie.

3.03 a) Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union et à la remettre au Secrétaire-trésorier de l'Union.

b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisation.

c) La période d'initiation de l'Union définie en "a" n'a pas pour effet d'éliminer et/ou remplacer la période de probation de l'Employeur tel que mentionné à la clause 5.02 de la présente convention.

- 3.04 a) Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'Employeur l'informe de l'existence de la présente convention collective et du nom du délégué syndical du département.
- b) Toute demande de renseignements relative à l'obligation d'appartenir à l'Union comme condition d'emploi pour tout salarié sera déférée au délégué syndical.
- 3.05 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'entrée perçus au Secrétaire-trésorier de l'Union, le ou avant le quinzième (15e) jour du mois suivant celui où ces sommes ont été perçues.
- 3.06 Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales comprenant les indications suivantes - ces informations doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport:
- le salaire brut horaire;
  - numéro matricule de chaque salarié;
  - nom et prénom au complet;
  - adresse complète;
  - numéro d'assurance sociale;
  - date de naissance;
  - date d'embauche;
  - date de fin de service;
  - une fois l'an, vers le 28 février, le cumulatif des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la dernière formule T 4 remise au salarié;
  - montant de cotisation hebdomadaire pour période d'avance;
  - montant de cotisation hebdomadaire pour période courante;
  - montant d'initiation pour période courante;
  - total cotisation pour chaque salarié pour période courante;
  - total initiation pour chaque salarié pour période courante;
- 3.07 L'Union convient d'exonérer la Compagnie ou ses représentants et de les indemniser pour toutes réclamations ou poursuites prises contre eux qui soient liées, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.
- 3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février.

#### ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement de l'Employeur en tout temps pour constater que les termes de la convention collective sont observés.

## 4.01 (suite)

Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au représentant mandaté de l'Employeur ou son remplaçant avant de rencontrer les salariés.

Le représentant syndical doit se conformer aux règlements de l'Employeur et accomplir ses fonctions en nuisant le moins possible aux opérations.

## 4.02

Tout salarié nommé à une fonction syndicale permanente et qui en fera la demande, par écrit, trente (30) jours à l'avance, pourra obtenir un permis d'absence non payé pour une période maximale de six (6) mois.

Après cette période, il ne conserve que l'ancienneté déjà accumulée dans l'unité de négociation avant sa nomination.

Si le salarié réintègre l'unité de négociation durant la période de six (6) mois, il sera réinstallé dans sa fonction ou à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ de l'unité de négociation.

## 4.03 a)

L'Employeur reconnaît les délégués syndicaux et les assistants-délégués choisis par l'Union pour chacun des départements suivants:

- a) Production;
- b) Ventes;
- c) Entretien (corps de métier);
- d) Bureau

pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement.

Il est entendu qu'un assistant-délégué ne peut remplir les fonctions de délégué lorsque le délégué est présent sur les lieux de travail.

Pour devenir délégué ou assistant-délégué, le salarié doit avoir le statut de salarié régulier.

Le terme "délégué syndical" ne peut être interprété comme étant l'Union accrédité.

- b) Il est entendu que les délégués syndicaux ont leur travail normal à accomplir pour l'Employeur et que, s'il est nécessaire pour l'un d'eux de s'occuper d'un grief, il ne laissera pas son travail sans avoir auparavant obtenu l'autorisation du contremaître ou de son supérieur et cette autorisation ne sera pas indûment refusée.

## 4.04

Un salarié obtient des permis d'absence non payés pour participer à des activités syndicales jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année.

L'Union fait la demande au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Il est entendu que le nombre de salariés se limite à un (1) salarié pour chaque département, tel que décrit à la clause 4.03 a).

- 8.
4. 05 a) Il est convenu que le Comité de négociation syndical est formé de représentants syndicaux permanents et de quatre (4) membres de l'Union.
- b) L'Employeur s'engage à accorder à ses salariés qui font partie de chaque Comité syndical les congés nécessaires, sans perte de salaire normal, lorsqu'ils participent à des rencontres conjointes avec l'Employeur pour différentes négociations, y compris les congés accordés au Comité de négociation affecté au renouvellement de la convention collective.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent qu'aux heures normales seulement.

4.06 Le salarié qui est membre du Comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence non payé pourvu qu'au préalable, l'Union en fasse la demande à l'Employeur et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

4.07 Les avis que l'Union désire publier pourront être affichés sur des tableaux fournis par l'Employeur à cet effet.

Ces avis devront au préalable être signés par le représentant de l'Union et ne pas prêter à controverse.

4.08 Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 501, U.I.E.C., l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de ses établissements, à condition que l'Union en fasse la demande au préalable.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un vote pour l'acceptation ou le refus de propositions pour le renouvellement de la convention collective en vigueur ou pour tout vote impliquant l'utilisation ou la non utilisation du droit de grève.

#### ARTICLE V - ANCIENNETE

##### 5.01 Définition

Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur depuis son dernier embauchage.

##### 5.02 Salarié en probation

- a) Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de service continu à compter de la date de son dernier embauchage.
- b) Le salarié en probation peut se prévaloir de l'ensemble de la convention collective, à l'exception de la procédure de grief en cas de renvoi durant ladite période de probation.

- 5.03 Durant une absence prévue par la convention collective et/ou autorisée par l'Employeur ou, occasionnée par la maladie ou un accident du salarié, celui-ci continue d'accumuler son ancienneté.
- 5.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) S'il met fin volontairement à son emploi.
  - b) S'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de grief ou d'arbitrage.
  - c) Mise à pied de plus de douze (12) mois pour les salariés réguliers et de plus de six (6) mois pour les autres.
  - d) Un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours civils d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par lettre recommandée ou poste certifiée et dont copie a été transmise à l'Union, à moins que ce défaut de se présenter au travail ne soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable.
- 5.05 a) Les droits d'ancienneté des salariés réguliers prévalent séparément par département, sauf dans les cas de mise à pied et de rappel.
- Les départements sont les suivants:
1. Production
  2. Ventes
  3. Entretien
  4. Garage
  5. Bureau
- b) Nonobstant ce qui est stipulé à l'alinéa "a" de la présente clause, l'Employeur peut muter un salarié d'un département à un autre département, le tout en conformité avec la clause 6.01 de la présente convention.
- 5.06 a) Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis écrit selon le tableau suivant:
- | <u>Ancienneté</u>                       | <u>Préavis écrit</u> |
|---|----------------------|
| Moins d'un (1) an                       | Une (1) semaine      |
| Un (1) an mais moins de cinq (5) ans    | Deux (2) semaines    |
| Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans | Quatre (4) semaines  |
| Dix (10) ans et plus                    | Huit (8) semaines    |
- b) Tout salarié régulier mis à pied pour une période de plus de six (6) mois reçoit, en plus du préavis tel que décrit en a), une prime de mise à pied de une (1) semaine de salaire par année de service complétée, jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines pour les salariés ayant six (6) années ou plus d'ancienneté.

## 5.06 (suite)

- c) Le préavis de mise à pied indique la date du début de la mise à pied.

Une copie en est remise au salarié ainsi qu'une au délégué d'Union ou à l'assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

- d) Cette clause ne s'applique pas dans les cas où les opérations sont suspendues ou arrêtées pour des causes hors du contrôle de l'Employeur.

Cependant, si cette situation se produit au cours de la semaine normale de travail du salarié, l'Employeur lui garantit le paiement de la balance des heures non effectuées au cours de ladite semaine.

Il est cependant entendu que les salariés n'auront pas droit au paiement de la balance des heures non effectuées si la situation est due à un conflit de travail au sein de l'entreprise ou à un conflit de travail à l'extérieur de l'entreprise qui a pour effet d'entraver les opérations de l'Employeur.

## 5.07

L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont acquis des droits d'ancienneté dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire, que le dernier mis à pied sera le premier rappelé au travail.

L'Employeur pourra offrir à ce salarié une fonction équivalente à sa fonction antérieure dans un autre service.

## 5.08

Un salarié régulier mis à pied pour moins de douze (12) mois par suite de manque de travail maintient son statut de "régulier" durant sa mise à pied et tous les privilèges applicables qui en découlent, incluant son droit de rappel.

Il a de plus un droit prioritaire à un emploi à temps partiel ou saisonnier, s'il a la compétence requise pour remplir l'emploi disponible.

Il est payé au maximum de l'échelle de la classe s'il occupe un emploi dans une classe où le salaire est inférieur à celui où il travaillait avant sa mise à pied.

Il continue à progresser dans l'échelle de salaires s'il travaille dans la même classe que précédemment et qu'il est à un taux inférieur au taux maximum.

A la fin de cette période maximum de douze (12) mois, le salarié concerné est soumis aux mêmes conditions que les autres salariés à temps partiel ou saisonniers.

- 5.09 Les salariés qui subissent une mise à pied occasionnée par un changement technologique ou par l'automatisation auront droit à une période d'essai ou d'apprentissage pratique suffisante.
- L'Employeur prendra en considération l'ancienneté et les qualifications minimum requises des salariés soumis à une mise à pied.
- 5.10 Deux (2) fois par année, soit le 1er février et le 1er août, une liste complète des salariés visés par le certificat d'accréditation est envoyée à l'Union; la liste comprend le nom, l'adresse, la fonction, le salaire, la date d'embauchage, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale et le numéro de téléphone.
- 5.11 Les membres de l'Union qui sont membres du Comité de négociation de l'Union et/ou servent comme délégués de l'Union jouiront d'un privilège d'ancienneté supérieure durant leur terme d'office, dans tous les cas de mise à pied et demeureront à l'emploi de la Compagnie aussi longtemps que la Compagnie aura du travail pour eux et qu'ils seront aptes à l'exécuter.

#### ARTICLE VI - MUTATIONS

- 6.01 a) Dans tous les cas de poste vacant et/ou promotion et/ou nouvellement créé, l'ancienneté est prise en considération majeure par l'Employeur en autant que le salarié puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.
- b) L'Employeur affiche pendant une période de cinq (5) jours ouvrables, au tableau d'affichage, tout poste vacant et/ou promotion et/ou nouvellement créé et les salariés peuvent s'y porter candidat.
- Copie de l'avis est remise aux délégués syndicaux.
- L'Employeur avise les salariés absents pour maladie, accident ou vacances d'un tel affichage.
- c) L'avis précise le titre du poste, le département, les heures de travail, le salaire attribué à une telle fonction, la prime s'il y a lieu et la date du début et de la fin de l'affichage.
- d) L'Employeur compile une liste des candidats qui posent leur candidature au bas de l'affichage et en remet une copie aux délégués syndicaux.
- Cette liste comprend les renseignements suivants:
- Nom du salarié, son ancienneté et sa classification.

- 6.01 e) Un avis indiquant le nom et la date d'ancienneté de la personne choisie est affiché au tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables.

Tout grief concernant cette nomination doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième étape de la procédure de grief dans les dix (10) jours de la fin de l'affichage du nom de la personne choisie.

Un tel grief ne peut être fait que par un salarié qui a préalablement postulé en conformité avec le paragraphe b).

- f) Advenant qu'un salarié ne soit pas au travail à cause de maladie, de vacances ou congé autorisé par la convention au moment de l'affichage d'un poste, il sera considéré avec tous les autres candidats et, s'il est choisi, on ne comblera pas en permanence le poste jusqu'à son retour au travail, pourvu que son retour se fasse en dedans de trente (30) jours suivant la fin de l'affichage, après quoi, on accordera le poste affiché au deuxième candidat choisi.

La situation sera cependant discutée avec le délégué syndical dans les cas où le premier candidat serait susceptible de revenir au travail dans un délai raisonnable.

- 6.02 Tout salarié choisi est soumis à une période d'essai n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables, à l'exception du département du bureau où la période est de trente (30) jours ouvrables.

Le salarié reçoit immédiatement le nouveau taux de salaire pour le poste où il est affecté.

Dans le cas où le salarié, avant l'expiration de la période d'essai, est d'avis que le nouveau poste ne lui convient pas ou si l'Employeur le juge incapable d'occuper ce nouveau poste, il réintègre son ancien poste au taux de salaire prévu pour cette fonction.

- 6.03 Lorsqu'un salarié obtient un poste par affichage et que le nouveau poste ne lui convient pas dans les délais prescrits dans la convention, l'Employeur choisit le salarié suivant dans l'ancienneté parmi les salariés qui ont posé leur candidature sur ce même affichage et qui rencontre les exigences de la fonction.

- 6.04 Pendant les formalités de la clause 6.01, l'Employeur peut accorder temporairement un poste sans affichage en suivant l'ancienneté de département pour une période n'excédant pas dix (10) jours ouvrables.

Lorsqu'une fonction est dépourvue de son titulaire pour une durée prévue de plus de trois (3) mois, par suite d'une absence autorisée par la présente convention, l'Employeur doit l'offrir au salarié ayant le plus d'ancienneté de département pour qui une telle affectation temporaire constitue une promotion ou une mutation et en autant que le salarié puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

#### ARTICLE VII - SECURITE D'EMPLOI

- 7.01 a) L'Employeur convient que le délégué syndical ou, en son absence, l'assistant-délégué, est présent quand un membre de l'unité de négociation est réprimandé officiellement.

Un avis est rédigé par l'Employeur ou son représentant.

Une copie de l'avis de réprimande est remise au salarié, une autre est remise au délégué syndical en même temps et une autre est remise à l'Union le plus tôt possible.

- b) Aucun salarié régulier qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit de suspension ou de congédiement d'au moins une (1) semaine.

La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

Dans ce dernier cas, le délégué est avisé dans les vingt-quatre (24) heures du congédiement et une copie, en même temps, est envoyée au bureau de l'Union.

Une cause grave au sens de la présente convention est une cause où la gravité de l'infraction reprochée est telle que l'Employeur ne peut faire autrement que de congédier immédiatement.

- c) Tout avertissement doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la journée où l'incident est connu.

Si l'Employeur ne peut remettre l'avis écrit au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il lui remet alors dans les cinq (5) jours suivant le retour au travail du salarié.

Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

- d) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

- 7.02 a) La rétrogradation d'un salarié doit être précédée d'un avis d'une (1) semaine à cet effet et est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve.
- Celui-ci reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.
- b) La rétrogradation ne peut être appliquée comme mesure disciplinaire.
- 7.03 La suspension et le congédiement d'un salarié régulier de même que la rétrogradation et la mise à pied sont précédés d'une rencontre entre l'Employeur, le représentant syndical, le délégué syndical et le salarié concerné.
- 7.04 a) L'avis disciplinaire ou suspension sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.
- b) Le congédiement est considéré comme mesure disciplinaire de dernier recours possible.
- c) Dans les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 7.05 a) Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.
- b) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 7.06 Avant de prendre position contre un salarié à cause de sa productivité, l'Employeur doit aviser l'Union et s'il n'y a pas d'entente entre les parties, un grief peut être porté à l'arbitrage et l'arbitre peut, soit annuler, modifier ou maintenir la position de l'Employeur contre ce salarié.
- 7.07 Le salarié muté d'une succursale à une autre recevra un préavis de sept (7) jours ouvrables avant la date de cette mutation.
- Avant d'effectuer la mutation, l'Employeur considérera les facteurs suivants:
- a) L'ancienneté du salarié;
- b) Le domicile du salarié;
- c) Les besoins de l'entreprise.

ARTICLE VIII - PROCEDURES DE GRIEF

- 8.01 Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.
- De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:
- 8.02 Première étape
- Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué syndical doit soumettre le grief verbalement au supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'évènement qui a suscité la plainte.
- Celui-ci a cinq (5) jours à compter du dépôt du grief pour donner sa réponse.
- 8.03 Deuxième étape
- Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le supérieur immédiat ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant telle réponse ou l'expiration du délai pour la donner, soumettre le grief par écrit à l'Employeur.
- L'Employeur a dix (10) jours pour donner sa réponse par écrit au représentant syndical.
- Si l'une ou l'autre des parties le juge nécessaire, une réunion peut avoir lieu en présence des salariés intéressés, si on le désire, avant que la décision ne soit rendue.
- 8.04 La Compagnie ou l'Union peuvent soumettre des griefs à compter de la deuxième étape.
- 8.05 Dans les cas où un salarié se sent lésé parce qu'il ne pourrait procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de grief seront levés pour une période maximum de cinq (5) semaines; dans un tel cas, le salarié devra procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.
- 8.06 Les délais-limites prescrits par les articles VIII et IX peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.
- 8.07 Le fait de ne pas faire ou de ne pas poursuivre un grief, pour un avis autre qu'un avis de suspension et/ou de congédiement et/ou de rétrogradation ne doit pas être considéré comme une admission de culpabilité et/ou d'abnégation de droits et/ou privilèges.

- 8.08 Un salarié impliqué dans un grief peut, s'il le désire, accompagner le délégué syndical dans toutes les étapes de la procédure de grief, cela sans perte de salaire pour lui-même et le délégué syndical.
- 8.09 Il est convenu entre les parties aux présentes que toute correspondance relative aux griefs et arbitrage se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée ou remise de main à main par un messenger.

#### ARTICLE IX - ARBITRAGE

- 9.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de grief, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de grief.
- 9.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelle que nouvelle disposition, ni de prendre quelle que décision qui pourrait entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances, modifiant la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.
- 9.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les deux parties.
- 9.04 Il est convenu que les parties partagent à part égale, les frais et honoraires de l'arbitre.
- 9.05 Dans la mesure du possible, les parties s'entendent pour le choix d'un arbitre de la région et les rencontres auront lieu dans la région.

#### ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 a) La semaine normale de travail est établie selon les règles stipulées dans cette convention.
- b) Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail doit être consécutif, à l'exception des périodes de repas.
- c) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

10.01 d) La semaine normale des salariés réguliers des départements de la production, de l'entretien et du garage est de quarante (40) heures réparties comme suit:

cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures ou de quatre (4) jours consécutifs ou non de dix (10) heures.

Dans tous les cas, à chaque semaine, le congé hebdomadaire des salariés doit être le samedi ou le lundi.

Exemple: Un salarié régulier travaillant cinq (5) jours consécutifs ou quatre (4) jours consécutifs ou non et dont sa programmation débute le lundi, est en congé hebdomadaire le samedi.

Un salarié régulier travaillant cinq (5) jours consécutifs ou quatre (4) jours consécutifs ou non et dont sa programmation débute le mardi, est en congé hebdomadaire le lundi.

e) La semaine normale des salariés réguliers du département des ventes est de quarante (40) heures de travail par semaine en cinq (5) jours consécutifs ou quatre (4) jours consécutifs ou non, du lundi au vendredi ou du mardi au samedi.

f) La semaine normale de travail des salariés réguliers du département du bureau est de trente-cinq (35) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures, du lundi au vendredi.

Pour les salariés non autrement cédulés le vendredi de la semaine précédente, les heures de travail seront de 8 h 30 à 11 h 45 et de 13 h 15 à 17h

Nonobstant ce qui précède, les heures de travail pourront être de plus ou moins de sept (7) heures par jour, n'importe quel jour du lundi au vendredi, mais de pas plus de trente-cinq (35) heures par semaine, n'importe quelle semaine, pourvu que les conditions ci-après soient respectées:

1. La cédule devra être proposée au salarié concerné au plus tard le vendredi midi de la semaine précédente.
2. Le salarié concerné devra avoir accepté volontairement cette cédule.
3. Toutes les heures travaillées en plus des heures cédulées, n'importe quel jour, seront considérées comme du temps supplémentaire et payées comme tel.

10.02 a) Le programme quotidien et hebdomadaire des heures de travail des salariés réguliers des départements de la production, de l'entretien et du garage est affiché près du poinçon au plus tard le vendredi midi de la semaine précédant sa mise en vigueur.

b) Aucun changement à cet horaire n'est effectué après son affichage à moins que ce ne soit dû à une situation hors du contrôle de l'Employeur; dans ce dernier cas, l'Employeur avise les salariés dans les plus brefs délais.

10.03 La Compagnie se réserve le droit de déterminer le programme d'heures de travail et les salariés devront accomplir leur travail aux jours et heures prévus dans ce programme, en conformité avec la présente convention collective.

- 10.04 a) Tous les salariés de la production, de l'entretien et du garage doivent pointer leur carte de présence.
- b) Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail et finit de travailler.

#### ARTICLE XI - PAUSES ET REPAS

- 11.01 a) Une période de repos permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail est accordée aux salariés sans retenue de salaire.
- 11.02 a) Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant une heure et demie (1h30) avant ou après sa journée normale de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles pour chaque une heure et demie (1h30) de travail supplémentaire.
- b) 1. Un salarié qui doit travailler en temps supplémentaire après sa journée normale de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes avec pleine rémunération lorsqu'il est prévu qu'il effectuera un minimum de deux (2) heures de temps supplémentaire.
2. Cependant, si l'Employeur ne peut prévoir la durée du temps supplémentaire et que le salarié effectue deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire, l'Employeur convient de lui additionner quinze (15) minutes payées à la pleine rémunération à la fin des heures supplémentaires qu'il a effectuées.
- 11.03 La période accordée pour le repas principal sera d'une (1) heure, à l'exception du département du bureau dont la période sera d'une heure et trente (1h30); le repas principal sera pris vers le milieu de la période de travail du salarié.

#### ARTICLE XII - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 12.01 a) Un salarié régulier est payé au taux normal majoré de moitié pour les heures fournies en sus de son programme de travail quotidien.

Toutes les heures fournies en excédent de la semaine normale de travail, telle que définie à la clause 10.01 seront payées au taux normal majoré de moitié.

Les salariés réguliers auront la priorité pour effectuer les heures supplémentaires.

12.01 b) L'Employeur convient que le salarié qui ne peut être remplacé pour la durée de sa période de repos reçoit le paiement de quinze (15) minutes au taux de surtemps pour ladite période non prise.

12.02 a) Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double.

b) Nonobstant la semaine normale, tout salarié régulier des départements de la production, de l'entretien et du garage qui effectue du travail le samedi est rémunéré au taux normal majoré de moitié pour les heures fournies à l'intérieur de son programme quotidien et au taux de temps et demi pour son taux horaire du samedi pour toutes les heures en sus de son programme quotidien.

c) Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux normal majoré de moitié, en sus du paiement du congé.

Cependant, dans les cas des congés statutaires du Jour de Noël et du Jour de l'An, le salarié est rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.

12.03 Le salarié permanent rappelé au travail en dehors de ses heures normales recevra le paiement minimum de quatre (4) heures au taux normal majoré de moitié.

Si un salarié est rappelé au travail le dimanche ou le Jour de Noël ou le Jour de l'An, il recevra le paiement minimum de quatre (4) heures au taux double.

Si un salarié est rappelé au travail un jour de congé payé, il recevra le paiement minimum de quatre (4) heures au taux normal majoré de moitié en plus du congé payé.

12.04 Un salarié appelé à effectuer des heures supplémentaires pour plus de deux (2) heures avant ou après sa journée normale de travail ou les deux, est rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées en sus de deux (2) heures supplémentaires.

12.05 Pour tout le temps supplémentaire dont la durée est évaluée à deux (2) heures ou plus et requis d'employés autres que ceux du département des ventes, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer tel temps supplémentaire, sujet à l'aptitude des employés concernés à accomplir les tâches requises:

a) Pour faire effectuer du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de la classe du département où le travail est requis, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite, parmi les salariés à temps partiel et/ou saisonniers présents.

- 12.05 b) Lorsque le travail à temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur devra le déterminer clairement le plus tôt possible et il procédera de la façon suivante:

Il aura recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de la classe concernée du département où le travail est requis en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite, parmi les salariés à temps partiel et/ou saisonniers.

S'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés seront assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de la classe concernée du département où le travail est requis, en procédant d'abord parmi les employés à temps partiel et/ou saisonniers et ensuite, parmi les employés réguliers.

Dans tous les cas, le temps supplémentaire à effectuer doit être enregistré sur la programmation de travail de façon claire et de manière à ce qu'il ne puisse être confondu avec les heures régulières de travail.

- 12.06 Aucun salarié ayant fait des heures supplémentaires ne peut prendre congé pour compenser les heures supplémentaires pendant lesquelles il a travaillé.

#### ARTICLE XIII - SALAIRES

- 13.01 La liste des classifications et les échelles de salaire apparaissent aux Annexes "A" et "B" qui font partie de la présente convention.

Les augmentations de salaires apparaissent à l'Annexe "C".

- 13.02 L'adoption de la présente convention collective n'entraînera ni réduction de salaire ni mise à pied, ni perte de privilège acquis.

- 13.03 a) A moins d'imprévu, la paye est distribuée le jeudi midi pour la semaine se terminant le samedi précédent.

Si le jeudi coïncide avec un congé statutaire, la distribution se fait le jour ouvrable précédent.

- b) Sur le bordereau du chèque, l'Employeur inscrit:

le nom et le prénom du salarié;  
la date de la période de paie;  
le taux régulier du salarié;  
les heures travaillées;  
le temps supplémentaire;  
les primes;  
le montant brut du salaire;  
les déductions effectuées;  
le montant net du salaire versé

13.04 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

13.05 Un salarié appelé à travailler à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour une période de quatre (4) heures ou plus, n'importe quel jour ou cinq (5) heures ou plus, n'importe quelle semaine, est rémunéré au taux minima de cette classification pour les heures où il y a effectivement travaillé.

Cependant, il ne souffrira pas de diminution de salaire s'il est appelé à remplacer un salarié affecté à une classe inférieure à la sienne.

13.06 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales.

13.07 Clause d'indexation au coût de la vie

Tous les salariés couverts par la présente convention de travail auront droit à une allocation de vie chère basée sur "l'Indice des Prix à la Consommation", "Tous les Items Canada", base 1981 = 100, octobre 1983 = 119.2, et ce, aux conditions énumérées ci-après:

1. Pour la première année de la convention, l'Employeur accordera aux salariés une augmentation égale à 9.5¢ par heure payée pour chaque 1.0 point dépassant de plus de 6 points l'Indice des Prix à la Consommation de octobre 1983 (ou dépassant 125.2 points) et ce, à compter du moment où tel indice sera connu de l'Employeur par la réception de la publication No 62-001 "Indice des Prix à la Consommation" publié par Statistique Canada.

Cet ajustement sera immédiatement intégré aux salaires des salariés.

De nouveaux ajustements seront faits à tous les mois, s'il y a lieu, jusqu'à la fin de la première année de la convention.

Les augmentations de salaires prévues pour la deuxième année de la convention viendront s'ajouter aux salaires déjà indexés.

2. Pour la deuxième année de la convention, l'Employeur accordera aux salariés une augmentation égale à 9.5¢ par heure payée pour chaque 1.0 point dépassant de plus de 6 points l'Indice de octobre 1984, payable selon les mêmes modalités que pour la première année de la convention.

ARTICLE XIV - PRIMES, BONIS ET ALLOCATIONS

- 14.01 a) Tout salarié régulier autre qu'un salarié de bureau qui travaille entre 18 h p.m. et 7 h a.m. reçoit une prime de 50¢ par heure régulière travaillée au cours de cette période.
- b) Tout salarié de bureau qui travaille entre 17 h p.m. et 8 h a.m. reçoit une prime de 50¢ par heure régulière travaillée au cours de cette période.
- Cette prime n'est pas majorée dans le cas des heures supplémentaires.
- 14.02 Tout salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur doit exécuter plus de deux (2) heures de travail supplémentaire avant ou après son programme normal de travail, reçoit une prime de quatre (\$ 4) dollars en sus de la rémunération rattachée aux heures supplémentaires.
- Cette prime n'est payée qu'une seule fois au cours de la même journée de travail.
- 14.03 L'Employeur convient de verser une allocation de cent cinquante (\$ 150) dollars aux mécaniciens qui fournissent leurs outils.
- Cette allocation est versée au cours de la dernière semaine de novembre.
- L'allocation sera au prorata des mois travaillés pour les mécaniciens ayant moins d'une année complète de service continu au 1er novembre.
- 14.05 Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié pour fin de vacances, congés statutaires et autres jours chômés payés, s'il y a lieu.
- 14.06 A la signature de la présente convention et à chaque date anniversaire de cette convention, pour la durée de ladite convention, l'Employeur versera à la caisse sociale des employés une somme équivalente à \$ 15 par employé syndiqué.

ARTICLE XV - VACANCES

15.01 L'Employeur accorde à ses salariés réguliers des vacances payées selon les critères suivants:

Service continuVacances payées

Moins de 1 an

1 jour par mois à 4% du salaire total

1 an à 4 ans complétés

2 semaines de vacances au plus élevé de 4% des salaires totaux ou deux semaines de salaire régulier.

5 ans à 9 ans complétés

3 semaines de vacances au plus élevé de 6% des salaires totaux ou trois semaines de salaire régulier

10 ans à 18 ans complétés

4 semaines de vacances au plus élevé de 8% des salaires totaux ou quatre semaines de salaire régulier

19 ans à 29 ans complétés

5 semaines de vacances au plus élevé de 10% des salaires totaux ou cinq semaines de salaire régulier

30 ans et plus complétés

6 semaines de vacances au plus élevé de 12% des salaires totaux ou six semaines de salaire régulier

15.02 a) La période de vacances s'étendra du 1er janvier au 31 décembre.

b) Les allocations de vacances des salariés payés à salaire seulement seront calculées sur la base de leur salaire régulier au moment où ils prennent leurs vacances.

c) Les allocations de vacances des salariés à salaire et commission seront basées sur la moyenne hebdomadaire de leur salaire et commission pour les cinq dernières semaines.

- 15.03 a) A la préparation du programme de vacances, la préférence pour le choix des deux (2) premières semaines sera toujours accordée aux salariés possédant le plus d'ancienneté au service de l'employeur.
- b) Il est entendu que tous les salariés peuvent bénéficier de deux (2) semaines de vacances durant la période du 15 mai au 15 septembre.
- c) Le choix des semaines additionnelles se fera selon la même procédure une fois le choix des deux (2) premières semaines complété.

L'Employeur pourra accorder plus de deux (2) semaines de vacances consécutives à la demande de l'un ou l'autre des salariés, pourvu que la procédure établie en 15.03 a) soit respectée.

- d) Les employés ayant droit à trois (3) semaines de vacances ou plus pourront les prendre consécutivement en dehors de la période privilégiée des vacances et de la période d'activités intensives de fêtes s'étendant du 20 décembre au 10 janvier.

15.04 Les vacances ne sont pas cumulatives.

15.05 Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que mentionnée plus haut se voit accorder ses vacances dès son retour au travail à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur.

15.06 Lorsqu'un ou deux congés mentionné (s) à l'article XVI surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, et, par conséquent, donnent droit à un (1) ou à deux (2) jours payés additionnels, ceux-ci pourraient être payés en argent au moment du départ pour les vacances ou pris à une date ultérieure après entente entre le salarié et l'Employeur.

15.07 a) L'ancienneté prévaut dans la préparation et l'établissement du programme des vacances.

Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'unité de négociation dans chaque département: de la production, de l'entretien, du garage, du service des ventes et par section pour le département du bureau.

Les salariés travaillant dans une succursale sont considérés comme un groupe séparé.

Le choix des vacances doit être terminé le 1er avril.

- 15.07 b) Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur les tableaux d'affichage au plus tard le 1er avril de chaque année.
- Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 1er avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé.
- c) Une copie de la programmation des vacances est remise au délégué syndical de chaque département au plus tard le 1er avril.
- d) Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste des vacances telle qu'établie en "A" n'élimine pas le choix du salarié pour programmer le reste de ses vacances.
- 15.08 Le salarié reçoit le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances sur un chèque séparé de la paye régulière du salarié.
- 15.09 Le salarié quittant le service de l'Employeur a droit au paiement, pour l'année en cours, de la paye de vacances due au moment de son départ, calculée du 1er janvier à la date de départ, basée sur ses années de service, au moment d'un tel départ, d'après ses gains depuis le 1er janvier, selon le tableau prévu à l'article 15.01.

#### ARTICLE XVI - CONGES STATUTAIRES

- 16.01 a) Les salariés ont droit à onze (11) congés payés garantis par année:
- Jour de l'An  
 Lendemain du Jour de l'An  
 Lundi de Pâques  
 Fête de Dollard  
 Fête Nationale  
 La Confédération  
 Le premier lundi du mois d'août  
 Fête du Travail  
 Action de Grâce  
 Noël  
 Lendemain de Noël
- b) Lorsqu'un congé statutaire coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant ou précédent, selon les besoins du commerce.
- Les travailleurs doivent en être avisés le plus tôt possible.
- c) Les salariés réguliers reçoivent le 1/5 ou le 1/4 de leur paye hebdomadaire, selon le cas, pour chacun des congés énumérés au paragraphe "a".
- 16.02 Le congé se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures, le jour du congé.

- 16.03 Au cours de la semaine d'une fête, le jour de congé hebdomadaire sera accordé en plus de la fête elle-même.
- Si à cause des exigences du travail, un salarié est tenu de travailler pendant son jour de congé hebdomadaire ou plus que la semaine de travail réduite, il obtiendra paiement au taux normal majoré de moitié pour les heures qu'il aura travaillées.
- 16.04 Lors d'une semaine où survient un ou deux congés, la semaine de travail est réduite de un ou de deux jours, selon le cas.
- 16.05 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause 16.01, le salarié doit avoir travaillé la journée cédulée qui précède et qui suit le congé, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.
- 16.06 Aucun salarié ne sera programmé après 18 h la veille de Noël et du Jour de l'An.

#### ARTICLE XVII - CONGES SPECIAUX

- 17.01 a) Tout salarié régulier a droit, sur demande à son supérieur, à un permis d'absence avec paie pour la durée et dans les cas suivants:
1. Cinq (5) jours lors du décès d'un conjoint ou d'un enfant âgé de un (1) an ou plus, encore à la charge du salarié.
  2. Trois (3) jours lors du décès d'un enfant autre que celui désigné au paragraphe 1), du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un gendre, d'une bru.
  3. Un (1) jour lors du décès ou des funérailles d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils ou d'une petite-fille.
  4. Un (1) jour, le jour où la femme d'un salarié donne naissance à un enfant et un (1) jour, le jour où elle sort de l'hôpital.
  5. Un (1) jour lors de l'adoption d'un enfant.
  6. Un (1) jour lors d'opération chirurgicale de l'employé (e), de son enfant à charge ou de son conjoint.
  7. Trois (3) jours lors de son mariage et un (1) jour lors du mariage de son enfant.
- b) Les congés prévus aux paragraphes 1, 2 et 3 sont pris à compter du décès.
- Les congés prévus aux paragraphes 3, 4, 5 et 6 sont pris le jour de l'évènement.
- c) Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec des jours non programmés ou avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

- 17.02 Le salarié a droit à un (1) jour additionnel de congé payé si les funérailles d'un parent mentionné aux paragraphes 2 et 3 de la clause 17.01 ont lieu à une distance de plus de 240 kilomètres de son domicile.
- 17.03 Dans le présent article, journée de congé veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.
- 17.04 Les salariés réguliers ont droit à deux (2) jours de congé payés par année à des dates à être déterminées entre chaque salarié et son supérieur immédiat.
- Ces congés pourront être pris immédiatement avant ou à la suite des vacances annuelles ou des congés statutaires, avec l'autorisation du responsable du département.
- Ces dates sont fixées au moins deux (2) semaines à l'avance et ne peuvent être changées sans le consentement écrit du salarié.
- L'Employeur convient de payer au taux normal majoré de moitié, en sus du paiement du congé, le salarié qui n'a pu prendre son congé à la date prévue, dû aux besoins de l'Employeur.
- 17.05 Le paiement des congés de deuil et autres congés spéciaux est calculé de la façon établie à la clause 16.01 c), soit 1/5 ou 1/4 de la paie hebdomadaire des salariés réguliers, selon les cas.

#### ARTICLE XVIII - PERMIS D'ABSENCE

- 18.01 Un salarié obtient un permis d'absence sans solde si les motifs évoqués par le salarié le justifient:
- a) Toute demande de permis d'absence sans solde doit être faite par écrit au représentant de l'Employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance, par le salarié concerné.
  - b) L'Employeur donne sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la demande du salarié.
  - c) Ce permis n'est pas retiré dans les délais prévus au paragraphe "b" à moins de raison extrêmement grave, une fois qu'il a été accordé.
  - d) S'il y a refus, l'Employeur donne les raisons de son refus, par écrit, au salarié concerné.
  - e) A son retour au travail, le salarié est réinstallé à la même fonction qu'il occupait avant son départ, sans perte d'ancienneté et au même salaire, incluant les augmentations qu'il aurait reçues s'il avait été au travail.

- 18.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur déterminera pour chaque salarié ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon les dispositions de la loi.

ARTICLE XIX - CONGES DE MATERNITE

- 19.01 a) La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité.
- Elle produit un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de son accouchement.
- b) La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du septième (7e) mois de la grossesse, c'est-à-dire quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date probable de l'accouchement.
- L'Employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- c) La salariée doit reprendre son travail entre la quarante-cinquième (45e) et la cent vingtième (120e) journée suivant l'accouchement.
- La salariée a droit à une prolongation de cette période d'absence.
- En aucun cas cependant, cette extension du congé ne peut excéder six (6) mois de la date de l'accouchement.
- Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier.
- Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle est considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé ou si l'état de santé de son enfant nouveau-né requiert sa présence à ses côtés. Dans ces cas, elle doit présenter à l'Employeur un certificat médical attestant ces faits.
- d) Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, la salariée reprend son poste de travail, à moins qu'il y ait eu une entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis.
- 19.02 La salariée enceinte ne voit pas son salaire hebdomadaire réduit pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical; ces absences sont payées jusqu'à concurrence de deux (2) heures par visite et la salariée doit aviser son supérieur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, à moins de cas d'urgence où un tel préavis n'a pu être donné.

## ARTICLE XX - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

- 20.01 L'Employeur convient de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les lois de sécurité au travail soient respectées dans son établissement pour protéger la santé et la sécurité de tous les salariés.
- 20.02 L'Employeur fournit dans chaque département une trousse de premiers soins et voit à ce qu'il y ait sur les lieux des personnes habilitées à dispenser les premiers soins aux salariés blessés.
- 20.03 Aucune mesure disciplinaire ni perte de salaire n'est subie par le salarié qui refuse d'opérer un équipement défectueux qui ne rencontre pas les normes ou que le salarié sent qu'il peut y avoir danger pour sa sécurité telles qu'établies par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail.
- 20.04 a) Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail recevra paiement pour toute la journée de l'accident.
- b) Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit de l'Employeur les prestations prévues par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.
- Le salarié complète la formule "Indemnité suite à un accident de travail" sur réception de son chèque.
- Cette formule apparaît en Annexe "F".
- 20.05 Si un salarié est temporairement incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre le poste qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- 20.06 L'Employeur s'engage à recycler tout salarié qui, à la suite de constatations médicales, est amoindri dans ses capacités.
- 20.07 L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer afin de discuter des moyens et de la mise en place de mécanismes nécessaires pour résoudre le problème des salariés forcés de changer de travail, par suite d'une décision médicale.
- 20.08 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime de soins médicaux, d'hospitalisation et d'assurance sur la vie sous réserve des contrats en vigueur entre l'Employeur et les compagnies d'assurance collective pendant toute la durée de la présente convention et de ne pas le modifier sans la permission écrite de l'Union.

Continuation du salaire en cas d'incapacitéa) Incapacité à court terme

L'Employeur convient de maintenir en vigueur son régime d'assurance-salaire à court terme et d'en assumer entièrement les primes.

"A COURT TERME" signifie une absence à compter de la 3<sup>e</sup> journée jusqu'à la 14<sup>e</sup> journée inclusivement pour une absence due à la maladie et une absence de une journée à 14 jours inclusivement pour une absence due à un accident.

Admissibilité

Avoir accumulé trois (3) mois de service continu et avoir travaillé un minimum de vingt-et-un (21) heures pour les salariés de bureau et de vingt-quatre (24) heures pour les autres salariés, au cours des cinq (5) jours ouvrables précédant telle absence pour cause de maladie ou accident.

Condition de paiement

Formule de "Déclaration du médecin traitant".

Paiement

Pour toute absence due à la maladie de trois (3) jours et plus, un salarié aura droit à un montant équivalant à 75% de son salaire brut pour la période s'étendant de la 3<sup>e</sup> journée à la 14<sup>e</sup> journée inclusivement ou à la fin de telle maladie, selon la période la plus courte.

Pour toute absence due à un accident autre qu'un accident de travail, le salarié aura droit à un montant équivalant à 75% de son salaire brut pour la période s'étendant du jour de l'accident à la 1<sup>e</sup> journée inclusivement ou du jour de l'accident à la fin de telle incapacité, selon la période la plus courte.

Aux fins des présentes, le salaire journalier brut d'un salarié autre qu'un salarié régulier sera réputé être égal à 1/20 de ses gains des quatre (4) semaines précédant telle absence.

Chaque salarié régulier ayant été au service de l'Employeur au cours des derniers douze (12) mois se terminant le 31 octobre de chaque année et qui ne se sera pas prévalu de ses bénéfices d'indemnité de maladie ou d'accident à court terme au cours de ladite période de douze (12) mois, aura un crédit-maladie équivalant à cinq (5) jours de salaire régulier (incluant les bénéfices d'indexation), lequel crédit lui sera payé au plus tard au cours de la première semaine de décembre de cette même année.

Les employés réguliers ayant été embauchés dans le courant de l'année de référence et qui seront encore au service de l'Employeur le 31 octobre auront droit à ces crédits-maladie et à leur paiement mais au prorata des mois de service complets entre la date d'embauche et le 31 octobre.

EXCLUSION

Les accidents survenus au travail.

20.09 b) Incapacité à long terme

L'Employeur convient de maintenir en vigueur le régime d'assurance-salaire à long terme.

"A LONG TERME" signifie une absence pour maladie ou accident se prolongeant au-delà de la 14e journée jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Admissibilité

Salarié régulier ayant accumulé trois (3) mois de service continu.

Condition de paiement

Formule de "Déclaration du médecin traitant".

EXCLUSION

Les accidents survenus au travail.

Paiement 15e journée à la 91e journée

De la 15e journée à la 91e journée, le salarié aura droit à une indemnité hebdomadaire égale à 66 2/3% des premiers \$ 500 de son salaire hebdomadaire (y incluant les commissions) et à 50% du solde jusqu'à un maximum de \$ 570.

Ces indemnités sont imposables.

Paiement 92e journée jusqu'à l'âge de 65 ans

De la 92e journée jusqu'à l'âge de 65 ans, le salarié aura droit à une indemnité mensuelle égale à 65% des premiers \$ 500 de son salaire mensuel (y incluant les commissions) plus 55% de la deuxième tranche de \$ 500, plus 50% de la troisième tranche de \$ 500, plus 40% du solde, jusqu'à un maximum de \$ 1,500.

Ces indemnités ne sont pas imposables, attendu que le coût de ce régime est supporté entièrement par le salarié.

- c) L'Employeur convient de continuer de payer 50% des régimes de soins médicaux, hospitalisation et assurance-vie et convient de payer en plus, une portion du coût de ces régimes équivalant à 50% du coût du régime d'assurance-salaire à long terme.

## 20.10

A compter de la signature du présent contrat, l'Employeur verse huit cents (.08¢) l'heure normale travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse du Régime des Soins Dentaires des Employés du Québec.

Ce régime est administré par un comité patronal-syndical.

## 20.11 a)

Les règlements du Comité conjoint de Sécurité au Travail existant dans l'établissement seront amendés, s'il y a lieu, de façon à répondre aux exigences des articles 68 à 86 du chapitre IV de la loi No 17 sur la santé et la sécurité au travail, particulièrement en ce qui concerne la répartition des membres du Comité dont au moins la moitié sont des salariés nommés par l'Union.

## 20.11 a) (suite)

Sauf lorsque le Comité en décidera autrement, son fonctionnement sera selon la réglementation de la loi No 17 susdite.

Aux fins de rendre tous les membres du Comité bien conscients de leurs responsabilités et de leurs prérogatives, l'Union fournira une copie de la loi No 17 sur la santé et la sécurité au travail, sanctionnée le 21 décembre 1979, à tous les salariés qu'elle désignera comme membres du Comité.

La partie patronale fera de même pour ses représentants.

- b) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans la mise en force et l'observance subséquente des recommandations du Comité de Sécurité qu'elle jugera particulièrement importantes pour la santé et/ou la sécurité des salariés.
- c) Entre autres choses et sans s'y limiter, le Comité de Sécurité:
1. Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.
  2. Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.
  3. Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.
  4. Fait l'inspection des lieux périodiquement.
  5. Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- d) L'Employeur continue d'informer le Comité de Sécurité de tout accident de travail.

## 20.12

Régime de retraite

L'Employeur convient de faire les recherches nécessaires concernant les modalités et les coûts pour les intéressés de différents régimes de retraite susceptibles de convenir aux salariés à son emploi et, de soumettre les résultats de telles recherches à l'Union en temps utiles pour lui permettre de les étudier et d'en soumettre les implications aux salariés concernés avant, ou au moment de la négociation du prochain contrat de travail.

ARTICLE XXI - FONCTION DE JURE-TEMOIN

## 21.01

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

- 21.02 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 et il ne subit pas de perte de salaire.
- Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.
- 21.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sauf dans sa propre cause.

#### ARTICLE XXII - UNIFORMES

- 22.01 L'Employeur fournit les uniformes exigés de ses salariés intérieurs. Ces vêtements demeurent sa propriété et il en assure l'entretien.
- Les salariés doivent produire la pièce de vêtement hors d'usage pour en obtenir une autre en remplacement.
- Dans le cas des salariés qui quittent le service de l'Employeur, plus particulièrement dans le cas des salariés saisonniers, le dernier chèque de salaire peut être retenu tant que le salarié n'a pas rapporté ces pièces de vêtement à l'Employeur.
- 22.02 Si des vêtements ou chaussures de sécurité sont exigés par la loi, l'Employeur fournira ces vêtements ou chaussures sans frais, à ses salariés, ou les deux à la fois, si nécessaire.
- 22.03 L'uniforme des vendeurs comprendra les articles suivants:
- 1 chapeau, une fois l'an
  - 1 parka d'hiver selon les besoins, mais pas plus de un par deux ans
  - 1 coupe-vent, une fois l'an
  - 4 pantalons par 18 mois, dont deux d'hiver et deux d'été, ou quatre semblables, au choix du salarié
  - 5 chemises par an
  - 2 cravates par an
- La compagnie en assumera entièrement le coût ainsi que le coût de leur entretien.
- 22.04 L'Employeur fournit gratuitement des bottes de caoutchouc aux salariés de la production qui travaillent dans des endroits humides.
- Ces bottes demeurent la propriété de l'Employeur et seront remplacées sur présentation de la paire de bottes usées.
- 22.05 Tout salarié qui doit entrer dans le réfrigérateur ou le congélateur doit être vêtu de vêtements protecteurs contre le froid et ces vêtements seront fournis aux frais de l'Employeur.

22.06 L'Employeur convient de défrayer jusqu'à un maximum de cinquante (\$ 50) dollars par achat le coût des chaussures de sécurité pour les employés du garage et de la maintenance. Il est entendu que le salarié qui se prévaut de cette allocation devra porter ses chaussures de sécurité en tout temps au travail.

22.07 L'Employeur convient de verser cinquante (\$ 50) dollars par année au mécanicien d'ajustement, de mécanique automobile et de réfrigération pour couvrir la prime d'assurance pour les outils.

22.08 Vestes thermales

L'Employeur convient de déterminer le nombre de vestes thermales requises pour les salariés affectés aux quais de réception et expédition.

Le nombre de vestes thermales variera selon le nombre de salariés susceptibles d'utiliser ces vestes simultanément.

Il est entendu que les utilisateurs de ces vestes verront à les porter convenablement selon les besoins afin d'éviter de les abîmer.

Ces vestes demeurent la propriété de la Compagnie et doivent demeurer sur les lieux de travail.

ARTICLE XXIII - SALLE DE REPOS

23.01 Des salles adéquates pour le lunch et le repos sont fournies aux employés; elles seront chauffées, ventilées et maintenues dans des conditions hygiéniques.

Les employés collaboreront avec l'Employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

23.02 Une salle adéquate est mise à la disposition des livreurs afin qu'ils puissent compléter leurs rapports sans perte de temps inutile.

ARTICLE XXIV - PUBLICATION DE LA CONVENTION

24.01 L'Employeur convient de publier à ses frais, sous forme de livret, le texte de la présente convention ainsi que des mémoires d'entente subséquents.

ARTICLE XXV - CLAUSES GENERALES

25.01 Il est convenu que si de nouveaux salariés doivent être embauchés, l'Union pourra présenter les candidats aux postes à combler.

L'Employeur se réserve le droit de choisir le candidat à être embauché.

25.02 L'Employeur s'engage dans la mesure du possible à fournir, sans frais, un emplacement pour le stationnement des voitures des employés.

ARTICLE XXVI - GREVE ET LOCK OUT

- 26.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève ni lockout, tel que stipulé dans le Code du Travail.
- 26.02 Il est convenu que si un salarié refuse de franchir, sans autorisation de l'Union concernée, une ligne de piquetage légalement formée, ailleurs que chez son Employeur, par une autre Union ou association, ce geste ne sera pas considéré comme une violation de cette entente.
- L'Employeur sera averti par l'Union de l'existence d'une telle grève ou ligne de piquetage.

ARTICLE XXVII - DUREE DE LA CONVENTION

- 27.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 31 octobre 1983 et demeure pleinement en vigueur jusqu'au 2 novembre 1985.
- 27.02 Entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective, l'Union informera l'Employeur de son intention de mettre fin à la présente convention ou d'y apporter des amendements.
- 27.03 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties, de soit le droit de grève ou de lock out.

En foi de quoi, les parties ont signé, ce 4<sup>e</sup>  
jour du mois de mai de l'an mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

UNION DES EMPLOYES DE  
COMMERCE, LOCAL 500,  
T.U.A.C.

LAITERIE DALLAIRE  
division de LES ALIMENTS AULT LTEE

Daniel Dupuis

Leblond

Christine Gilbert

Guyman Gaudry

Russel Moun

Roger Linguette

Fernand Levesque

Joeline Bergeron

Nicole Desilete

[Signature]

CLASSIFICATION

ANNEXE "A"

DEPARTEMENT DES VENTES

<u>Classes</u>	<u>Tâches</u>
II	Vendeurs
IV	Aides généraux aux succursales Aides généraux aux ventes  Salariés à temps partiel  Salariés saisonniers

DEPARTEMENT DE LA PRODUCTION

II	Préposés à la fabrication des sous-produits Opérateurs de pasteurisation Préparation, mélanges à crème glacée Fabrication de fromage Chef d'équipe, fabrication crème glacée et/ou nouveautés
III	Embouteilleurs - mise en contenants Opérateurs de sorbetière Expéditeurs - vérificateurs de retours Contrôleur d'entrepôt Préposé au lavage général de l'équipement
IV	Préposé à la réception du lait Aides généraux, entrepôt, expéditions, laboratoire  Salariés à temps partiel  Salariés saisonniers

Section transport

II	Chauffeur de camion-remorque
III	Chauffeur de camion moyen (6 roues)

DEPARTEMENT DES SERVICES DE REPARATIONS/ENTRETIENSection général

III	Entretien - réparation générale Surveillants, chaudière à vapeur et refrigération
IV	Aides généraux  Salariés à temps partiel  Salariés saisonniers

ANNEXE "A" (suite)DEPARTEMENT DES SERVICES DE REPARATIONS/ENTRETIEN (suite)ClassesTâchesSection mécanique ajustement

II	Mecano, chef d'équipe
III	Mecano en ajustement
IV	Apprenti mecano en ajustement

Section réfrigération

II	Mecano, chef d'équipe
III	Mecano en réfrigération
IV	Apprenti mecano en réfrigération

DEPARTEMENT GARAGESection général

III	Assistant, magasin des pièces
IV	Aides généraux Salariés à temps partiel Salariés saisonniers

Section mécanique

II	Mécanicien, chef d'équipe
III	Mécanicien, mécanique Mécanicien, débosselage
IV	Apprenti mécanicien

DEPARTEMENT DES EMPLOYES DE BUREAU

II	Commis comptable, comptes clients Commis comptable, comptes fournisseurs Commis comptable, paie des employés Secrétaire-réceptionniste Secrétaire de Direction
III	Commis, vérification et contrôle des données, Informatique Commis, poinçonnage et encodage des données
IV	Aides généraux de bureau et classification Salariés à temps partiel Salariés saisonniers

ECHELLE MINIMALE DE SALAIRES

ANNEXE "B"

DEPARTEMENT DES VENTES

<u>CLASSES</u>	<u>ANCIENNETE</u>	<u>31 OCT./83</u> <u>AN I \$</u>	<u>4 NOV./84</u> <u>AN II \$</u>
iI	4 ans et plus	486.50	508.50
	2 ans à 4 ans	474.25	496.25
	moins de 2 ans	462.00	484.00
IV	2 ans et plus	425.25	447.25
	1 an à 2 ans	419.00	441.00
	moins de 1 an	413.00	435.00
Salariés à temps partiel		9.65/h	10.30/h
Saisonniers	91 jours et plus	9.25/h	9.50/h
	46 jours à 90 jours	9.00/h	9.25/h
	moins de 46 jours	8.75/h	9.00/h

DEPARTEMENT DE LA PRODUCTION

<u>CLASSES</u>	<u>ANCIENNETE</u>	<u>31 OCT./83</u> <u>AN I \$</u>	<u>4 NOV./84</u> <u>AN II \$</u>
II	2 ans et plus	480.25	502.25
	1 an à 2 ans	474.25	496.25
	moins de 1 an	468.00	490.00
III	2 ans et plus	455.75	477.75
	1 an à 2 ans	449.75	471.75
	moins de 1 an	437.50	459.50
IV	2 ans et plus	431.25	453.25
	1 an à 2 ans	425.25	447.25
	moins de 1 an	419.00	441.00
Salariés à temps partiel		9.65/h	10.30/h
Saisonniers	91 jours et plus	9.25/h	9.50/h
	46 jours à 90 jours	9.00/h	9.25/h
	moins de 46 jours	8.75/h	9.00/h

Section transport

II	3 ans et plus	474.25	496.25
	moins de 3 ans	462.00	484.00
III	3 ans et plus	462.00	484.00
	moins de 3 ans	449.75	471.75

## ANNEXE "B" (suite)

## DEPARTEMENT SERVICES, REPARATIONS, ENTRETIEN

<u>CLASSES</u>	<u>ANCIENNETE</u>	<u>31 OCT./83</u> <u>AN I \$</u>	<u>4 NOV./84</u> <u>AN II \$</u>
<u>Section générale</u>			
III	2 ans et plus	449.75	471.75
	1 an à 2 ans	443.50	465.50
	moins de 1 an	431.25	453.25
IV	2 ans et plus	425.25	447.25
	1 an à 2 ans	419.00	441.00
	moins de 1 an	413.00	435.00
Salariés à temps partiel		9.65/h	10.30/h
Saisonniers	90 jours et plus	9.25/h	9.50/h
	46 jours à 90 jours	9.00/h	9.25/h
	moins de 46 jours	8.75/h	9.00/h
<u>Section mécanique ajustement</u>			
II	Chef d'équipe	505.00	527.00
III	Mécanicien	480.25	502.25
IV	Apprenti, 2 ans et plus	462.00	484.00
	moins de 2 ans	449.75	471.75
<u>Section réfrigération</u>			
II	Chef d'équipe	505.00	527.00
III	Mécanicien	480.25	502.25
IV	Apprenti, 2 ans et plus	462.00	484.00
	moins de 2 ans	449.75	471.75

## ANNEXE "B" (suite)

DEPARTEMENT GARAGESection général

<u>CLASSES</u>	<u>ANCIENNETE</u>	<u>31 OCT./83</u> <u>AN I \$</u>	<u>4 NOV./84</u> <u>AN II \$</u>
III	2 ans et plus	449.75	471.75
	1 an à 2 ans	443.50	465.50
	moins de 1 an	431.25	453.25
IV	2 ans et plus	425.25	447.25
	1 an à 2 ans	419.00	441.00
	moins de 1 an	413.00	435.00
	Salariés à temps partiel	9.65/h	10.30/h
Saisonniers	91 jours et plus	9.25/h	9.50/h
	46 jours à 90 jours	9.00/h	9.25/h
	moins de 46 jours	8.75/h	9.00/h

Section mécanique

II	Chef d'équipe	505.00	527.00
III	Mécaniciens	480.25	502.25
IV	Apprentis		
	2 ans et plus moins de 2 ans	462.00 449.75	484.00 471.75

DEPARTEMENT EMPLOYES DE BUREAU

II	2 ans et plus	423.75	445.75
	1 an à 2 ans	417.50	439.50
	moins de 1 an	411.50	433.50
III	2 ans et plus	405.25	427.25
	1 an à 2 ans	399.25	421.25
	moins de 1 an	393.00	415.00
IV	2 ans et plus	387.00	409.00
	1 an à 2 ans	380.75	402.75
	moins de 1 an	374.75	396.75
	Salariés à temps partiel	9.65/h	10.30/h
Saisonniers	91 jours et plus	9.25/h	9.50/h
	46 jours à 90 jours	9.00/h	9.25/h
	moins de 46 jours	8.75/h	9.00/h

ANNEXE "C"A. AUGMENTATIONS DE SALAIRES RETROACTIVES AU 31 OCTOBRE 1983

Tout salarié régulier au service de l'Employeur recevra, à compter du 31 octobre 1983, une augmentation de salaire d'au moins \$ 20 par semaine.

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur le 31 octobre 1983 recevra une augmentation de 65¢ par heure, portant son salaire à \$ 9.65 par heure.

Tout salarié saisonnier au service de l'Employeur le 31 octobre 1983 recevra une augmentation de 25¢ par heure, ce qui portera son salaire à \$ 8.75, \$ 9.00 ou \$ 9.25, selon son ancienneté.

B. AUGMENTATIONS DE SALAIRES EFFECTIVES LE 4 NOVEMBRE 1984

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 4 novembre 1984 recevra une augmentation de salaire d'au moins \$ 22 par semaine.

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur le 4 novembre 1984 recevra une augmentation de salaire d'au moins 65¢ par heure.

Tout salarié saisonnier au service de l'Employeur le 4 novembre 1984 recevra une augmentation de salaire d'au moins 25¢ par heure.

Enoncé de principe

L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser des salariés à temps partiel et/ou saisonniers en vue de causer des mises à pied parmi les salariés réguliers, ni d'empêcher la création d'emploi régulier.

Les salariés à temps partiel et saisonniers sont couverts par la présente convention collective sous réserve des restrictions et des modalités particulières suivantes:

ARTICLE I - SECURITE SYNDICALE

1.01 Les salariés à temps partiel et saisonniers sont régis par l'article III concernant la sécurité syndicale pour les salariés réguliers.

ARTICLE II - ANCIENNETE

2.01 L'ancienneté de chaque salarié à temps partiel et saisonnier est établie après une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés et est calculée à compter de la date d'embauchage.

2.02 L'ancienneté des salariés à temps partiel et saisonniers ne s'applique que parmi eux et prévaut séparément par département.

2.03 Dans les cas de mise à pied, les salariés à temps partiel et saisonniers précèdent les salariés réguliers.

ARTICLE III - MUTATION

3.01 Le salarié à temps partiel et/ou saisonnier a préséance sur tout salarié exclu de l'unité de négociation pour tout poste vacant de l'effectif régulier de l'Employeur.

Ces postes sont accordés par ordre d'ancienneté.

3.02 a) Le salarié nommé à un poste régulier est soumis à la période d'essai prévue à la clause 6.02 de la convention.

b) Lorsqu'un salarié a complété sa période de probation dans un poste et qu'il devient régulier à ce poste, sa période d'essai est considérée comme accomplie.

3.03 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, son ancienneté dans l'échelle de salaires sera reconnue pour déterminer son salaire.

ARTICLE IV - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 4.01 Le salarié à temps partiel et saisonnier peuvent se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE V - HEURES DE TRAVAIL

- 5.01 a) Les heures normales de travail d'un salarié à temps partiel ou saisonnier sont de quarante (40) heures par semaine ou moins, réparties sur cinq (5) jours ne dépassant pas huit (8) heures par jour ou quatre (4) jours ne dépassant pas dix (10) heures par jour, consécutifs ou non.
- b) Les heures de travail des salariés à temps partiel ou saisonniers sont continues et comprennent les pauses.
- c) Le salarié à temps partiel ou saisonnier appelé à se présenter au travail est assuré d'un minimum de quatre (4) heures de travail par jour travaillé.
- d) Le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté est cédulé ou travaille le plus grand nombre d'heures possibles à l'intérieur d'une journée et/ou d'une semaine, en autant qu'il soit apte à accomplir le travail et qu'il soit disponible.

ARTICLE VI - SALAIRES

- 6.01 a) Le salarié à temps partiel ou saisonnier de classes II et III est payé en conformité avec l'échelle salariale de l'Annexe "B", sur une base horaire.
- b) Le salarié à temps partiel ou le salarié saisonnier est payé selon l'Annexe "B", pour les salariés à temps partiel et les saisonniers.

ARTICLE VII - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 7.01 Toutes les heures travaillées par les salariés à temps partiel ou saisonniers des départements de la production, des services de réparations et entretien et du garage en sus de huit (8) heures par jour ou dix (10) heures par jour, n'importe quel jour, selon l'équipe avec laquelle ils travaillent, ou quarante (40) heures par semaine, n'importe quelle semaine, seront rémunérées au taux de une fois et demie le salaire régulier.

Les heures des salariés à temps partiel ou saisonniers du département des ventes seront réputées être les mêmes que celles des vendeurs qu'ils accompagnent.

7.01

(suite)

Ils seront rémunérés au taux de une fois et demie le salaire régulier pour les heures où le vendeur qu'ils accompagnent seront payées en surtemps ou pour toutes les heures travaillées en plus de quarante (40) heures par semaine.

Toutes les heures travaillées par les employés de bureau en sus de sept (7) heures par jour, n'importe quel jour, ou trente-cinq (35) heures par semaine, n'importe quelle semaine, seront rémunérées au taux de une fois et demie le salaire régulier.

7.02

Tout travail effectué le dimanche ou lors d'un congé statutaire est rémunéré tel que prévu à l'article XII de la convention.

#### ARTICLE VIII - PRIMES, BONIS

8.01

Les salariés à temps partiel et saisonniers ne bénéficieront pas des primes et bonis stipulés à l'article XIV de la convention.

8.02

Les salariés autres que les salariés réguliers sont couverts par l'assurance-salaire à court terme, au prorata de leurs gains moyens des quatre (4) semaines antérieures à telle incapacité, mais ne sont pas autrement couverts par la police d'assurance collective des salariés de Laiterie Dallaire ou par l'employeur lui-même.

#### ARTICLE IX - VACANCES

9.01

Le salarié à temps partiel a droit à trois (3) semaines de vacances à six (6%) du salaire gagné après cinq (5) ans ou plus de service continu.

#### ARTICLE X - CONGES STATUTAIRES

10.01

Pour les congés statutaires payés et chômés, tels que décrits à l'article XVI, les salariés à temps partiel et saisonniers reçoivent 20% du salaire hebdomadaire moyen des quatre (4) dernières semaines précédant la semaine de congé, à la condition qu'ils aient effectivement travaillé pour l'employeur au cours de la semaine où tombent tels congés.

ARTICLE XICONGES SPECIAUX

11.01

Le salarié à temps partiel ou saisonnier aura droit, sur demande à son supérieur immédiat, à un (1) jour de congé sans perte de salaire, le jour des funérailles d'un parent proche, c'est-à-dire, conjoint, père-mère, frère, sœur, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère, gendre ou bru.

Il ne bénéficie pas autrement des congés spéciaux mentionnés à la clause 17.01 de la présente convention.

CONDITIONS PARTICULIERES DES SALARIES DU DEPARTEMENT  
DES VENTES1. Indexation et commission

En conformité avec l'annexe "B" s'ajoute l'indexation tel que négocié à la clause 13.07 plus une participation, au prorata des heures travaillées, aux commissions déterminées ci-après.

Base de détermination de la commission

La commission à être répartie entre les vendeurs sera égale à 1% des ventes effectuées sur l'ensemble des routes de la compagnie pour les produits présentement vendus et les nouveaux produits à y être vendus par les vendeurs de lait, sous-produits, crème glacée et routes mixtes, que ces ventes soient faites au gros ou au détail aussi longtemps que ces ventes au détail continueront d'exister.

Base de distribution des commissions

La commission sera répartie entre tous les salariés ayant le statut de vendeur au terme de la présente convention, au prorata des heures travaillées.

La commission est considérée comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doit être intégrée au calcul du paiement des vacances, des congés statutaires et des jours d'absences occasionnelles s'il y a lieu.

II. SALARIES AYANT LE STATUT DE VENDEUR

Sont considérés comme vendeurs aux fins des présentes, les salariés ordinairement affectés à la vente et à la livraison des produits vendus par la compagnie sur les routes conventionnelles, les vendeurs non régulièrement affectés à une route particulière, (autrefois, homme de rotation) ainsi que le ou les vendeurs chargés de faire de la sollicitation, de la supervision et du "follow up" chez certains clients ou relativement à certains produits dont nous voulons mieux développer la vente ou encore, introduire sur les routes.

Ne sont pas considérés comme vendeurs et n'ont pas droit de partage de la commission, les aides affectés à un vendeur sur une route pour remplacer un deuxième vendeur en vacances ou affecté à une autre route ou pour alléger la charge de travail d'un vendeur, certains jours, sur certaines routes.

Au fur et à mesure que le nombre de vendeurs disponibles diminuera graduellement, la majorité des deuxièmes vendeurs seront remplacés par des aides, lesquels atteindront le statut de vendeur quand ils auront acquis assez d'expérience pour prendre la responsabilité d'une route et qu'une vacance sera créée.

## ANNEXE "E" (suite)

III. MOBILITE DES VENDEURS

Les vendeurs seront mobiles et pourront être affectés à n'importe quelle route, suivant les besoins de la compagnie.

Le choix de la compagnie pour l'affectation d'un vendeur d'une façon plus particulière à une route spécifique sera fait en tenant compte de l'ancienneté, des qualifications du candidat et des exigences normales de la tâche sur ce genre de route.

Il est entendu que cette ou ces affectations seront discutées au préalable avec le ou les intéressés et l'Union.

IV. ALLOCATIONS POUR REPAS ET DEPENSES D'HOTEL

- a) L'Employeur convient d'accorder aux salariées éligibles une allocation pour leurs repas et leur chambre d'hôtel.

Cette allocation sera versée intégralement, à chaque semaine, par un chèque distinct ou en espèces.

- b) Les allocations pour les repas seront comme suit:

Déjeuners	\$ 4.00
Diners	\$ 6.00
Soupers	\$ 7.25

- c) Les dépenses d'hôtel seront payées sur présentation d'un reçu ou autre preuve de dépense et l'Employeur se réserve le droit de déterminer lui-même les endroits où les salariées devront loger, à sa discrétion.
- d) Sont éligibles les salariées qui doivent prendre des repas ou coucher à l'extérieur de leur ville de résidence pour les besoins de leur travail.

V. AUTRES CLAUSES1. PANNES, ACCIDENTS OU DELAIS INEVITABLES

Dans le cas de pannes, accidents ou autres délais inévitables, les vendeurs et les transporteurs seront rémunérés pour ce travail supplémentaire aux conditions suivantes:

- a) Que le délai soit dû à des causes hors de leur contrôle;

ANNEXE "E" (suite)V. AUTRES CLAUSES (suite)1. PANNES, ACCIDENTS OU DELAIS INEVITABLES (suite)

- b) Qu'ils communiquent immédiatement avec leur supérieur immédiat lorsque survient la panne, accident ou délai inévitable;
- c) Qu'ils reçoivent l'ordre de demeurer en devoir;
- d) Le travail additionnel sera rémunéré sur base de taux horaire et demi calculé sur le salaire de base divisé par quarante (40) heures et ne sera pas considéré dans le partage des commissions.

2. LAVAGE DES CAMIONS

Les vendeurs devront rincer leur camion au besoin mais ne seront pas tenus de les laver les jours où ils font le service sur une route régulière.

Ils devront cependant laver le ou les camions désignés par le Gérant de succursale les jours où ils ne sont pas affectés à une route régulière.

VI. PER DIEM

L'Employeur accorde un per diem de \$ 5 par jour pour chaque jour où un salarié régulier est requis de coucher à l'extérieur de sa ville de résidence pour les besoins de son travail pour l'Employeur.

INDEMNITE SUITE A UN ACCIDENT DE TRAVAIL

Salarié: \_\_\_\_\_

No. matricule: \_\_\_\_\_

Endroit de travail: \_\_\_\_\_

A qui de droit: \_\_\_\_\_

J'accuse réception d'un chèque au montant de \$ \_\_\_\_\_, représentant ma demande d'indemnisation, suite à un accident de travail et je m'engage à rembourser la Laiterie Dallaire Ltée, immédiatement, si ma demande était refusée par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

De plus, si le montant perçu de l'Employeur était supérieur au montant remboursé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, je reconnais devoir rembourser la différence à la Laiterie Dallaire Ltée.

J'autorise la Laiterie Dallaire Ltée à retenir sur mes gains dûs le ou les montants qui m'auront été versés en trop par la Laiterie Dallaire Ltée.

Signature du salarié: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

LAITERIE DALLAIRE  
Division de Les Aliments Ault Ltée