

NOM

NO

06833-8

C.A.E. 1041 NO.CONV. 68338
AFFIL. 9 NB.EMPL. 350
EMP.CDUV. 3 ET.GEOD. 0 960
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M19105019
DATE ENR.850123



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Commissaire général du travail

16087-11-12

DÉPÔT

Dépôt N°: 8410133

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

06833-8

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-19105-19

Date: Signature 84-10-04 Reception 84-10-04 Durée Du 84-09-01 Au 87-08-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 350

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Employés de Boulangerie, Laiterie, Crème Glacée, Produits Alimentaires, Vendeurs à Commission et Industries Alliées loc. 973 5050 rue de Sorel suite 20 Montréal, Québec H4P 1G5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Agropur Coopérative Agro-Alimentaire 333 Boul. Lebeau Ville St-Laurent, Québec H4N 1S3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Voir ci dessous Région <u>06-06</u> Activité <u>6329(8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

lissements visés: 11400 Albert Hudon Mtl Nord- 9500 Parkway Ville d'Anjou - 740 rue St-Charles Longueuil- 333 Boul. Lebeau Ville St-Laurent-760 rue Chalifoux Sherbrooke-130 rue Victoria Granby.

ET:

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /ms	84-10-24

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

RECHERCHE

1984-1987

OCT 11 1987

OCT -4, 13:56

16 087-11-12

19 105-19

6833-8'

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

AGROPUR ✓

COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE
AVANT DES PLACES D'AFFAIRES A:

333, LEBEAU
11400, ALBERT-HUDON
9500, PARKWAY
740, ST-CHARLES
ET LIVREURS-VENDEURS DE CRÈME GLACÉE
760, CHALIFOUX, SHERBROOKE
130, RUE VICTORIA, GRANBY

(CI-APRÈS NOMMÉE «LA COMPAGNIE»)

ET:

EMPLOYÉS DE BOULANGERIE, LAITERIE,
CRÈME GLACÉE, PRODUITS ALIMENTAIRES,
VENDEURS À COMMISSION ET INDUSTRIES,
ALLIÉES, LOCAL 973

(CI-APRÈS NOMMÉE «L'UNION»)

1984-1987

MOG
MONTREAL
MESSNGER

84 OCT -4, 13:56

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1 BUT DE LA CONVENTION ET RECONNAISSANCE DE L'UNION	1
2 TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	1
3 DROITS DE LA DIRECTION	1
4 SECURITE SYNDICALE	2
5 RETENUES SYNDICALES	2
6 CAPITAINES D'ATELIERS	3
7 VISITE D'USINE	4
8 TABLEAUX D'AFFICHAGE	4
9 GRÈVES ET LOCK-OUT	4
10 SANTE ET SECURITE	4
11 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	5
12 CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION	7
13 ANCIENNETÉ	7
14 AFFICHAGE DES TACHES	11
15 CONGES SANS SOLDE	13
16 ABSENCE PAYÉE	14
17 CONGÉS MALADIE	14
18 PLAN D'ASSURANCE-GROUPE	15
19 PLAN DE PAIE DE SÉPARATION	16
20 JOUR DE PAIE	17
21 UNIFORMES	17
22 HABITS DE TRAVAIL	18
23 ALLOCATION D'OUTILLAGE	18
24 ALLOCATION POUR EMPLOYÉS OBLIGÉS DE COUCHER À L'EXTÉRIEUR	19
25 REPAS ET PÉRIODES DE REPOS (G.O.I ET III)	20
26 VACANCES	20
27 CONGES	23
28 CONDITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS DES GROUPES OCCUPATIONNELS I ET III AINSI QUE LES JOCKEYS ET EMPLOYÉS AFFECTÉS AU TRANSPORT DU GROUPE OCCUPATIONNEL II	24
29 CONDITIONS RELATIVES AUX LIVREURS-VENDEURS, LIVRAISON SPÉCIALE ET HOMMES DE RELÈVE DU GROUPE OCCUPATIONNEL II	29
30 DIVERS	33
31 RÉTROACTIVITÉ	34
32 DURÉE	34
LETTRE D'ENTENTE	35
LETTRE D'ENTENTE	36
ANNEXE "A"	37

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION ET RECONNAISSANCE DE L'UNION

- 1.01 Les parties aux présentes conviennent que cette convention régira tous les employés de la Compagnie, dans l'unité de négociation désignée dans le certificat d'accréditation émis par le Commissaire Général du Travail du Québec.
- 1.02 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés dans ladite unité de négociation. Aucun contrat individuel ou entente ne pourra être conclu(e) entre la Compagnie et un employé ou un groupe d'employés, pouvant entrer en conflit avec les termes de cette convention.
- Si une entente ou contrat individuel pouvant entrer en conflit avec les termes de cette convention est portée à l'attention de l'Union, celle-ci pourra demander de la faire annuler au moyen d'un avis écrit expédié au Directeur du personnel.
- 1.03 Aux fins de cette convention, le mot «employé» et autres mots analogues qui désignent les employés de sexe masculin comprennent aussi dans leur signification toute employés de sexe féminin à moins, bien entendu, que le contexte ne s'y prête pas.
- 1.04 Il est entendu qu'aucun changement ne pourra être apporté aux dispositions de cette convention collective pendant sa durée à moins qu'une entente écrite soit conclue entre l'Union et la Compagnie.

ARTICLE 2- TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 2.01 Il est entendu que personne en dehors de l'unité de négociation n'aura le droit d'accomplir du travail des membres de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence hors du contrôle de la Compagnie, période d'entraînement et absence de nature imprévue.

ARTICLE 3- DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 La conduite des affaires de la Compagnie et la direction de son personnel seront du seul ressort de la Compagnie, y compris le droit d'embaucher, promouvoir, rétrograder, discipliner, suspendre ou renvoyer tout employé pour juste cause, pourvu qu'une telle mesure ne contrevienne à aucune des dispositions de la présente convention collective.

- 3.02 Il n'est pas permis aux employés de s'occuper à tout travail régulier pour un autre employeur qui aurait pour effet de nuire à leur rendement, ou leur disponibilité conformément aux dispositions de la convention collective, ou de louer leurs services dans une occupation majeure qui irait à l'encontre des intérêts de la Compagnie.
- 3.03 Toute suspension imposée par la Compagnie à un employé sera appliquée au cours des deux (2) semaines qui suivent la date où l'employé en sera averti. La Compagnie émettra cet avis aussitôt que l'infraction lui sera connue.
- Ladite suspension sera purgée en journées ouvrables consécutives selon l'horaire de l'employé.
- 3.04 Tout avis disciplinaire sera détruit au bout de dix-huit (18) mois.
- 3.05 Si un employé travaille au moins vingt-quatre (24) mois consécutifs sans subir d'accident de véhicule, son dossier d'accident antérieur sera alors détruit.
- 3.06 La lettre de sanction disciplinaire émise par la Compagnie sera remise directement à l'employé. Le Capitaine devra recevoir une copie de toute lettre disciplinaire.

ARTICLE 4- SECURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Comme condition d'emploi, tous les employés couverts par cette convention doivent devenir membres de l'Union après trente (30) jours civils à compter du premier jour d'emploi avec la Compagnie.

ARTICLE 5- RETENUES SYNDICALES

- 5.01 La Compagnie déduira hebdomadairement de la paie des employés les cotisations syndicales au montant établi par le Comité exécutif du local.
- 5.02 La Compagnie déduira de la paie d'un nouvel employé, les frais d'initiation lorsqu'un tel employé aura complété la période de trente (30) jours civils et ce à compter de son premier jour d'emploi avec la Compagnie, au montant établi par le Comité exécutif du local.
- 5.03 La Compagnie transmettra ces déductions au bureau local de l'Union et fournira une liste de tous les employés indiquant chaque montant déduit et non déduit et la raison pour les montants non déduits. Cette liste ainsi que les montants déduits seront envoyés par courrier au bureau de l'Union au plus tard le 15ième jour de chaque mois.

- 5.04 La Compagnie devra, à l'embauchage d'un nouvel employé, faire signer par cet employé la carte d'adhésion et la formule de retenue syndicale et acheminer cette carte d'adhésion au bureau de l'Union.
- 5.05 La Compagnie inscrira sur les formules T-4 de chaque employé le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année.

ARTICLE 6. CAPITAINES D'ATELIERS

- 6.01 A moins de changements majeurs dans la structure des opérations de la Compagnie, un maximum de dix (10) employés peuvent cumuler l'une ou l'autre fonction de capitaine ou assistant-capitaine d'atelier, et ce, en accord avec les règlements de l'Union.
- Leurs fonctions consisteront à représenter les employés dans l'application des stipulations de cette convention.
- A moins de changements majeurs dans la structure des opérations de la Compagnie, un maximum de huit (8) employés choisis parmi les capitaines ou assistants-capitaines, pourront faire partie du comité de négociation (dont pas plus de deux (2) du Gr. Occ. II).
- Il est entendu que les capitaines et assistants-capitaines devront avoir au moins un (1) an de service avec la Compagnie.
- 6.02 Les capitaines et assistants-capitaines n'auront aucune autorité de violer, altérer, amender ou autrement changer toute partie de cette convention.
- 6.03 La Compagnie doit informer le capitaine ou assistant-capitaine concerné avant de mettre à pied des employés et de tous les changements dans le personnel couvert par cette convention.
- 6.04 Seul dans les cas de mise à pied ou de réduction de personnel, le capitaine jouira d'une super-ancienneté dans le groupe d'employés qu'il représente pourvu qu'il soit apte à accomplir le travail disponible.
- 6.05 Il sera accordé au capitaine ou assistant-capitaine un temps raisonnable d'absence sans perte de salaire pour lui permettre de s'occuper des griefs et d'assister aux séances de négociation pour une nouvelle convention collective.

- 6.06 Un capitaine ou assistant-capitaine d'atelier travaillant sur l'équipe de nuit et qui est requis d'assister à une réunion avec la Compagnie pour faire subir une étape à un grief, assister aux séances de négociation ou lorsque convoqué par la Compagnie, sera rémunéré pour tout le temps consacré à ces réunions à son taux de salaire régulier tel que classifié.
- 6.07 La Compagnie accordera pendant la durée de la convention huit (8) permissions d'absence de deux (2) jours sans perte de salaire à des capitaines ou assistants-capitaines afin qu'ils puissent assister à un cours de formation syndicale organisé par l'Union.
- L'Union devra aviser la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la tenue du cours en fournissant les dates d'absences de l'employé ainsi libéré.
- Il est entendu qu'à l'intérieur d'un département, un (1) seul employé pourra être libéré à la fois.

ARTICLE 7- VISITE D'USINE

- 7.01 Les représentants à plein temps de l'Union auront le privilège de visiter les lieux de la Compagnie pendant les heures de travail après avoir obtenu de la direction, une permission à cet effet.

ARTICLE 8- TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 8.01 La Compagnie fournira des tableaux d'affichage en des endroits mutuellement satisfaisants pour les besoins de l'Union qui y affichera les avis d'activités syndicales, tels avis ayant reçu l'approbation préalable d'un représentant autorisé de la Compagnie.

ARTICLE 9- GREVES ET LOCK-OUT

- 9.01 En conformité avec le Code du Travail du Québec, toute grève ou lock-out est prohibé(e) pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 10- SANTÉ ET SECURITÉ

- 10.01 La Compagnie prendra les dispositions adéquates afin d'assurer aux employés des conditions de travail saines et sécuritaires. Les dispositifs de protection et/ou autres équipements jugés nécessaires à la protection des employés, seront, soit mis en place, ou fournis par la Compagnie.

- 10.02 a) A l'occasion de l'absence d'un employé pour plus de deux (2) jours ou lorsque l'Employeur aura des raisons de croire qu'il y a abus, celui-ci peut exiger de l'employé un certificat médical ou exiger qu'il subisse, aux frais de la Compagnie, les examens du médecin de la Compagnie.
- b) Tout employé absent pour maladie devra prévenir son supérieur immédiat avant le début de sa journée de travail, à moins d'impossibilité physique.
- 10.03 Les employés devront se conformer aux normes de santé pour l'accomplissement complet des tâches pour lesquelles ils ont été assignés ou pourront être assignés.
- 10.04 L'équipement de sécurité, lorsque fourni par la Compagnie, sera porté et/ou utilisé correctement par les employés.
- 10.05 Lorsqu'un employé subit un accident de travail, celui-ci devra le rapporter sans délai à la Compagnie afin qu'il puisse recevoir la compensation selon les règlements de la C.S.S.T.
- Si cette condition est respectée et que la réclamation n'est pas contestée et/ou refusée, l'employé pourra alors bénéficier d'une avance équivalente au montant payé par la C.S.S.T. pour la partie «salaire» de la réclamation. Les chèques de la C.S.S.T. devront alors parvenir au nom de la Compagnie. L'employé qui bénéficiera ainsi d'une avance, autorisera par écrit la Compagnie à récupérer toute somme d'argent qui pourrait lui avoir été versée en trop et cette autorisation de l'employé ne pourra être révoquée en aucun temps. Tout montant versé en trop par la Compagnie à cause par exemple d'une duplication de paiement à l'employé par la Compagnie et la C.S.S.T., devra être intégralement remboursé sur le champ à la Compagnie. Tout montant versé en trop par la Compagnie à cause du refus de la C.S.S.T. d'accueillir la réclamation de l'employé sera récupéré à raison de 10% du salaire brut hebdomadaire de l'employé permanent (25% dans le cas de l'employé temporaire). Cependant la Compagnie se réserve le droit de récupérer intégralement toutes les sommes qui sont dues à l'employé (salaire, vacances ou autres prestations) lorsque son nom n'apparaît pas sur la liste de paye.
- 10.06 Un employé qui subit un accident de travail, et qui est incapable de compléter sa journée, sera payé à son taux régulier de salaire pour toute cette journée.
- 10.07 Il est entendu que les comités de sécurité actuellement en vigueur seront maintenus.

ARTICLE 11- PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.

- 11.02 Tout grief sera dans un premier temps soumis par écrit au chef de service mais pourra d'abord faire l'objet d'une discussion entre l'employé ou les employés concernés, le supérieur immédiat et le capitaine d'atelier. Le chef de service verra à rendre une décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit.
- Si la décision du chef de service n'est pas rendue dans le délai prévu ou si cette décision ne satisfait pas le ou les employés concernés, le représentant à plein temps de l'Union verra à organiser une rencontre avec le Directeur du Personnel et/ou son représentant autorisé et participeront à cette rencontre le capitaine concerné, ainsi que l'employé concerné si les deux (2) parties le désirent. Telle rencontre avec le Directeur du Personnel sera tenue dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision rendue par le chef de service ou du délai en tenant lieu.
- 11.03 Si la rencontre stipulée au deuxième (2e) paragraphe de la clause 11.02 ne donne pas comme résultat le règlement du grief, à la satisfaction des deux (2) parties, alors l'une des parties, en dedans de cinq (5) jours ouvrables, peut porter le tout en arbitrage devant un arbitre unique, et ce, en accordance avec le Code du Travail du Québec.
- 11.04 Tous les griefs doivent être soumis dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident qui a engendré le grief allégué.
- 11.05 De consentement mutuel, toute allocation de temps prévue dans cet article peut être prolongée.
- 11.06 L'arbitre n'aura pas la juridiction d'amender, ajouter, soustraire ou altérer de quelque manière les termes de cette convention. L'arbitre ne rendra aucune décision qui serait incompatible avec les termes et les dispositions de cette convention.
- 11.07 L'Union ou la Compagnie peut soulever un grief relatif à toute dispute ou interprétation ou à la manière dont une partie remplit ses obligations envers l'autre, en tant que partie principale à cette convention de travail. Dans l'éventualité où tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux (2) parties, il peut être porté en arbitrage, tel que détaillé ci-dessus.
- 11.08 La Compagnie convient qu'une fois qu'un grief a atteint le stade de la rencontre prévue avec le Directeur du Personnel ou son représentant autorisé au 2e paragraphe de 11.02, la Compagnie ne conclura aucun arrangement directement ou indirectement avec le ou les employés impliqués sans le consentement de l'Union.

- 11.09 Quand un règlement ou un compromis au sujet d'un grief a été conclu par les deux (2) parties, tel règlement sera énoncé par écrit.
- 11.10 Quand un grief a été enregistré en cas de congédiement, suspension ou mise à pied, le fardeau de la preuve incombera à la Compagnie.
- 11.11 Si l'arbitrage se tient dans les locaux de la Compagnie, l'employé appelé comme témoin à la demande de l'Union pourra s'absenter pour la durée du témoignage, et ce, sans perte de salaire si la décision arbitrale est en faveur de l'Union.
- Une décision arbitrale sera considérée comme étant en faveur de l'Union si la position de la Compagnie n'est pas maintenue, en totalité ou en partie.
- Si les deux (2) parties conviennent que l'arbitrage se tienne ailleurs, les conditions de cette clause seront appliquées.

ARTICLE 12- CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION

- 12.01 Si un employé croit qu'il a été injustement congédié ou suspendu, le sujet peut être soumis au Directeur du Personnel de la Compagnie ou à son représentant dans les dix (10) jours ouvrables suivants sous forme de grief spécial. Les griefs se rapportant au congédiement ou suspension seront réglés dans les dix (10) jours ouvrables suivant leur réception par la Compagnie à moins que ces mêmes griefs soient en voie d'arbitrage.
- 12.02 Si un employé a été injustement congédié ou suspendu, l'arbitre a le pouvoir de réduire ou annuler la sanction de l'Employeur et cet employé pourra être indemnisé pour les montants perdus, totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances.
- 12.03 Quand un employé est congédié sans avis, le capitaine sera avisé et l'employé aura le droit d'interviewer son capitaine avant de quitter les lieux de la Compagnie.

ARTICLE 13- ANCIENNETÉ

- 13.01 Un nouvel employé sera considéré à l'essai et ne sera pas sur la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours d'ouvrage (Groupes occupationnels I et II; à l'exception des classifications suivies d'astérisque(s) (*) ou (**)) ou quarante-cinq (45) jours d'ouvrage (Groupe occupationnel III, classifications suivies d'astérisque(s) (*) ou (**)) avec la Compagnie et ceci, à l'intérieur d'une période de six (6) mois de calendrier. L'ancienneté sera alors calculée à partir du premier jour d'emploi. Durant cette période, un employé à l'essai ne sera pas considéré comme un employé régulier; cependant, un employé à l'essai peut être mis à pied ou congédié par la Compagnie sans que de telles actions soient sujettes à la procédure de grief.

13.02

L'ancienneté sera calculée par groupe occupationnel comme suit:

- Groupe I : Tous les employés des usines mentionnées ci-haut, affectés à la production et à l'expédition, tels que plus amplement décrit dans les classifications des tâches.
- Groupe II : Livreurs-vendeurs affectés à la livraison, et hommes de relève tel que plus amplement décrit dans les classifications des tâches, ainsi que les livreurs de «livraison spéciale» et les employés affectés au transport.
- Groupe III : Tous les employés du garage et de la réfrigération, ainsi que tous les hommes de métier affectés à l'entretien, tel que plus amplement décrit dans les classifications des tâches.

13.03

Aux fins d'application de la présente clause, la Compagnie reconnaît les départements identifiés à l'annexe "A" lesquels sont regroupés en familles de départements.

Quand il est nécessaire de réduire le nombre d'employés à l'intérieur d'un des départements mentionnés ci-haut, l'ancienneté sera le facteur principal en autant que cela n'empêche pas la Compagnie de maintenir un groupe efficace de travailleurs. La mise à pied ainsi créée dans ce département entraînera s'il y a lieu la séquence suivante de déplacements à l'intérieur du groupe occupationnel concerné:

- 1° Déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans son usine sur le même quart de travail.
- 2° Déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans sa famille de départements sur le quart suivant.
- 3° Déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans son usine.
- 4° Déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans son groupe occupationnel.

L'employé qui n'a pu déplacer selon la séquence identifiée ci-haut ou l'employé qui se trouve déplacé suite à l'application de la 4e étape pourra déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans toute l'unité de négociation.

Il est entendu que tous les déplacements dont il est question aux présentes ne seront permis qu'en autant que l'employé puisse accomplir la tâche sans entraînement préalable.

L'employé ainsi déplacé recevra le taux de la classification à laquelle il est affecté.

13.03 suite N.B. 1° Cependant, si l'employé mis à pied est un livreur-vendeur, il pourra déplacer le livreur-vendeur ayant le moins d'ancienneté ou se prévaloir des conditions énumérées à l'étape 4e ci-dessus ou déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans toute l'unité de négociation.

2° L'employé qui, suite à l'application des dispositions de la présente clause 13.03 est confronté à la possibilité d'être effacé de la liste de paye de la Compagnie, pourra déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans son groupe occupationnel dont il peut accomplir la tâche sans entraînement préalable et ceci pourvu qu'il possède plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace.

13.04

Aucun employé permanent (c.a.d. l'employé qui n'est pas engagé exclusivement pour la période de pointe, ou le remplacement des vacances, tel que défini ci-après), et ayant complété sa période d'essai, ne sera mis à pied avant qu'il ait reçu un avis de deux (2) jours ouvrables avant la fin de la semaine régulière de travail qui précède immédiatement la date de sa mise à pied. Si cette mise à pied est pour une durée de moins d'une (1) semaine, l'employé ne sera pas tenu de revenir au travail durant sa semaine de mise à pied. Dans ce cas, l'employé devra aviser son supérieur dans les vingt-quatre (24) heures de la réception de l'avis de mise à pied, s'il ne peut revenir au travail durant cette semaine.

L'employé qui reviendra au travail sera payé pour le temps effectivement travaillé. De plus, à compter du 1er avril 1978, tout nouvel employé engagé pour la période de pointe (c.a.d. l'employé qui cumule moins de vingt-six (26) semaines travaillées à l'intérieur de la période allant du 15 février au 15 septembre) dans le département de la crème glacée ainsi que l'employé du département du lait engagé pour la période des vacances (entre le 1er mai et le 1er septembre) aura droit à la semaine de travail garantie (telle que définie aux articles 28 et 29), en autant que l'employé aura accumulé douze (12) mois de service travaillé avec la Compagnie. L'ancienneté de l'employé engagé durant ces périodes ne s'accumulera que pour le temps effectivement travaillé seulement.

13.05

La Compagnie suivra la règle d'ancienneté par usine lorsqu'elle avise les employés d'une mise à pied de pas plus de deux (2) jours ouvrables due à des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, pourvu que cela n'empêche pas la Compagnie de maintenir un groupe efficace de travailleurs. Dans ce cas, l'avis de mise à pied décrit à l'article 13.04 sera annulé.

13.06

Rappels

- a) Quand il est nécessaire d'augmenter le nombre d'employés à l'intérieur des départements définis à l'annexe "A", la Compagnie réintègrera d'abord à leurs familles habituelles (de préférence dans leurs départements et leurs classifications habituelles) les employés qui auraient été transférés en autant qu'ils puissent accomplir la tâche sans entraînement préalable.

S'il doit y avoir des rappels, ils s'effectueront par ordre d'ancienneté parmi ceux qui peuvent accomplir la tâche sans entraînement préalable.

Ce rappel s'effectuera par courrier recommandé adressé à la dernière adresse enregistrée de l'employé auprès de la Compagnie. Lorsqu'un employé devra s'absenter à l'extérieur de la ville, il avisera la Compagnie par écrit de l'endroit où il peut être rejoint.

L'employé rappelé devra avertir la Compagnie le plus tôt possible de son intention de retourner au travail et devra se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de rappel.

- b) Un employé affecté aux opérations du lait ou de la crème glacée ne sera pas tenu de se présenter au travail lors d'un rappel pour accomplir une tâche dans une opération distincte (lait ou crème glacée) de sa tâche habituelle. Dans ce cas, l'employé devra aviser la Compagnie par écrit à cet effet pour conserver son ancienneté.

13.07

Nonobstant ce que décrit à l'article 13.06, la Compagnie pourra faire des rappels urgents par téléphone, par usine, en suivant l'ordre d'ancienneté par usine, en autant que la Compagnie s'assure la main-d'oeuvre nécessaire dans les délais requis et que la procédure régulière soit respectée dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.

13.08

Un employé perdra son ancienneté:

- a) S'il est congédié et non réintégré;
- b) S'il quitte son emploi volontairement;
- c) S'il est mis à pied pour une période:
- i) de six (6) mois consécutifs s'il possède six (6) mois ou moins d'ancienneté
 - ii) de douze (12) mois consécutifs s'il possède plus de six (6) mois mais moins de six (6) ans d'ancienneté
 - iii) de dix-huit (18) mois consécutifs s'il possède plus de six (6) ans d'ancienneté.

- 13.08 suite
- d) S'il est absent sans raison satisfaisante pour une période continue de plus de trois (3) jours;
 - e) S'il s'abstient de retourner au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de rappel au travail envoyé par la Compagnie par lettre recommandée à la dernière adresse de l'employé figurant aux dossiers de la Compagnie.
 - f) S'il a été engagé dans des activités autres que celles pour lesquelles un congé sans solde ou payé est autorisé.

13.09 Il est entendu qu'un employé (masculin) ne devra pas déplacer ou avoir la permission de remplir le poste vacant d'un employé (féminin) et vice-versa, sauf en cas d'urgence tels que des absences imprévues, retards, pourvu qu'ils n'excèdent pas deux (2) jours et en autant que l'employé (féminin) puisse remplir les exigences de la tâche à accomplir.

Cependant, il est convenu qu'un employé féminin sera disponible pour accomplir toute tâche demandée par son supérieur en autant qu'elle puisse remplir les exigences requises (poids excessifs).

13.10 Une liste d'ancienneté sera affichée en permanence au tableau d'affichage et sera révisée une fois tous les six (6) mois en incluant la liste d'ancienneté des employés «non-permanents». Une copie de cette liste d'ancienneté devra être envoyée au bureau d'Union.

13.11 En autant que cela n'empêche pas la Compagnie de maintenir une force efficace de travailleurs, les employés requis de travailler sur une équipe seront choisis par ordre d'ancienneté, et il n'y aura pas de rotation parmi les équipes. Toutefois, il est entendu que les équipes actuelles ainsi que celles fonctionnant présentement en rotation seront maintenues, en accord avec l'article 28.02.

ARTICLE 14- AFFICHAGE DES TÂCHES

- 14.01
- a) Toutes les tâches vacantes et toutes les nouvelles tâches doivent être affichées publiquement pendant une période de trois (3) jours ouvrables, dans toute l'unité de négociation.
 - b) Le poste laissé vacant à la suite du premier affichage sera affiché pendant une période de deux (2) jours ouvrables, dans toute l'unité de négociation.
 - c) Tout poste vacant ultérieur ne sera pas sujet à la procédure d'affichage.

- 14.02
- a) L'avis d'affichage indiquera le taux de salaire, le quart de travail, ainsi qu'une description sommaire du travail (sortes de machines) et des habiletés requises.
 - b) Lorsqu'une nouvelle classification est créée, la Compagnie et l'Union doivent tenter de se mettre d'accord sur le taux de salaire applicable en tenant compte des taux de salaire et des classifications existant dans la présente convention. A défaut d'entente, le sujet pourra être porté à l'arbitrage.
- 14.03
- a) Toutes les applications devront être considérées et l'employé possédant le plus d'habileté sera choisi; S'il y a égalité dans l'habileté, l'ancienneté sera le facteur décisif. L'annonce du candidat choisi sera effectuée dans les dix (10) jours ouvrables de la date d'expiration de l'affichage.
 - b) L'employé à qui un emploi classifié vacant a été attribué à la suite de la procédure d'affichage se verra alors alloué une période d'entraînement ne devant pas excéder quinze (15) jours de travail. Durant, ou à la fin de cette période, l'employé sera confirmé par écrit dans son nouvel emploi ou retournera à son emploi précédent s'il n'a pas subi la période d'entraînement à la satisfaction de la Compagnie.

En tout temps, durant la période d'entraînement, l'employé peut décider de retourner à son ancien emploi.

- c) Si l'employé choisi n'est pas confirmé à ce nouvel emploi, la Compagnie devra reconsidérer son choix parmi les applicants du même affichage, tout en tenant compte des dispositions de l'article 14.03 a) et b).

14.04 Les ouvertures temporaires occasionnées par les vacances, la maladie ou une hausse temporaire de la production ne seront pas affichées aux tableaux. Cependant, la Compagnie convient dans la mesure où ceci ne l'empêche pas de maintenir un groupe efficace de travailleurs de favoriser la mutation d'un employé permanent qui en fait la demande à un poste temporaire dans la même classification qu'il occupe comme permanent.

14.05 Toutes les applications doivent être faites par écrit sur un formulaire prévu à cet effet et disponible au département de l'employé. Une copie du formulaire est conservée par la Compagnie et l'autre est expédiée au Capitaine de l'Union. Tel formulaire doit porter la date de l'application.

14.06 Advenant le cas où un employé éligible n'est pas à son travail à cause de maladie, accident, accident de travail ou vacances au moment de l'affichage de tels avis, il sera considéré en même temps que les autres candidats et s'il est choisi, l'emploi ne sera pas rempli en permanence à la condition que son retour au travail s'effectue dans les trente (30) jours de calendrier de la date d'affichage.

Cependant, pour être considéré, l'employé doit poser sa candidature dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent son retour au travail.

14.07 L'employé confirmé dans un poste suite à un affichage ne pourra poser sa candidature que pour un autre poste se situant dans une classification supérieure au cours des douze (12) mois subséquents. S'il est confirmé à ce poste, il ne pourra alors poser sa candidature à tout autre poste au cours des douze (12) mois subséquents.

Un employé qui refuse d'accepter un poste suite à un affichage perd le droit d'appliquer au cours des douze (12) mois subséquents.

Dans le cas d'un employé qui subit une période d'entraînement ce délai est de six (6) mois.

14.08 Une copie de chaque formule d'affichage sera expédiée au bureau de l'Union.

De plus, un avis de nomination sera affiché sur les tableaux appropriés lorsqu'un employé aura été confirmé dans son nouvel emploi par la procédure d'affichage.

14.09 Les employés victimes d'accident, d'accident de travail ou de maladie, qui sont absents du travail pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs et qui selon le médecin de la Compagnie ne peuvent définitivement plus accomplir leur tâche normale, de même que les employés occupant des classifications suivies d'astérisques et qui présentent des difficultés à accomplir leur travail efficacement feront l'objet d'une étude en comité formé de quatre (4) représentants de l'Union et de quatre (4) représentants de la Compagnie. Ledit comité pourra recommander la réaffectation de ces employés ou toutes autres mesures jugées acceptables par les parties.

Après entente entre les parties, le comité pourrait procéder à l'étude de tous autres cas jugés pertinents par les parties.

ARTICLE 15- CONGES SANS SOLDE

15.01 La Compagnie peut accorder par écrit une permission d'absence sans paie à tout employé pour des raisons légitimes et personnelles pourvu qu'une demande écrite soit faite par l'employé et qu'elle en indique la raison. Ladite demande s'appliquera seulement pour les congés de cinq (5) jours et plus. Aucun bénéfice ne sera payé durant cette période.

15.02 Toute personne ayant reçu une telle permission ne sera pas considérée comme mise à pied et l'ancienneté continuera à s'accumuler durant l'absence.

15.03 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paie à des employés, n'excédant pas trois (3) employés, afin d'assister à une convention de l'Union. L'Union consent à informer la Compagnie des noms des délégués à la convention au moins trois (3) semaines à l'avance.

ARTICLE 16- ABSENCE PAYEE

- 16.01 La Compagnie consent à accorder aux employés ayant complété leur période d'essai:
- a) Cinq (5) jours ouvrables d'absence avec paie à compter de la date du décès du conjoint ou d'un enfant.
 - b) Trois (3) jours consécutifs d'absence sans perte de salaire incluant le jour des funérailles, à compter de la date du décès de leur père, mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père.
 - c) Le jour des funérailles sans perte de salaire dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents de l'employé; l'employé pourra avoir droit à une journée additionnelle sans perte de salaire si les funérailles ont lieu à plus de six cent (600) km du domicile de l'employé.

N.B. Seuls les jours ouvrables seront payés.

- 16.02 Un employé requis de servir comme juré recevra la différence entre son salaire régulier et le montant reçu pour un tel service. Pour être éligible pour de tels paiements, un employé doit fournir un avis écrit du département public approprié, montrant le temps et la date servis et le montant reçu.
- 16.03 La Compagnie consent à accorder à l'employé ayant complété sa période d'essai:
- a) A l'occasion de son mariage, trois (3) jours consécutifs d'absence sans perte de salaire, incluant le jour du mariage.
 - b) Une (1) journée de congé sans perte de salaire pour la journée-même du mariage de son enfant.

ARTICLE 17- CONGES MALADIECongés maladie

La Compagnie consent à accorder un régime de paie de maladie selon ce qui suit:

- 17.01 Exigibilité: La participation d'un employé au régime commence à compter du premier jour du mois après qu'il a complété un (1) an de service avec la Compagnie.

- 18.02 suite Il est convenu que la contribution de la Compagnie au régime de bien-être sert à défrayer uniquement et entièrement les primes d'assurance à l'exclusion de l'assurance continuité de salaire.
- Chaque employé participant au régime de bien-être se verra déduire la prime du régime d'assurance continuité de salaire, au montant requis par «Gilles Gatién Assurances Inc.» et autorisé par écrit par le bureau de l'Union.
- 18.03 Pas plus tard que la deuxième (2e) semaine de chaque mois, la Compagnie remettra à «Gilles Gatién Assurances Inc.», ses contributions ainsi qu'une liste des employés pour lesquels une contribution a été faite.
- 18.04 La Compagnie accordera son entière collaboration afin de faciliter la manipulation des réclamations des employés.

ARTICLE 19- PLAN DE PAIE DE SÉPARATION

- 19.01 L'employé mis à pied d'une façon permanente par la Compagnie, à la suite d'un changement technologique ou d'un transfert des opérations de la Compagnie vers un autre emplacement, aura le choix d'exercer les droits d'ancienneté que lui confère cette convention collective ou d'opter pour une paie de séparation selon la formule décrite ci-dessous.
- 19.02 L'employé qui aura opté pour une paie de séparation renoncera, de ce fait, à tous les autres droits ou privilèges contenus dans cette convention, et sera considéré comme un nouvel employé s'il est réengagé.
- 19.03 La formule de paie de séparation sera la suivante:
- | | | |
|-------------------|---|------------------|
| 2 ans de service | - | 4 jours de paie |
| 3 ans de service | - | 6 jours de paie |
| 4 ans de service | - | 8 jours de paie |
| 5 ans de service | - | 10 jours de paie |
| 6 ans de service | - | 12 jours de paie |
| 7 ans de service | - | 14 jours de paie |
| 8 ans de service | - | 16 jours de paie |
| 9 ans de service | - | 18 jours de paie |
| 10 ans de service | - | 20 jours de paie |
| 11 ans de service | - | 22 jours de paie |
| 12 ans de service | - | 24 jours de paie |
| 13 ans de service | - | 26 jours de paie |
| 14 ans de service | - | 28 jours de paie |
| 15 ans de service | - | 30 jours de paie |
- 19.04 La Compagnie paiera pour chaque employé permanent ayant complété sa période d'essai une cotisation, envers un fonds de pension établi et administré par l'Union.
- Cotisation de la Compagnie
4% des heures régulières travaillées
- Cotisation de l'employé
1% des heures régulières travaillées

- 17.02 Accumulation: Les crédits de paie de maladie s'accumuleront au taux d'une demi-journée (1/2) par mois de service travaillé pour tout employé permanent éligible, pour autant que l'employé ait travaillé au cours du mois. Le taux de compensation sera déterminé sur une base courante en établissant la moyenne des gains à temps régulier au cours de la période d'un mois.
- 17.03 Retraits: Il n'y aura aucun retrait de jours accumulés dans la banque de maladie pour une absence de moins de trois (3) jours.
- N.B. Pour fins de retrait seulement lors d'une maladie, il est convenu que l'employé éligible se verra allouer une avance de six (6) jours au 1er janvier de chaque année.
- 17.04 Paiement: Il est convenu que la Compagnie remboursera tout crédit de paie de maladie non utilisé à la fin de chaque année de calendrier. Ce paiement se fera dans la semaine de paie incluant le 15 décembre de chaque année. (Et ce, même pour les employés alors en mise à pied, en autant qu'ils en fassent la demande à la Compagnie).
- 17.05 a) Un employé qui quitte volontairement les services de la Compagnie recevra les journées de maladie non utilisées qu'il aura en banque en plus de sa paie de départ, à condition que cet employé ait donné un préavis de départ de deux (2) jours ouvrables.
- b) Un employé congédié pour cause recevra les journées de maladie motivées pour lesquelles il n'avait pas été payé au cours de l'année.

ARTICLE 18- PLAN D'ASSURANCE-GROUPE

- 18.01 Le choix, tant des bénéficiaires que de l'administration du plan d'assurance est laissé à l'Union. Le plan choisi couvrant les employés de la Compagnie est émis uniquement au nom de «Gilles Gatién Assurances Inc.». Une copie dudit plan doit être fournie à la Compagnie.
- 18.02 Un employé deviendra éligible au plan d'assurance-groupe lorsqu'il aura complété quatre-vingt-dix (90) jours civils à l'emploi de la Compagnie. Celle-ci contribuera au coût de la prime d'assurance-groupe pour chaque employé éligible, à raison de:
- 1^{ère} année de la convention: \$ 9.00/sem.
 2^e année de la convention: 9.50/sem.
 3^e année de la convention: 10.00/sem.
- N.B. La politique actuelle de contribution de l'Employeur est maintenue.

ARTICLE 20- JOUR DE PAIE

20.01 Les employés sont payés sur une base hebdomadaire tous les jeudis. Cependant, lorsqu'il y a un congé férié durant la semaine ou dans un cas de force majeure, la paie sera remise au plus tard le vendredi midi.

Durant le cours de la présente convention, l'Employeur convient d'étudier la possibilité que la remise des paies s'effectue le jeudi lorsqu'il y a un congé férié durant la semaine.

ARTICLE 21- UNIFORMES

21.01 Les uniformes choisis par la Compagnie pour les livreurs-vendeurs ou autres employés obligés de porter les uniformes de livreur-vendeur (tels que chauffeur-remorque), seront payés de la façon suivante:

Un (1) an et plus de service: 100% par la Compagnie.

Ledit uniforme se résumera aux éléments suivants:

1. Coupe-vent (ou 2 vestes)
2. Cravates
2. Pantalons
4. Chemises
1. Casquette

21.02 Tous les nouveaux employés obligés de porter les uniformes de livreurs-vendeurs paieront le coût total de leur uniforme pour la première année. Cependant, à la fin d'un (1) an de service, ils seront remboursés par la Compagnie à raison de cinquante pour cent (50%) du montant qu'ils auront déboursé pour leur uniforme.

21.03 Tous les employés requis de porter les uniformes de livreurs-vendeurs auront droit à un (1) changement complet d'uniforme par année (12 mois).

21.04 Prélèvements

Les employés couverts par l'article 21.02 acceptent que la Compagnie fasse, par retenues hebdomadaires et cumulatives, les déductions nécessaires sur leurs gages à raison d'un montant minimum de cinq dollars (\$5.00) par semaine, jusqu'au paiement complet et final.

Tout employé au moment de son départ devra remettre les insignes pouvant identifier la Compagnie.

ARTICLE 22- HABITS DE TRAVAIL

22.01 La Compagnie continuera à fournir aux employés de l'intérieur, hommes d'entretien et employés de garage, des vêtements de travail maintenant fournis, et tels vêtements de travail seront fournis et lavés aux frais de la Compagnie. La Compagnie mettra aussi en disponibilité un nombre suffisant de «parkas» pour les employés de garage qui sont appelés occasionnellement à travailler à l'extérieur. Il est entendu que tels vêtements seront portés seulement pendant les heures de travail de l'employé.

22.02 La Compagnie fournira à tous les employés permanents d'intérieur travaillant dans des conditions d'humidité bottes ou bottines, ou souliers ou chaussures de caoutchouc. Il sera aussi fourni à tous les employés travaillant sur les plates-formes extérieures tels que vérificateurs, des gants et des manteaux «parkas» pendant l'hiver. Il sera fourni à tous les employés de garage des chaussures de caoutchouc pendant l'hiver. La Compagnie continuera également à fournir aux employés de la chambre froide de crème glacée des vêtements chauds, tels que manteaux et bottes de feutre. La Compagnie fournira aux livreurs-vendeurs, hommes de relève, chauffeurs de livraisons spéciales et employés de glacière à lait une paire de gants au besoin.

Il est entendu que tous les habits et autres équipements fournis par la Compagnie aux employés ne devront être utilisés que pendant les heures de travail de l'employé, et devront être remis à la Compagnie avant d'en réclamer de nouveaux.

Tous les employés devront utiliser ces habits et équipements avec soin et précaution.

En ce qui concerne les employés non-permanents la pratique actuelle sera maintenue.

ARTICLE 23- ALLOCATION D'OUTILLAGE

23.01 L'employé engagé comme homme de métier doit fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. La Compagnie peut déterminer de quoi se compose le minimum d'outillage requis pour que l'employé puisse accomplir son travail convenablement et donner un rendement satisfaisant.

La Compagnie consent à lui verser, pour le remplacement des outils brisés, un montant maximal annuel selon ce qui suit:

1 ^{ère} année d'application	:	\$165.00
2 ^e année d'application	:	\$185.00
3 ^e année d'application	:	\$200.00

23.01 suite et ce, pourvu que:

- a) L'employé soit à l'emploi de la Compagnie depuis un (1) an.
- b) L'employé fournisse des preuves d'achats.
- c) Que les outils achetés soient requis pour accomplir la tâche à laquelle l'employé est affecté.

ARTICLE 24- ALLOCATION POUR EMPLOYÉS OBLIGÉS DE COUCHER À L'EXTÉRIEUR

- 24.01 La Compagnie fournira une allocation d'accommodation aux employés qui sont obligés de coucher à l'extérieur, jusqu'à un montant maximum par nuit de \$30.00 et ce, pourvu qu'ils présentent un reçu.
- 24.02 Les allocations de repas pour les employés obligés de coucher à l'extérieur seront comme suit:
- Déjeuner : \$ 3.25
 - Dîner : \$ 4.50
 - Souper : \$ 4.75
- 24.03 Un employé obligé de coucher à l'extérieur et à qui l'on demande de commencer avant 5:00 A.M. aura droit à un déjeuner, et tel employé qui termine son travail après 6:30 P.M. aura droit à un souper.

ARTICLE 25- REPAS ET PÉRIODES DE REPOS (GROUPE OCCUPATIONNELS I ET III)

- 25.01 Tous les employés auront droit à une période de repas de pas moins d'une demi-heure (1/2) et de pas plus d'une (1) heure, qui ne devra pas commencer plus tôt que trois (3) heures et trente (30) minutes du commencement du travail et pas plus tard que cinq (5) heures et trente (30) minutes du commencement du travail. Cependant, cette période de repas devra être prise aux mêmes heures telle qu'elle existe présentement, et ne pourra être modifiée sans entente mutuelle entre l'Union et la Compagnie.
- 25.02 Les employés obligés de travailler deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire à la fin de leur quart régulier auront droit à une demi-heure (1/2) de période de repas rétribuée à temps supplémentaire.
- Les employés obligés de travailler deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire après avoir travaillé l'équivalent d'une journée régulière, lors d'un jour férié, auront aussi droit à une demi-heure (1/2) de période de repas rétribuée à temps supplémentaire.
- 25.03 Tous les employés auront droit à deux (2) périodes de quinze (15) minutes de repos; une période pendant la première partie du quart et l'autre période pendant la deuxième partie du quart. De plus, les employés de la chambre froide de crème glacée bénéficieront de quatre (4) autres périodes de réchauffement de dix (10) minutes chacune, par équipe.

ARTICLE 26- VACANCES

- 26.01 La Compagnie accordera des vacances payées à tous les employés couverts par cette convention, basées sur la date de qualification au 31 décembre de toute année, de la manière suivante:

Tout employé qui, au 31 décembre de chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an de service auprès de l'Employeur aura droit à un (1) jour par mois travaillé (avec un maximum de dix (10) jours par année), payé à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année qui précède le 31 décembre.

Tout employé a droit en 1984 à des vacances payées comme suit:

1 an et moins de 5 ans:	2 sem.	- 4%
5 ans et moins de 12 ans:	3 sem.	- 6%
12 ans et moins de 20 ans:	4 sem.	- 8%
20 ans et plus	: 5 sem.	-10%

26.01 suite A compter du 1er janvier 1985, tout employé couvert par cette convention aura droit à des vacances payées comme suit:

1 an et moins de 5 ans:	2 sem.	- 4%
5 ans et moins de 11 ans:	3 sem.	- 6%
11 ans et moins de 20 ans:	4 sem.	- 8%
20 ans et plus	: 5 sem.	- 10%

A compter du 1er janvier 1987, tout employé couvert par cette convention aura droit à des vacances payées comme suit:

1 an et moins de 5 ans:	2 sem.	- 4%
5 ans et moins de 11 ans:	3 sem.	- 6%
11 ans et moins de 20 ans:	4 sem.	- 8%
20 ans et moins de 30 ans:	5 sem.	- 10%
30 ans et plus	: 6 sem.	- 12%

Tous les employés recevront leur paie de vacances à l'avance.

A moins de cas de mise à pied, la pratique actuelle de l'attribution des vacances aux livreurs-vendeurs sera maintenue.

26.02 L'indemnité pour les vacances sera compilée d'après le pourcentage ci-dessus, basée sur les gains totaux annuels selon la formule T-4 d'impôts de l'année précédente.

26.03 Les listes de vacances mentionnant le nombre de semaines auxquelles chaque employé a droit seront affichées pas plus tard que le quinze (15) février de chaque année, et les employés avec le plus d'ancienneté à l'intérieur de chaque groupe d'occupation, par usine, auront priorité pour le choix de leurs dates de vacances.

Ces vacances, jusqu'à concurrence des deux (2) premières semaines, peuvent être prises consécutivement entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année. Dans le cas d'une ou de semaines additionnelles en dehors de cette période, les employés avec le plus d'ancienneté à l'intérieur de chaque groupe d'occupation, par usine, auront priorité pour le choix de leurs dates de vacances. Au cours de la période allant du 15 mai au 15 septembre, s'il devait survenir des mises à pied imprévues, la Compagnie pourrait permettre à un employé de prendre une troisième (3e) semaine de vacances en lieu et place d'un employé qui s'en trouverait autrement mis à pied. Celui-ci devra pouvoir exécuter sans entraînement préalable le travail de l'employé qui prendrait une troisième (3e) semaine de vacances.

26.04 La Compagnie accepte de rencontrer les Capitaines avant le sept (7) mars de chaque année pour analyser et établir les listes de vacances.

- 26.05 Dans les deux (2) premières semaines de la date d'affichage, les employés devront avoir fait connaître à leur contremaître ou surveillant leur choix de la date de leurs vacances et la liste sera révisée et ré-affichée au plus tard le premier (1er) avril. Les erreurs seront corrigées dans les sept (7) jours suivants. Alors les dates de vacances ne seront pas changées, sauf de consentement mutuel entre les employés impliqués et la Compagnie.
- 26.06 Si une période d'absence d'un employé résultant de maladie, accident, correspond avec sa période de vacances, ses vacances seront retardées et à son retour au travail, l'employé aura le droit de choisir toute période de vacances non assignée qui sera disponible.
- 26.07 Si un employé devient malade ou invalide une fois ses vacances commencées, il ne peut ni les changer ni les retarder en aucune façon.
- 26.08 La période de vacances assignée à un employé quittant la Compagnie peut être assignée à un autre employé, si un employé le demande.
- 26.09 Les employés mis à pied à cause de manque de travail et qui sont sujets à rappel recevront la paie de vacances à laquelle ils ont droit après la date de leur mise à pied (en faisant la demande à la Compagnie), pourvu qu'un tel arrangement soit conforme à toutes les lois et/ou règlements.
- 26.10 Cependant, un employé engagé exclusivement pour la période de pointe (entre le 15 février et le 15 septembre) au département de crème glacée ou pour la période des vacances (entre le 1er mai et le 1er septembre) au département du lait, n'aura pas le droit de prendre des vacances durant ces périodes.
- 26.11 Si un employé quitte, est congédié ou prend sa pension, tel employé qui aura travaillé moins de douze (12) mois à compter de sa dernière date de vacances, aura droit à une paie de vacances dépendant du nombre d'années de service qu'il aura accumulées avec la Compagnie de la façon suivante:
- Si un employé quitte la Compagnie avant d'avoir pris ses vacances annuelles, il aura droit à son plein pourcentage de ses gains totaux selon son T-4 de l'année précédente et ses gains totaux du 1er janvier à la date de son départ.
- Si un employé quitte l'emploi de la Compagnie après avoir pris ses vacances annuelles, il aura droit à son plein pourcentage sur ses gains totaux du 1er janvier à la date de son départ.

ARTICLE 27- CONGES

27.01 Tous les employés ayant complété leur période d'essai auront droit aux congés statutaires fériés payés suivants, quel que soit le jour sur lequel ils peuvent tomber.

Le Jour de l'An

Le Lendemain du Jour de l'An

Le Lundi de Pâques

La Fête de la Reine

La Fête de la St-Jean Baptiste

La Fête du Canada

La Fête du Travail

Le Jour de l'Action de Grâce

Le Jour de Noël

Le Lendemain du Jour de Noël

Anniversaire de naissance (empl. permanents)

De plus, il est convenu qu'à compter du 1er septembre 1981, tout employé permanent aura droit à un congé payé additionnel qui devra être pris entre le 1er septembre et le 31 août de l'année suivante, à une date qui sera fixée par entente mutuelle entre l'employé et son supérieur. Ce congé ne pourra s'ajouter aux vacances de l'employé.

Après entente entre la Compagnie et l'Union, le jour d'observation d'un congé férié qui survient lors d'une fin de semaine pourra être fixé à une journée ouvrable qui respectera les exigences d'opération de l'entreprise.

27.02 La compensation pour chaque congé susmentionné sera comme suit:

a) Les employés rémunérés à l'heure recevront une journée complète à leur taux régulier de classification pour le nombre d'heures régulières classifiées.

b) Les livreurs, en pareil cas, toucheront un cinquième (1/5) de leur salaire hebdomadaire régulier.

27.03 a) Un employé requis de travailler n'importe lequel de ces jours fériés mentionnés ci-dessus recevra la paie du jour férié, plus le temps et demi (1 1/2) de son taux de salaire régulier classifié pour les heures requises de travail. Tel employé aura la garantie et sera payé un minimum d'une journée régulière de travail à temps et demi (1 1/2) de son taux horaire régulier.

b) La Compagnie avisera deux (2) jours ouvrables à l'avance l'employé qui sera requis de travailler l'un des jours fériés mentionnés au 27.01 ci-dessus.

27.04

Tout employé aura droit à ces jours fériés payés pourvu qu'il ait travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié, sauf:

a) S'il peut prouver et justifier son absence.

b) Si une maladie, un accident ou accident de travail est prouvé et vérifié (sans dépasser une période trois (3) mois).

N.B. L'employé permanent qui se voit mettre à pied le jour ouvrable précédant le jour d'observance d'un congé férié aura droit à ce jour férié. Le paiement dudit jour férié ne saurait cependant pouvoir entraîner la réclamation d'un minimum d'heures de travail garanties.

27.05

Lorsqu'un jour de fête tombe durant la journée de congé d'un employé ou durant ses vacances, cette fête sera payée conformément à l'article 27.02.

ARTICLE 28-

CONDITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS DES GROUPES OCCUPATIONNELS I ET III AINSI QUE LES JOCKEYS ET EMPLOYÉS AFFECTÉS AU TRANSPORT DU GROUPE OCCUPATIONNEL II

28.01

a) A moins de cas de force majeure hors du contrôle de la Compagnie qui rendrait le plan ou une partie du plan inopérable, celle-ci garantit aux employés permanents le minimum d'heures de la semaine régulière de travail tel que spécifié ci-après.

b) Si un employé ne peut, pour une raison quelconque, se rendre au travail, les heures d'absence seront déduites.

c) Tout employé embauché dans le cours de la semaine sera payé à compter de son embauchage.

28.02

a) La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures par semaine, et la journée régulière de travail sera de huit (8) heures consécutives. L'horaire de travail des employés de ce groupe sera du lundi au vendredi inclusivement; cependant, les postes aux départements des glacières, de la réception des caisses vides et retours, de la réception du lait, et du garage, demeureront affectés à leur horaire habituel.

28.02 suite Groupe III Entretien

- b) Il est entendu que seul les employés du groupe III «Entretien» qui travaillent actuellement du mardi au samedi ainsi que les futurs employés de ce groupe, pourront être appelés à travailler sur un horaire du mardi au samedi.

Cependant les postes de ce département qui sont présentement sur un horaire du lundi au vendredi ne pourront être déplacés du mardi au samedi lors d'un affichage.

- c) Advenant le cas où la Compagnie doit assigner des employés à d'autres horaires de travail dus aux conditions d'opération, ces changements d'horaire seront sujets à négociation entre les parties et aucun changement ne sera effectué avant que les parties en aient convenu.

- 28.03 Tout travail accompli en excès de huit (8) heures par jour sera compensé au taux de temps et demi (1 1/2) du taux régulier de paie de l'employé; toutefois, les employés travaillant sur une cédule de quatre (4) jours de dix (10) heures seront compensés au taux de temps et demi (1 1/2) pour tout travail accompli en excès de dix (10) heures.
- 28.04 Tout travail accompli par un employé le jour de son congé cédulé sera compensé au taux de temps et demi (1 1/2) du taux de paie régulier horaire de l'employé, et il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1 1/2) de son taux de paie régulier.
- 28.05 Tout travail accompli le dimanche sera payé au taux de temps double (2) du taux régulier de paie de l'employé, et il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures. Toutefois, les employés faisant partie d'une équipe commençant actuellement le dimanche soir continueront d'être payés selon le mode de paiement actuel.
- 28.06 Tout employé dont les heures de travail tombent en partie entre 7 heures (19:00) et 1 heure (1:00 heure) aura droit à une prime de 0.22\$ l'heure pour toutes les heures travaillées, et tout employé dont les heures de travail tombent en partie entre 1 heure (1:00 heure) et 7 heures (7:00 heures) du matin aura droit à une prime de .35\$ l'heure pour toutes les heures travaillées en plus de son taux horaire régulier.
- Il est entendu que ces primes ne s'appliquent pas au temps supplémentaire.

- 28.07 Si un employé est requis de travailler avant que vingt-quatre (24) heures se soient écoulées depuis le commencement du temps de son équipe régulière précédente, il sera payé temps supplémentaire au taux de temps et demi (1 1/2) de son taux régulier selon sa classification pour chacune des heures qu'il aurait travaillées jusqu'à ce que le cycle de vingt-quatre (24) heures ci-haut mentionné se soit écoulé. A ce moment, son taux de salaire redeviendra celui de sa classification régulière.
- 28.08 Lorsqu'un employé est appelé à remplacer un employé en vacances ou absent pour cause de maladie, accident ou accident de travail, cet employé aura droit au taux horaire de l'employé qu'il remplace si ce taux est plus élevé que le sien.
- 28.09 Il est du ressort exclusif de la Compagnie de déterminer à quel moment doit s'effectuer le temps supplémentaire.

Toutefois la Compagnie s'efforcera de répartir le temps supplémentaire de façon à favoriser les employés ayant le plus d'ancienneté.

- Exemples: 1. Si de l'avis de la Compagnie, la durée de temps supplémentaire prévue équivaut à celle d'une journée régulière de travail, les employés désignés seront choisis par ordre d'ancienneté, parmi ceux qui accomplissent normalement le même travail indépendamment de leur quart de travail.
2. Le temps supplémentaire (Groupe III Entretien) pourra être cédulé immédiatement avant le quart régulier des employés ayant le plus d'ancienneté si de l'avis de la Compagnie il est possible de le reporter ainsi, tout en tenant compte de la pratique actuelle.

Compte tenu de ces dispositions, si de l'avis de la Compagnie le temps supplémentaire doit s'effectuer à la fin d'un quart régulier, il sera alors offert à l'employé qui accomplissait en temps régulier le travail à être effectué. (En ce qui concerne les emballeuses, le temps supplémentaire sera offert sur la base d'ancienneté indépendamment du travail à accomplir.)

A défaut de trouver le nombre d'employés requis à cause de refus, les employés ayant le moins d'ancienneté parmi les employés aptes à accomplir le même travail seront requis d'accomplir le travail supplémentaire.

28.09 suite Un employé qui sera appelé à faire du temps supplémentaire en sera avisé quatre (4) heures à l'avance. Toutefois, le temps supplémentaire requis desdits employés le deviendra sur une base volontaire lorsque l'avis de quatre (4) heures mentionné ci-dessus n'aura pas été donné. Cependant, cette dernière condition ne s'appliquera pas si ledit temps supplémentaire est occasionné par un bris d'équipement, une panne électrique ou par suite de circonstances hors du contrôle de la Compagnie.

28.10 Tout employé rappelé au travail après qu'il a quitté les lieux de la Compagnie après ses heures régulières de travail, sera payé un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1 1/2) de son taux de paie régulier.

28.11 Classifications et taux de salaire

<u>Groupe I</u>	<u>2 septembre</u>	<u>1er septembre</u>	<u>31 août</u>
	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Employé temporaire	\$ 10.00	\$ 10.50	\$ 11.00
Emballeuse	11.45	12.10	13.00
Aide général	11.45	12.10	13.00
Préposé aux charges et retours	11.52	12.17	13.07
Commis production (Glac. lait)	11.55	12.20	13.10
Aide général (Glac. C/G)	11.60	12.25	13.15
Préposé aux charges et retours (Glac. C/G)	11.67	12.32	13.22
Opérateur de chariot-élévateur	11.65	12.30	13.20
Opérateur de chariot-élévateur (Glac. C/G)	11.80	12.45	13.35
Receveur	11.70	12.35	13.25
Opérateur de machine	11.75	12.40	13.30
Laveur d'équipement	11.75	12.40	13.30
Remplaçant	11.85	12.50	13.40
Vérificateur-Expéditeur	11.75	12.40	13.30
Vérificateur-Expéditeur (Glac. C/G)	11.90	12.55	13.45
Technicien de laboratoire **	11.90	12.55	13.45
Technicien au centre de contrôle *	11.90	12.55	13.45
Remplaçant (Techn. centre de contrôle, Prép. à la pasteurisation, Techn. de laboratoire)*	12.00	12.65	13.55
Préposé à la pasteurisation et réception*	11.90	12.55	13.45
Contremaître ouvrier	12.10	12.75	13.65
Contremaître ouvrier (Glac. C/G)	12.25	12.90	13.80

28.11 suite

Réfrigération

Homme de service	11.62	12.27	13.17
Mécanicien - 1ère classe	12.525	13.175	14.075
Mécanicien - 2e classe	12.225	12.875	13.775
Contremaître - ouvrier	12.675	13.325	14.225

Garage

Homme de service	11.62	12.27	13.17
Débosselleur-peintre - 1ère classe	12.525	13.175	14.075
Débosselleur-peintre - 2e classe	12.225	12.875	13.775
Mécanicien - 1ère classe	12.525	13.175	14.075
Mécanicien - 2e classe	12.225	12.875	13.775
Mécanicien - 3e classe	11.725	12.375	13.275
Contremaître - ouvrier	12.675	13.325	14.225

Taux d'embauchage

- a) Le taux de la période d'embauchage pour un nouvel employé rémunéré à taux horaire est de quarante cents (.40¢) l'heure de moins que le taux horaire classifié pour les premiers soixante (60) jours travaillés; et de vingt cents (.20¢) l'heure de moins pour les soixante (60) jours travaillés suivants.
- b) Au terme de ces cent-vingt (120) jours travaillés, l'employé recevra le taux horaire classifié pour le travail qu'il accomplit.

ARTICLE 29- CONDITIONS RELATIVES AUX LIVREURS-VENDEURS, LIVRAISON SPÉCIALE ET HOMMES DE RELEVÉ DU GROUPE OCCUPATIONNEL II

Livreur-vendeur et homme de relève

29.01

- a) A moins de cas de force majeure hors du contrôle de la Compagnie, celle-ci garantit aux employés permanents le minimum d'heures de la semaine régulière de travail.
- b) Si un employé ne peut, pour une raison quelconque, se rendre au travail, les heures d'absences seront déduites.
- c) Tout employé embauché dans le cours de la semaine sera payé à compter de son embauchage.

- 29.02 Tout travail accompli le dimanche sera payé à temps double (2) du taux régulier de paie de l'employé.
- 29.03 Tout employé rappelé au travail après qu'il a quitté les lieux de la Compagnie, après ses heures régulières de travail, sera payé un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1 1/2) de son taux de paie régulier.
- 29.04 La répartition des heures supplémentaires lors d'une journée normale de congé sera faite aussi équitablement que possible parmi les employés aptes à accomplir le même travail et l'assignation du temps supplémentaire sera faite par ordre d'ancienneté. A défaut de trouver le nombre d'employés requis à cause de refus, les employés ayant le moins d'ancienneté parmi les employés aptes à accomplir le même travail seront requis d'accomplir le travail supplémentaire.
- 29.05 Tout employé requis de travailler lors d'une journée normale de congé est compensé au taux de temps et demi (1 1/2) de son taux régulier de paie, et il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1 1/2) de son taux de paie régulier.
- 29.06 La Compagnie déduit automatiquement une (1) heure pour le repas du midi dans la compilation des heures de travail de la semaine.
- 29.07 Les employés ne seront pas tenus responsables pour le crédit autorisé aux clients par la Compagnie. Les chèques sans provisions suffisantes seront la responsabilité de l'employé lorsqu'il aura été avisé de ne pas accepter de chèque.
- 29.08 Marchandise endommagée
Sous réserve du droit d'enquête de la Compagnie, les marchandises abîmées ou endommagées seront créditées au vendeur, sur présentation d'une évidence appropriée.
- 29.09 L'homme de relève est appelé à remplacer sur tout emploi classifié de son groupe occupationnel. En ce qui concerne l'homme de relève du département «détail», il est convenu que la pratique actuelle sera maintenue.
- 29.10 a) Il est convenu que les livreurs-vendeurs et homme de relève peuvent être requis de travailler dans une opération distincte de celle qui leur est normalement attribuée et à cet effet, ils recevront une prime de \$5.00 pour chaque jour où ils le feront.

- b) Cependant, les livreurs-vendeurs-lait ne pourront être requis de travailler dans une opération distincte (crème glacée) plus de quatre (4) jours par semaine; les livreurs-vendeurs-crème-glacée ne pourront être requis de travailler dans une opération distincte (lait) plus de quatre (4) jours par semaine. Le même livreur-vendeur ne pourra être requis de travailler dans une opération distincte plus de deux (2) jours par semaine. Le livreur-vendeur requis de travailler dans une opération distincte recevra un avis d'au moins quarante-huit (48) heures.
- c) L'application de cette polyvalence chez les livreurs-vendeurs n'aura pas pour effet direct la mise à pied des livreurs-vendeurs permanents à l'emploi de la Compagnie au 1er octobre 1981, et ce en autant que le volume total des ventes attribuées aux livreurs-vendeurs de la Compagnie soit maintenu au niveau en vigueur au 1er octobre 1981.

(S'applique à la crème glacée)

29.11

- a) Le ou vers le 1er avril de chaque année pour vingt-trois (23) semaines la semaine régulière de travail est de quarante-cinq (45) heures à raison de cinq (5) jours répartis du lundi au vendredi ou du mardi au samedi avec deux (2) jours de congé consécutifs soit les samedis et dimanches ou les dimanches et lundis.
- b) Le ou vers le premier octobre de chaque année la semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures à raison de quatre (4) jours, du lundi au jeudi et du mardi au vendredi inclusivement, vingt-neuf (29) semaines minimum.
- c) Les cédules de livraison du lundi au vendredi ou du mardi au samedi, ainsi que celles du lundi au jeudi, ou du mardi au vendredi, et attribuées à chacun des employés au début de chaque saison seront valables pour toute la saison en cours. Cependant pour l'homme de relève de ce département, la cédule de livraison pourra être modifiée moyennant un avis lors de sa dernière journée ouvrable de la semaine.
- d) Tout travail accompli en surplus de neuf (9) heures par jour sera compensé au taux de temps et demi (1 1/2) (c.a.d. le taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) et calculé en divisant le salaire hebdomadaire par quarante-cinq (45) heures.
- e) Les employés de ce groupe sont payés sur une base hebdomadaire, laquelle demeure fixe que ce soit pour une semaine régulière de quarante-cinq (45) heures ou de trente-six (36) heures, selon la saison.

(S'applique au lait - Département - Gros)

- 29.12
- La semaine régulière de travail est de quarante-cinq (45) heures réparties du lundi au samedi inclusivement, avec la garantie minimum de quarante-cinq (45) heures aux employés permanents. Ces employés bénéficient de deux (2) jours consécutifs de congé soit le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi, suivant les besoins des ventes et de la clientèle.
 - Tout travail accompli en surplus de huit (8) heures par jour sera compensé au taux de temps et demi (1 1/2) (c.a.d. le taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) et calculé en divisant le salaire hebdomadaire par quarante-cinq (45) heures.).
 - A moins de cas de mises à pied ou d'affichage, il est entendu que les employés qui travaillent actuellement du lundi au vendredi demeureront sur cet horaire de travail. Cependant, pour l'homme de relève de ce département la cédule de livraison pourra être modifiée moyennant un avis lors de sa dernière journée ouvrable de la semaine.

Livraison spéciale

- 29.13
- L'employé de cette catégorie est assujéti aux conditions établies aux articles 29.01, 29.02, 29.03, 29.04, 29.05, 29.06 et 29.07 et peut être requis de travailler dans tous les secteurs d'opération de son groupe occupationnel (lait ou crème glacée).
 - La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties du lundi au samedi, avec deux (2) jours consécutifs de congé.
 - Tout travail en surplus de huit (8) heures par jour sera compensé au taux de temps et demi (1 1/2) du taux de paie régulier horaire de l'employé.

29.14 Taux de salaire

	<u>2 septembre</u>	<u>1er septembre</u>	<u>31 août</u>
	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
<u>Classification</u>			
Livreur-vendeur	\$512.25/sem.	\$538.25/sem.	\$574.25/sem.
Homme de relève	527.25/sem.	553.25/sem.	589.25/sem.
Livraison spéciale	11.75/hre	12.40/hre	13.30/hre

Taux d'embauchage

Un nouvel employé recevra, durant sa période d'entraînement un taux horaire de quarante cents (.40\$) inférieur au taux horaire de la classification. Lorsqu'il prend charge de la route, il recevra le taux régulier de la classification.

ARTICLE 30- DIVERS

30.01

- a) La Compagnie convient de ne plus attribuer d'autres routes ou territoires de tout produit à des routes à franchise à l'intérieur de son territoire actuel.
- b) A l'intérieur de ce territoire, la Compagnie convient que tout client desservi par un livreur-vendeur de la Compagnie ne pourra être transféré à une route à franchise à moins d'entente mutuelle entre les parties.
- c) Les routes à franchise existantes ne pourront en aucun temps solliciter ou accepter de servir des clients appartenant déjà à la Compagnie.
- d) Toutefois, il est entendu que les routes actuelles à franchise ainsi que toutes nouvelles routes à franchise en provenance d'autres sources, pourront être maintenues.
- e) De plus, dans le secteur de crème glacée, il est convenu que tout nouveau client recruté par la Compagnie après la signature de la convention et dont le volume d'achat excède \$3,000.00 de crème glacée par année, sera attribué à une route de la Compagnie en autant que ce client soit situé à l'intérieur d'un territoire actuellement servi par un livreur-vendeur de l'unité de négociation.

Dans le secteur du lait, il est convenu que tout nouveau client recruté par la Compagnie après la signature de la convention et dont le volume d'achat excède 2,500 litres de lait par semaine, sera attribué à une route de la Compagnie en autant que ce client soit situé à l'intérieur d'un territoire actuellement servi par un livreur-vendeur de l'unité de négociation.

- f) Cependant, il est entendu que tout nouveau client provenant d'autre entreprise ou groupement pourra être attribué à une route à franchise ou à une route de la Compagnie, au choix de la Compagnie.

N.B.

La valeur monétaire mentionnée ci-haut est calculée selon les prix de vente en vigueur au 9 novembre 1978 et elle sera indexée selon toute augmentation éventuelle des prix de vente de ce produit.

LETTRE D'ENTENTE

entre

Agropur

Coopérative Agro-Alimentaire
333 Lebeau, 11400 Albert-Hudon, etc.

et

Employés de boulangerie, laitierie,
crème glacée, produits alimentaires,
vendeurs à commission et industries
alliées, Local 793

Il est entendu que la Compagnie pourra reporter le congé additionnel dont il est fait mention à l'article 27.01 à une date fixe, si le Gouvernement décrète une fête légale supplémentaire, compte tenu des possibilités face aux exigences de la clientèle.

Signée à Montréal, Québec, ce 7ième jour d'octobre 1981

Pour la Compagnie

Pour l'Union

Denis Pinsonneault

Douglas Pardiac

LETTRE D'ENTENTE

entre

Agropur

Coopérative Agro-Alimentaire

333 Lebeau, 11400 Albert-Hudon, etc.

et

Employés de boulangerie, laiterie,
crème glacée, produits alimentaires,
vendeurs à commission et industries
alliées, Local 973

Il est entendu que tous les employés embauchés avant le 1er janvier 1979, et dont la date d'entrée se situe entre le 1er janvier et le 30 avril auront une date d'entrée pour fins de vacances seulement, reportée au 31 décembre de l'année précédente.

Signée à Montréal, Québec, ce 7ième jour d'octobre 1981

Pour la CompagniePour l'UnionDenis PinsonneaultDouglas Pardiac

ANNEXE "A"

Département 1:	Production Lait & C/G - St-Laurent	- Jour	} Famille A
2:	" " " "	- Soir	
3:	Lavage - St-Laurent	- Soir	} Famille B
4:	" " " "	- Nuit	
5:	Emballage - St-Laurent	- Jour	} Famille C
6:	" " " "	- Soir	
7:	Production C/G - Mtl-Nord	- Jour	} Famille D
8:	" " " "	- Soir	
9:	Lavage - Mtl-Nord	- Soir	} Famille E
10:	" " " "	- Nuit	
11:	Emballage - Mtl-Nord	- Jour	} Famille F
12:	" " " "	- Soir	
13:	Centre de contrôle (Past, Recept, Mel)	- Jour	} Famille G
14:	" " " "	- Soir	
15:	" " " "	- Nuit	
16:	Laboratoire - St-Laurent	- Jour	} Famille H
17:	" " " "	- Soir	
18:	" " " "	- Nuit	
19:	Laboratoire - Mtl-Nord	- Jour	} Famille I
20:	" " " "	- Soir	
21:	" " " "	- Nuit	
22:	Glacières C/G - Mtl-Nord	- Jour	} Famille J
23:	" " " "	- Soir	
24:	" " " "	- Nuit	
25:	Glacière lait - St-Laurent	- Jour	} Famille K
26:	" " " "	- Soir	
27:	" " " "	- Nuit	
28:	Glacière lait - Longueuil	- Jour	} Famille L
29:	" " " "	- Soir	
30:	" " " "	- Nuit	
31:	Groupe occupationnel II		} Famille M
32:	Entretien - St-Laurent		
33:	" " " "	- Jour	} Famille N
34:	" " " "	- Soir	
35:	Entretien - Mtl-Nord	- Nuit	
36:	" " " "	- Jour	} Famille O
37:	" " " "	- Soir	
38:	Garage et Refr. - St-Laurent et Anjou	- Nuit	
39:	" " " "	- Jour	} Famille P
40:	" " " "	- Soir	
		- Nuit	

N.B. Aux fins d'application de la présente annexe les départements # 22-23-24 sont réputés comprendre les glacières à crème glacée de St-Laurent et Anjou.

NOM

NO

06833-8

C.A.E. 1041 NO.CONV. 68338
AFFIL. 9 NB.EMPL. 350
EMP.CDUV. 3 ET.GEOD. 0 960
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M19105019
DATE ENR.850123



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Commissaire général du travail

16087-11-12

DÉPÔT

Dépôt N°: 8410133

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

06833-8

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-19105-19

Date: Signature 84-10-04 Reception 84-10-04 Durée Du 84-09-01 Au 87-08-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 350

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Employés de Boulangerie, Laiterie, Crème Glacée, Produits Alimentaires, Vendeurs à Commission et Industries Alliées loc. 973 5050 rue de Sorel suite 20 Montréal, Québec H4P 1G5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Agropur Coopérative Agro-Alimentaire 333 Boul. Lebeau Ville St-Laurent, Québec H4N 1S3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Voir ci dessous Région <u>06-06</u> Activité <u>6329(8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

lissements visés: 11400 Albert Hudon Mtl Nord- 9500 Parkway Ville d'Anjou - 740 rue St-Charles Longueuil- 333 Boul. Lebeau Ville St-Laurent-760 rue Chalifoux Sherbrooke-130 rue Victoria Granby.

ET:

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /ms	84-10-24

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

RECHERCHE

1984-1987

OCT -4, 13:56

16 087-11-12

19 105-19

6833-8'

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

AGROPUR ✓

COOPERATIVE AGRO-ALIMENTAIRE
AVANT DES PLACES D'AFFAIRES A:

333, LEBEAU
11400, ALBERT-HUDON
9500, PARKWAY
740, ST-CHARLES
ET LIVREURS-VENDEURS DE CRÈME GLACÉE
760, CHALIFOUX, SHERBROOKE
130, RUE VICTORIA, GRANBY

(CI-APRÈS NOMMÉE «LA COMPAGNIE»)

ET:

EMPLOYÉS DE BOULANGERIE, LAITERIE,
CRÈME GLACÉE, PRODUITS ALIMENTAIRES,
VENDEURS À COMMISSION ET INDUSTRIES,
ALLIÉES, LOCAL 973

(CI-APRÈS NOMMÉE «L'UNION»)

1984-1987

MOG
MONTREAL
MESSNGER

84 OCT -4, 13:56

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1 BUT DE LA CONVENTION ET RECONNAISSANCE DE L'UNION	1
2 TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	1
3 DROITS DE LA DIRECTION	1
4 SECURITE SYNDICALE	2
5 RETENUES SYNDICALES	2
6 CAPITAINES D'ATELIERS	3
7 VISITE D'USINE	4
8 TABLEAUX D'AFFICHAGE	4
9 GRÈVES ET LOCK-OUT	4
10 SANTE ET SECURITE	4
11 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	5
12 CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION	7
13 ANCIENNETÉ	7
14 AFFICHAGE DES TACHES	11
15 CONGES SANS SOLDE	13
16 ABSENCE PAYÉE	14
17 CONGÉS MALADIE	14
18 PLAN D'ASSURANCE-GROUPE	15
19 PLAN DE PAIE DE SÉPARATION	16
20 JOUR DE PAIE	17
21 UNIFORMES	17
22 HABITS DE TRAVAIL	18
23 ALLOCATION D'OUTILLAGE	18
24 ALLOCATION POUR EMPLOYÉS OBLIGÉS DE COUCHER À L'EXTÉRIEUR	19
25 REPAS ET PÉRIODES DE REPOS (G.O.I ET III)	20
26 VACANCES	20
27 CONGES	23
28 CONDITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS DES GROUPES OCCUPATIONNELS I ET III AINSI QUE LES JOCKEYS ET EMPLOYÉS AFFECTÉS AU TRANSPORT DU GROUPE OCCUPATIONNEL II	24
29 CONDITIONS RELATIVES AUX LIVREURS-VENDEURS, LIVRAISON SPÉCIALE ET HOMMES DE RELÈVE DU GROUPE OCCUPATIONNEL II	29
30 DIVERS	33
31 RÉTROACTIVITÉ	34
32 DURÉE	34
LETTRE D'ENTENTE	35
LETTRE D'ENTENTE	36
ANNEXE "A"	37

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION ET RECONNAISSANCE DE L'UNION

- 1.01 Les parties aux présentes conviennent que cette convention régira tous les employés de la Compagnie, dans l'unité de négociation désignée dans le certificat d'accréditation émis par le Commissaire Général du Travail du Québec.
- 1.02 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés dans ladite unité de négociation. Aucun contrat individuel ou entente ne pourra être conclu(e) entre la Compagnie et un employé ou un groupe d'employés, pouvant entrer en conflit avec les termes de cette convention.
- Si une entente ou contrat individuel pouvant entrer en conflit avec les termes de cette convention est portée à l'attention de l'Union, celle-ci pourra demander de la faire annuler au moyen d'un avis écrit expédié au Directeur du personnel.
- 1.03 Aux fins de cette convention, le mot «employé» et autres mots analogues qui désignent les employés de sexe masculin comprennent aussi dans leur signification toute employés de sexe féminin à moins, bien entendu, que le contexte ne s'y prête pas.
- 1.04 Il est entendu qu'aucun changement ne pourra être apporté aux dispositions de cette convention collective pendant sa durée à moins qu'une entente écrite soit conclue entre l'Union et la Compagnie.

ARTICLE 2- TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 2.01 Il est entendu que personne en dehors de l'unité de négociation n'aura le droit d'accomplir du travail des membres de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence hors du contrôle de la Compagnie, période d'entraînement et absence de nature imprévue.

ARTICLE 3- DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 La conduite des affaires de la Compagnie et la direction de son personnel seront du seul ressort de la Compagnie, y compris le droit d'embaucher, promouvoir, rétrograder, discipliner, suspendre ou renvoyer tout employé pour juste cause, pourvu qu'une telle mesure ne contrevienne à aucune des dispositions de la présente convention collective.

- 3.02 Il n'est pas permis aux employés de s'occuper à tout travail régulier pour un autre employeur qui aurait pour effet de nuire à leur rendement, ou leur disponibilité conformément aux dispositions de la convention collective, ou de louer leurs services dans une occupation majeure qui irait à l'encontre des intérêts de la Compagnie.
- 3.03 Toute suspension imposée par la Compagnie à un employé sera appliquée au cours des deux (2) semaines qui suivent la date où l'employé en sera averti. La Compagnie émettra cet avis aussitôt que l'infraction lui sera connue.
- Ladite suspension sera purgée en journées ouvrables consécutives selon l'horaire de l'employé.
- 3.04 Tout avis disciplinaire sera détruit au bout de dix-huit (18) mois.
- 3.05 Si un employé travaille au moins vingt-quatre (24) mois consécutifs sans subir d'accident de véhicule, son dossier d'accident antérieur sera alors détruit.
- 3.06 La lettre de sanction disciplinaire émise par la Compagnie sera remise directement à l'employé. Le Capitaine devra recevoir une copie de toute lettre disciplinaire.

ARTICLE 4- SECURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Comme condition d'emploi, tous les employés couverts par cette convention doivent devenir membres de l'Union après trente (30) jours civils à compter du premier jour d'emploi avec la Compagnie.

ARTICLE 5- RETENUES SYNDICALES

- 5.01 La Compagnie déduira hebdomadairement de la paie des employés les cotisations syndicales au montant établi par le Comité exécutif du local.
- 5.02 La Compagnie déduira de la paie d'un nouvel employé, les frais d'initiation lorsqu'un tel employé aura complété la période de trente (30) jours civils et ce à compter de son premier jour d'emploi avec la Compagnie, au montant établi par le Comité exécutif du local.
- 5.03 La Compagnie transmettra ces déductions au bureau local de l'Union et fournira une liste de tous les employés indiquant chaque montant déduit et non déduit et la raison pour les montants non déduits. Cette liste ainsi que les montants déduits seront envoyés par courrier au bureau de l'Union au plus tard le 15ième jour de chaque mois.

- 5.04 La Compagnie devra, à l'embauchage d'un nouvel employé, faire signer par cet employé la carte d'adhésion et la formule de retenue syndicale et acheminer cette carte d'adhésion au bureau de l'Union.
- 5.05 La Compagnie inscrira sur les formules T-4 de chaque employé le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année.

ARTICLE 6. CAPITAINES D'ATELIERS

- 6.01 A moins de changements majeurs dans la structure des opérations de la Compagnie, un maximum de dix (10) employés peuvent cumuler l'une ou l'autre fonction de capitaine ou assistant-capitaine d'atelier, et ce, en accord avec les règlements de l'Union.
- Leurs fonctions consisteront à représenter les employés dans l'application des stipulations de cette convention.
- A moins de changements majeurs dans la structure des opérations de la Compagnie, un maximum de huit (8) employés choisis parmi les capitaines ou assistants-capitaines, pourront faire partie du comité de négociation (dont pas plus de deux (2) du Gr. Occ. II).
- Il est entendu que les capitaines et assistants-capitaines devront avoir au moins un (1) an de service avec la Compagnie.
- 6.02 Les capitaines et assistants-capitaines n'auront aucune autorité de violer, altérer, amender ou autrement changer toute partie de cette convention.
- 6.03 La Compagnie doit informer le capitaine ou assistant-capitaine concerné avant de mettre à pied des employés et de tous les changements dans le personnel couvert par cette convention.
- 6.04 Seul dans les cas de mise à pied ou de réduction de personnel, le capitaine jouira d'une super-ancienneté dans le groupe d'employés qu'il représente pourvu qu'il soit apte à accomplir le travail disponible.
- 6.05 Il sera accordé au capitaine ou assistant-capitaine un temps raisonnable d'absence sans perte de salaire pour lui permettre de s'occuper des griefs et d'assister aux séances de négociation pour une nouvelle convention collective.

- 6.06 Un capitaine ou assistant-capitaine d'atelier travaillant sur l'équipe de nuit et qui est requis d'assister à une réunion avec la Compagnie pour faire subir une étape à un grief, assister aux séances de négociation ou lorsque convoqué par la Compagnie, sera rémunéré pour tout le temps consacré à ces réunions à son taux de salaire régulier tel que classifié.
- 6.07 La Compagnie accordera pendant la durée de la convention huit (8) permissions d'absence de deux (2) jours sans perte de salaire à des capitaines ou assistants-capitaines afin qu'ils puissent assister à un cours de formation syndicale organisé par l'Union.
- L'Union devra aviser la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la tenue du cours en fournissant les dates d'absences de l'employé ainsi libéré.
- Il est entendu qu'à l'intérieur d'un département, un (1) seul employé pourra être libéré à la fois.

ARTICLE 7- VISITE D'USINE

- 7.01 Les représentants à plein temps de l'Union auront le privilège de visiter les lieux de la Compagnie pendant les heures de travail après avoir obtenu de la direction, une permission à cet effet.

ARTICLE 8- TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 8.01 La Compagnie fournira des tableaux d'affichage en des endroits mutuellement satisfaisants pour les besoins de l'Union qui y affichera les avis d'activités syndicales, tels avis ayant reçu l'approbation préalable d'un représentant autorisé de la Compagnie.

ARTICLE 9- GREVES ET LOCK-OUT

- 9.01 En conformité avec le Code du Travail du Québec, toute grève ou lock-out est prohibé(e) pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 10- SANTÉ ET SECURITÉ

- 10.01 La Compagnie prendra les dispositions adéquates afin d'assurer aux employés des conditions de travail saines et sécuritaires. Les dispositifs de protection et/ou autres équipements jugés nécessaires à la protection des employés, seront, soit mis en place, ou fournis par la Compagnie.

- 10.02 a) A l'occasion de l'absence d'un employé pour plus de deux (2) jours ou lorsque l'Employeur aura des raisons de croire qu'il y a abus, celui-ci peut exiger de l'employé un certificat médical ou exiger qu'il subisse, aux frais de la Compagnie, les examens du médecin de la Compagnie.
- b) Tout employé absent pour maladie devra prévenir son supérieur immédiat avant le début de sa journée de travail, à moins d'impossibilité physique.
- 10.03 Les employés devront se conformer aux normes de santé pour l'accomplissement complet des tâches pour lesquelles ils ont été assignés ou pourront être assignés.
- 10.04 L'équipement de sécurité, lorsque fourni par la Compagnie, sera porté et/ou utilisé correctement par les employés.
- 10.05 Lorsqu'un employé subit un accident de travail, celui-ci devra le rapporter sans délai à la Compagnie afin qu'il puisse recevoir la compensation selon les règlements de la C.S.S.T.
- Si cette condition est respectée et que la réclamation n'est pas contestée et/ou refusée, l'employé pourra alors bénéficier d'une avance équivalente au montant payé par la C.S.S.T. pour la partie «salaire» de la réclamation. Les chèques de la C.S.S.T. devront alors parvenir au nom de la Compagnie. L'employé qui bénéficiera ainsi d'une avance, autorisera par écrit la Compagnie à récupérer toute somme d'argent qui pourrait lui avoir été versée en trop et cette autorisation de l'employé ne pourra être révoquée en aucun temps. Tout montant versé en trop par la Compagnie à cause par exemple d'une duplication de paiement à l'employé par la Compagnie et la C.S.S.T., devra être intégralement remboursé sur le champ à la Compagnie. Tout montant versé en trop par la Compagnie à cause du refus de la C.S.S.T. d'accueillir la réclamation de l'employé sera récupéré à raison de 10% du salaire brut hebdomadaire de l'employé permanent (25% dans le cas de l'employé temporaire). Cependant la Compagnie se réserve le droit de récupérer intégralement toutes les sommes qui sont dues à l'employé (salaire, vacances ou autres prestations) lorsque son nom n'apparaît pas sur la liste de paye.
- 10.06 Un employé qui subit un accident de travail, et qui est incapable de compléter sa journée, sera payé à son taux régulier de salaire pour toute cette journée.
- 10.07 Il est entendu que les comités de sécurité actuellement en vigueur seront maintenus.

ARTICLE 11- PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.

- 11.02 Tout grief sera dans un premier temps soumis par écrit au chef de service mais pourra d'abord faire l'objet d'une discussion entre l'employé ou les employés concernés, le supérieur immédiat et le capitaine d'atelier. Le chef de service verra à rendre une décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit.
- Si la décision du chef de service n'est pas rendue dans le délai prévu ou si cette décision ne satisfait pas le ou les employés concernés, le représentant à plein temps de l'Union verra à organiser une rencontre avec le Directeur du Personnel et/ou son représentant autorisé et participeront à cette rencontre le capitaine concerné, ainsi que l'employé concerné si les deux (2) parties le désirent. Telle rencontre avec le Directeur du Personnel sera tenue dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision rendue par le chef de service ou du délai en tenant lieu.
- 11.03 Si la rencontre stipulée au deuxième (2e) paragraphe de la clause 11.02 ne donne pas comme résultat le règlement du grief, à la satisfaction des deux (2) parties, alors l'une des parties, en dedans de cinq (5) jours ouvrables, peut porter le tout en arbitrage devant un arbitre unique, et ce, en accordance avec le Code du Travail du Québec.
- 11.04 Tous les griefs doivent être soumis dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident qui a engendré le grief allégué.
- 11.05 De consentement mutuel, toute allocation de temps prévue dans cet article peut être prolongée.
- 11.06 L'arbitre n'aura pas la juridiction d'amender, ajouter, soustraire ou altérer de quelque manière les termes de cette convention. L'arbitre ne rendra aucune décision qui serait incompatible avec les termes et les dispositions de cette convention.
- 11.07 L'Union ou la Compagnie peut soulever un grief relatif à toute dispute ou interprétation ou à la manière dont une partie remplit ses obligations envers l'autre, en tant que partie principale à cette convention de travail. Dans l'éventualité où tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux (2) parties, il peut être porté en arbitrage, tel que détaillé ci-dessus.
- 11.08 La Compagnie convient qu'une fois qu'un grief a atteint le stade de la rencontre prévue avec le Directeur du Personnel ou son représentant autorisé au 2e paragraphe de 11.02, la Compagnie ne conclura aucun arrangement directement ou indirectement avec le ou les employés impliqués sans le consentement de l'Union.

- 11.09 Quand un règlement ou un compromis au sujet d'un grief a été conclu par les deux (2) parties, tel règlement sera énoncé par écrit.
- 11.10 Quand un grief a été enregistré en cas de congédiement, suspension ou mise à pied, le fardeau de la preuve incombera à la Compagnie.
- 11.11 Si l'arbitrage se tient dans les locaux de la Compagnie, l'employé appelé comme témoin à la demande de l'Union pourra s'absenter pour la durée du témoignage, et ce, sans perte de salaire si la décision arbitrale est en faveur de l'Union.
- Une décision arbitrale sera considérée comme étant en faveur de l'Union si la position de la Compagnie n'est pas maintenue, en totalité ou en partie.
- Si les deux (2) parties conviennent que l'arbitrage se tienne ailleurs, les conditions de cette clause seront appliquées.

ARTICLE 12- CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION

- 12.01 Si un employé croit qu'il a été injustement congédié ou suspendu, le sujet peut être soumis au Directeur du Personnel de la Compagnie ou à son représentant dans les dix (10) jours ouvrables suivants sous forme de grief spécial. Les griefs se rapportant au congédiement ou suspension seront réglés dans les dix (10) jours ouvrables suivant leur réception par la Compagnie à moins que ces mêmes griefs soient en voie d'arbitrage.
- 12.02 Si un employé a été injustement congédié ou suspendu, l'arbitre a le pouvoir de réduire ou annuler la sanction de l'Employeur et cet employé pourra être indemnisé pour les montants perdus, totalement ou partiellement, compte tenu des circonstances.
- 12.03 Quand un employé est congédié sans avis, le capitaine sera avisé et l'employé aura le droit d'interviewer son capitaine avant de quitter les lieux de la Compagnie.

ARTICLE 13- ANCIENNETÉ

- 13.01 Un nouvel employé sera considéré à l'essai et ne sera pas sur la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours d'ouvrage (Groupes occupationnels I et II; à l'exception des classifications suivies d'astérisque(s) (*) ou (**)) ou quarante-cinq (45) jours d'ouvrage (Groupe occupationnel III, classifications suivies d'astérisque(s) (*) ou (**)) avec la Compagnie et ceci, à l'intérieur d'une période de six (6) mois de calendrier. L'ancienneté sera alors calculée à partir du premier jour d'emploi. Durant cette période, un employé à l'essai ne sera pas considéré comme un employé régulier; cependant, un employé à l'essai peut être mis à pied ou congédié par la Compagnie sans que de telles actions soient sujettes à la procédure de grief.

13.02

L'ancienneté sera calculée par groupe occupationnel comme suit:

- Groupe I : Tous les employés des usines mentionnées ci-haut, affectés à la production et à l'expédition, tels que plus amplement décrit dans les classifications des tâches.
- Groupe II : Livreurs-vendeurs affectés à la livraison, et hommes de relève tel que plus amplement décrit dans les classifications des tâches, ainsi que les livreurs de «livraison spéciale» et les employés affectés au transport.
- Groupe III : Tous les employés du garage et de la réfrigération, ainsi que tous les hommes de métier affectés à l'entretien, tel que plus amplement décrit dans les classifications des tâches.

13.03

Aux fins d'application de la présente clause, la Compagnie reconnaît les départements identifiés à l'annexe "A" lesquels sont regroupés en familles de départements.

Quand il est nécessaire de réduire le nombre d'employés à l'intérieur d'un des départements mentionnés ci-haut, l'ancienneté sera le facteur principal en autant que cela n'empêche pas la Compagnie de maintenir un groupe efficace de travailleurs. La mise à pied ainsi créée dans ce département entraînera s'il y a lieu la séquence suivante de déplacements à l'intérieur du groupe occupationnel concerné:

- 1° Déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans son usine sur le même quart de travail.
- 2° Déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans sa famille de départements sur le quart suivant.
- 3° Déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans son usine.
- 4° Déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans son groupe occupationnel.

L'employé qui n'a pu déplacer selon la séquence identifiée ci-haut ou l'employé qui se trouve déplacé suite à l'application de la 4e étape pourra déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans toute l'unité de négociation.

Il est entendu que tous les déplacements dont il est question aux présentes ne seront permis qu'en autant que l'employé puisse accomplir la tâche sans entraînement préalable.

L'employé ainsi déplacé recevra le taux de la classification à laquelle il est affecté.

13.03 suite N.B. 1° Cependant, si l'employé mis à pied est un livreur-vendeur, il pourra déplacer le livreur-vendeur ayant le moins d'ancienneté ou se prévaloir des conditions énumérées à l'étape 4e ci-dessus ou déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans toute l'unité de négociation.

2° L'employé qui, suite à l'application des dispositions de la présente clause 13.03 est confronté à la possibilité d'être effacé de la liste de paye de la Compagnie, pourra déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté dans son groupe occupationnel dont il peut accomplir la tâche sans entraînement préalable et ceci pourvu qu'il possède plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace.

13.04

Aucun employé permanent (c.a.d. l'employé qui n'est pas engagé exclusivement pour la période de pointe, ou le remplacement des vacances, tel que défini ci-après), et ayant complété sa période d'essai, ne sera mis à pied avant qu'il ait reçu un avis de deux (2) jours ouvrables avant la fin de la semaine régulière de travail qui précède immédiatement la date de sa mise à pied. Si cette mise à pied est pour une durée de moins d'une (1) semaine, l'employé ne sera pas tenu de revenir au travail durant sa semaine de mise à pied. Dans ce cas, l'employé devra aviser son supérieur dans les vingt-quatre (24) heures de la réception de l'avis de mise à pied, s'il ne peut revenir au travail durant cette semaine.

L'employé qui reviendra au travail sera payé pour le temps effectivement travaillé. De plus, à compter du 1er avril 1978, tout nouvel employé engagé pour la période de pointe (c.a.d. l'employé qui cumule moins de vingt-six (26) semaines travaillées à l'intérieur de la période allant du 15 février au 15 septembre) dans le département de la crème glacée ainsi que l'employé du département du lait engagé pour la période des vacances (entre le 1er mai et le 1er septembre) aura droit à la semaine de travail garantie (telle que définie aux articles 28 et 29), en autant que l'employé aura accumulé douze (12) mois de service travaillé avec la Compagnie. L'ancienneté de l'employé engagé durant ces périodes ne s'accumulera que pour le temps effectivement travaillé seulement.

13.05

La Compagnie suivra la règle d'ancienneté par usine lorsqu'elle avise les employés d'une mise à pied de pas plus de deux (2) jours ouvrables due à des circonstances hors du contrôle de la Compagnie, pourvu que cela n'empêche pas la Compagnie de maintenir un groupe efficace de travailleurs. Dans ce cas, l'avis de mise à pied décrit à l'article 13.04 sera annulé.

13.06

Rappels

- a) Quand il est nécessaire d'augmenter le nombre d'employés à l'intérieur des départements définis à l'annexe "A", la Compagnie réintègrera d'abord à leurs familles habituelles (de préférence dans leurs départements et leurs classifications habituelles) les employés qui auraient été transférés en autant qu'ils puissent accomplir la tâche sans entraînement préalable.

S'il doit y avoir des rappels, ils s'effectueront par ordre d'ancienneté parmi ceux qui peuvent accomplir la tâche sans entraînement préalable.

Ce rappel s'effectuera par courrier recommandé adressé à la dernière adresse enregistrée de l'employé auprès de la Compagnie. Lorsqu'un employé devra s'absenter à l'extérieur de la ville, il avisera la Compagnie par écrit de l'endroit où il peut être rejoint.

L'employé rappelé devra avertir la Compagnie le plus tôt possible de son intention de retourner au travail et devra se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de rappel.

- b) Un employé affecté aux opérations du lait ou de la crème glacée ne sera pas tenu de se présenter au travail lors d'un rappel pour accomplir une tâche dans une opération distincte (lait ou crème glacée) de sa tâche habituelle. Dans ce cas, l'employé devra aviser la Compagnie par écrit à cet effet pour conserver son ancienneté.

13.07

Nonobstant ce que décrit à l'article 13.06, la Compagnie pourra faire des rappels urgents par téléphone, par usine, en suivant l'ordre d'ancienneté par usine, en autant que la Compagnie s'assure la main-d'oeuvre nécessaire dans les délais requis et que la procédure régulière soit respectée dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.

13.08

Un employé perdra son ancienneté:

- a) S'il est congédié et non réintégré;
- b) S'il quitte son emploi volontairement;
- c) S'il est mis à pied pour une période:
- i) de six (6) mois consécutifs s'il possède six (6) mois ou moins d'ancienneté
 - ii) de douze (12) mois consécutifs s'il possède plus de six (6) mois mais moins de six (6) ans d'ancienneté
 - iii) de dix-huit (18) mois consécutifs s'il possède plus de six (6) ans d'ancienneté.

- 13.08 suite
- d) S'il est absent sans raison satisfaisante pour une période continue de plus de trois (3) jours;
 - e) S'il s'abstient de retourner au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de rappel au travail envoyé par la Compagnie par lettre recommandée à la dernière adresse de l'employé figurant aux dossiers de la Compagnie.
 - f) S'il a été engagé dans des activités autres que celles pour lesquelles un congé sans solde ou payé est autorisé.

13.09 Il est entendu qu'un employé (masculin) ne devra pas déplacer ou avoir la permission de remplir le poste vacant d'un employé (féminin) et vice-versa, sauf en cas d'urgence tels que des absences imprévues, retards, pourvu qu'ils n'excèdent pas deux (2) jours et en autant que l'employé (féminin) puisse remplir les exigences de la tâche à accomplir.

Cependant, il est convenu qu'un employé féminin sera disponible pour accomplir toute tâche demandée par son supérieur en autant qu'elle puisse remplir les exigences requises (poids excessifs).

13.10 Une liste d'ancienneté sera affichée en permanence au tableau d'affichage et sera révisée une fois tous les six (6) mois en incluant la liste d'ancienneté des employés «non-permanents». Une copie de cette liste d'ancienneté devra être envoyée au bureau d'Union.

13.11 En autant que cela n'empêche pas la Compagnie de maintenir une force efficace de travailleurs, les employés requis de travailler sur une équipe seront choisis par ordre d'ancienneté, et il n'y aura pas de rotation parmi les équipes. Toutefois, il est entendu que les équipes actuelles ainsi que celles fonctionnant présentement en rotation seront maintenues, en accord avec l'article 28.02.

ARTICLE 14- AFFICHAGE DES TÂCHES

- 14.01
- a) Toutes les tâches vacantes et toutes les nouvelles tâches doivent être affichées publiquement pendant une période de trois (3) jours ouvrables, dans toute l'unité de négociation.
 - b) Le poste laissé vacant à la suite du premier affichage sera affiché pendant une période de deux (2) jours ouvrables, dans toute l'unité de négociation.
 - c) Tout poste vacant ultérieur ne sera pas sujet à la procédure d'affichage.

- 14.02
- a) L'avis d'affichage indiquera le taux de salaire, le quart de travail, ainsi qu'une description sommaire du travail (sortes de machines) et des habiletés requises.
 - b) Lorsqu'une nouvelle classification est créée, la Compagnie et l'Union doivent tenter de se mettre d'accord sur le taux de salaire applicable en tenant compte des taux de salaire et des classifications existant dans la présente convention. A défaut d'entente, le sujet pourra être porté à l'arbitrage.
- 14.03
- a) Toutes les applications devront être considérées et l'employé possédant le plus d'habileté sera choisi; S'il y a égalité dans l'habileté, l'ancienneté sera le facteur décisif. L'annonce du candidat choisi sera effectuée dans les dix (10) jours ouvrables de la date d'expiration de l'affichage.
 - b) L'employé à qui un emploi classifié vacant a été attribué à la suite de la procédure d'affichage se verra alors alloué une période d'entraînement ne devant pas excéder quinze (15) jours de travail. Durant, ou à la fin de cette période, l'employé sera confirmé par écrit dans son nouvel emploi ou retournera à son emploi précédent s'il n'a pas subi la période d'entraînement à la satisfaction de la Compagnie.

En tout temps, durant la période d'entraînement, l'employé peut décider de retourner à son ancien emploi.

- c) Si l'employé choisi n'est pas confirmé à ce nouvel emploi, la Compagnie devra reconsidérer son choix parmi les applicants du même affichage, tout en tenant compte des dispositions de l'article 14.03 a) et b).

14.04 Les ouvertures temporaires occasionnées par les vacances, la maladie ou une hausse temporaire de la production ne seront pas affichées aux tableaux. Cependant, la Compagnie convient dans la mesure où ceci ne l'empêche pas de maintenir un groupe efficace de travailleurs de favoriser la mutation d'un employé permanent qui en fait la demande à un poste temporaire dans la même classification qu'il occupe comme permanent.

14.05 Toutes les applications doivent être faites par écrit sur un formulaire prévu à cet effet et disponible au département de l'employé. Une copie du formulaire est conservée par la Compagnie et l'autre est expédiée au Capitaine de l'Union. Tel formulaire doit porter la date de l'application.

14.06 Advenant le cas où un employé éligible n'est pas à son travail à cause de maladie, accident, accident de travail ou vacances au moment de l'affichage de tels avis, il sera considéré en même temps que les autres candidats et s'il est choisi, l'emploi ne sera pas rempli en permanence à la condition que son retour au travail s'effectue dans les trente (30) jours de calendrier de la date d'affichage.

Cependant, pour être considéré, l'employé doit poser sa candidature dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent son retour au travail.

14.07 L'employé confirmé dans un poste suite à un affichage ne pourra poser sa candidature que pour un autre poste se situant dans une classification supérieure au cours des douze (12) mois subséquents. S'il est confirmé à ce poste, il ne pourra alors poser sa candidature à tout autre poste au cours des douze (12) mois subséquents.

Un employé qui refuse d'accepter un poste suite à un affichage perd le droit d'appliquer au cours des douze (12) mois subséquents.

Dans le cas d'un employé qui subit une période d'entraînement ce délai est de six (6) mois.

14.08 Une copie de chaque formule d'affichage sera expédiée au bureau de l'Union.

De plus, un avis de nomination sera affiché sur les tableaux appropriés lorsqu'un employé aura été confirmé dans son nouvel emploi par la procédure d'affichage.

14.09 Les employés victimes d'accident, d'accident de travail ou de maladie, qui sont absents du travail pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs et qui selon le médecin de la Compagnie ne peuvent définitivement plus accomplir leur tâche normale, de même que les employés occupant des classifications suivies d'astérisques et qui présentent des difficultés à accomplir leur travail efficacement feront l'objet d'une étude en comité formé de quatre (4) représentants de l'Union et de quatre (4) représentants de la Compagnie. Ledit comité pourra recommander la réaffectation de ces employés ou toutes autres mesures jugées acceptables par les parties.

Après entente entre les parties, le comité pourrait procéder à l'étude de tous autres cas jugés pertinents par les parties.

ARTICLE 15- CONGES SANS SOLDE

15.01 La Compagnie peut accorder par écrit une permission d'absence sans paie à tout employé pour des raisons légitimes et personnelles pourvu qu'une demande écrite soit faite par l'employé et qu'elle en indique la raison. Ladite demande s'appliquera seulement pour les congés de cinq (5) jours et plus. Aucun bénéfice ne sera payé durant cette période.

15.02 Toute personne ayant reçu une telle permission ne sera pas considérée comme mise à pied et l'ancienneté continuera à s'accumuler durant l'absence.

15.03 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paie à des employés, n'excédant pas trois (3) employés, afin d'assister à une convention de l'Union. L'Union consent à informer la Compagnie des noms des délégués à la convention au moins trois (3) semaines à l'avance.

ARTICLE 16- ABSENCE PAYEE

- 16.01 La Compagnie consent à accorder aux employés ayant complété leur période d'essai:
- a) Cinq (5) jours ouvrables d'absence avec paie à compter de la date du décès du conjoint ou d'un enfant.
 - b) Trois (3) jours consécutifs d'absence sans perte de salaire incluant le jour des funérailles, à compter de la date du décès de leur père, mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père.
 - c) Le jour des funérailles sans perte de salaire dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents de l'employé; l'employé pourra avoir droit à une journée additionnelle sans perte de salaire si les funérailles ont lieu à plus de six cent (600) km du domicile de l'employé.

N.B. Seuls les jours ouvrables seront payés.

- 16.02 Un employé requis de servir comme juré recevra la différence entre son salaire régulier et le montant reçu pour un tel service. Pour être éligible pour de tels paiements, un employé doit fournir un avis écrit du département public approprié, montrant le temps et la date servis et le montant reçu.
- 16.03 La Compagnie consent à accorder à l'employé ayant complété sa période d'essai:
- a) A l'occasion de son mariage, trois (3) jours consécutifs d'absence sans perte de salaire, incluant le jour du mariage.
 - b) Une (1) journée de congé sans perte de salaire pour la journée-même du mariage de son enfant.

ARTICLE 17- CONGES MALADIECongés maladie

La Compagnie consent à accorder un régime de paie de maladie selon ce qui suit:

- 17.01 Exigibilité: La participation d'un employé au régime commence à compter du premier jour du mois après qu'il a complété un (1) an de service avec la Compagnie.

- 18.02 suite Il est convenu que la contribution de la Compagnie au régime de bien-être sert à défrayer uniquement et entièrement les primes d'assurance à l'exclusion de l'assurance continuité de salaire.
- Chaque employé participant au régime de bien-être se verra déduire la prime du régime d'assurance continuité de salaire, au montant requis par «Gilles Gatién Assurances Inc.» et autorisé par écrit par le bureau de l'Union.
- 18.03 Pas plus tard que la deuxième (2e) semaine de chaque mois, la Compagnie remettra à «Gilles Gatién Assurances Inc.», ses contributions ainsi qu'une liste des employés pour lesquels une contribution a été faite.
- 18.04 La Compagnie accordera son entière collaboration afin de faciliter la manipulation des réclamations des employés.

ARTICLE 19- PLAN DE PAIE DE SÉPARATION

- 19.01 L'employé mis à pied d'une façon permanente par la Compagnie, à la suite d'un changement technologique ou d'un transfert des opérations de la Compagnie vers un autre emplacement, aura le choix d'exercer les droits d'ancienneté que lui confère cette convention collective ou d'opter pour une paie de séparation selon la formule décrite ci-dessous.
- 19.02 L'employé qui aura opté pour une paie de séparation renoncera, de ce fait, à tous les autres droits ou privilèges contenus dans cette convention, et sera considéré comme un nouvel employé s'il est réengagé.
- 19.03 La formule de paie de séparation sera la suivante:
- | | | |
|-------------------|---|------------------|
| 2 ans de service | - | 4 jours de paie |
| 3 ans de service | - | 6 jours de paie |
| 4 ans de service | - | 8 jours de paie |
| 5 ans de service | - | 10 jours de paie |
| 6 ans de service | - | 12 jours de paie |
| 7 ans de service | - | 14 jours de paie |
| 8 ans de service | - | 16 jours de paie |
| 9 ans de service | - | 18 jours de paie |
| 10 ans de service | - | 20 jours de paie |
| 11 ans de service | - | 22 jours de paie |
| 12 ans de service | - | 24 jours de paie |
| 13 ans de service | - | 26 jours de paie |
| 14 ans de service | - | 28 jours de paie |
| 15 ans de service | - | 30 jours de paie |
- 19.04 La Compagnie paiera pour chaque employé permanent ayant complété sa période d'essai une cotisation, envers un fonds de pension établi et administré par l'Union.
- Cotisation de la Compagnie
4% des heures régulières travaillées
- Cotisation de l'employé
1% des heures régulières travaillées

- 17.02 Accumulation: Les crédits de paie de maladie s'accumuleront au taux d'une demi-journée (1/2) par mois de service travaillé pour tout employé permanent éligible, pour autant que l'employé ait travaillé au cours du mois. Le taux de compensation sera déterminé sur une base courante en établissant la moyenne des gains à temps régulier au cours de la période d'un mois.
- 17.03 Retraits: Il n'y aura aucun retrait de jours accumulés dans la banque de maladie pour une absence de moins de trois (3) jours.
- N.B. Pour fins de retrait seulement lors d'une maladie, il est convenu que l'employé éligible se verra allouer une avance de six (6) jours au 1er janvier de chaque année.
- 17.04 Paiement: Il est convenu que la Compagnie remboursera tout crédit de paie de maladie non utilisé à la fin de chaque année de calendrier. Ce paiement se fera dans la semaine de paie incluant le 15 décembre de chaque année. (Et ce, même pour les employés alors en mise à pied, en autant qu'ils en fassent la demande à la Compagnie).
- 17.05 a) Un employé qui quitte volontairement les services de la Compagnie recevra les journées de maladie non utilisées qu'il aura en banque en plus de sa paie de départ, à condition que cet employé ait donné un préavis de départ de deux (2) jours ouvrables.
- b) Un employé congédié pour cause recevra les journées de maladie motivées pour lesquelles il n'avait pas été payé au cours de l'année.

ARTICLE 18- PLAN D'ASSURANCE-GROUPE

- 18.01 Le choix, tant des bénéficiaires que de l'administration du plan d'assurance est laissé à l'Union. Le plan choisi couvrant les employés de la Compagnie est émis uniquement au nom de «Gilles Gatién Assurances Inc.». Une copie dudit plan doit être fournie à la Compagnie.
- 18.02 Un employé deviendra éligible au plan d'assurance-groupe lorsqu'il aura complété quatre-vingt-dix (90) jours civils à l'emploi de la Compagnie. Celle-ci contribuera au coût de la prime d'assurance-groupe pour chaque employé éligible, à raison de:
- 1ère année de la convention: \$ 9.00/sem.
 2e année de la convention: 9.50/sem.
 3e année de la convention: 10.00/sem.
- N.B. La politique actuelle de contribution de l'Employeur est maintenue.

ARTICLE 20- JOUR DE PAIE

20.01 Les employés sont payés sur une base hebdomadaire tous les jeudis. Cependant, lorsqu'il y a un congé férié durant la semaine ou dans un cas de force majeure, la paie sera remise au plus tard le vendredi midi.

Durant le cours de la présente convention, l'Employeur convient d'étudier la possibilité que la remise des paies s'effectue le jeudi lorsqu'il y a un congé férié durant la semaine.

ARTICLE 21- UNIFORMES

21.01 Les uniformes choisis par la Compagnie pour les livreurs-vendeurs ou autres employés obligés de porter les uniformes de livreur-vendeur (tels que chauffeur-remorque), seront payés de la façon suivante:

Un (1) an et plus de service: 100% par la Compagnie.

Ledit uniforme se résumera aux éléments suivants:

1. Coupe-vent (ou 2 vestes)
2. Cravates
2. Pantalons
4. Chemises
1. Casquette

21.02 Tous les nouveaux employés obligés de porter les uniformes de livreurs-vendeurs paieront le coût total de leur uniforme pour la première année. Cependant, à la fin d'un (1) an de service, ils seront remboursés par la Compagnie à raison de cinquante pour cent (50%) du montant qu'ils auront déboursé pour leur uniforme.

21.03 Tous les employés requis de porter les uniformes de livreurs-vendeurs auront droit à un (1) changement complet d'uniforme par année (12 mois).

21.04 Prélèvements

Les employés couverts par l'article 21.02 acceptent que la Compagnie fasse, par retenues hebdomadaires et cumulatives, les déductions nécessaires sur leurs gages à raison d'un montant minimum de cinq dollars (\$5.00) par semaine, jusqu'au paiement complet et final.

Tout employé au moment de son départ devra remettre les insignes pouvant identifier la Compagnie.

ARTICLE 22- HABITS DE TRAVAIL

- 22.01 La Compagnie continuera à fournir aux employés de l'intérieur, hommes d'entretien et employés de garage, des vêtements de travail maintenant fournis, et tels vêtements de travail seront fournis et lavés aux frais de la Compagnie. La Compagnie mettra aussi en disponibilité un nombre suffisant de «parkas» pour les employés de garage qui sont appelés occasionnellement à travailler à l'extérieur. Il est entendu que tels vêtements seront portés seulement pendant les heures de travail de l'employé.
- 22.02 La Compagnie fournira à tous les employés permanents d'intérieur travaillant dans des conditions d'humidité bottes ou bottines, ou souliers ou chaussures de caoutchouc. Il sera aussi fourni à tous les employés travaillant sur les plates-formes extérieures tels que vérificateurs, des gants et des manteaux «parkas» pendant l'hiver. Il sera fourni à tous les employés de garage des chaussures de caoutchouc pendant l'hiver. La Compagnie continuera également à fournir aux employés de la chambre froide de crème glacée des vêtements chauds, tels que manteaux et bottes de feutre. La Compagnie fournira aux livreurs-vendeurs, hommes de relève, chauffeurs de livraisons spéciales et employés de glacière à lait une paire de gants au besoin.
- Il est entendu que tous les habits et autres équipements fournis par la Compagnie aux employés ne devront être utilisés que pendant les heures de travail de l'employé, et devront être remis à la Compagnie avant d'en réclamer de nouveaux.
- Tous les employés devront utiliser ces habits et équipements avec soin et précaution.
- En ce qui concerne les employés non-permanents la pratique actuelle sera maintenue.

ARTICLE 23- ALLOCATION D'OUTILLAGE

- 23.01 L'employé engagé comme homme de métier doit fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. La Compagnie peut déterminer de quoi se compose le minimum d'outillage requis pour que l'employé puisse accomplir son travail convenablement et donner un rendement satisfaisant.
- La Compagnie consent à lui verser, pour le remplacement des outils brisés, un montant maximal annuel selon ce qui suit:
- | | | |
|--------------------------|---|----------|
| 1ère année d'application | : | \$165.00 |
| 2e année d'application | : | \$185.00 |
| 3e année d'application | : | \$200.00 |

23.01 suite et ce, pourvu que:

- a) L'employé soit à l'emploi de la Compagnie depuis un (1) an.
- b) L'employé fournisse des preuves d'achats.
- c) Que les outils achetés soient requis pour accomplir la tâche à laquelle l'employé est affecté.

ARTICLE 24- ALLOCATION POUR EMPLOYÉS OBLIGÉS DE COUCHER À L'EXTÉRIEUR

- 24.01 La Compagnie fournira une allocation d'accommodation aux employés qui sont obligés de coucher à l'extérieur, jusqu'à un montant maximum par nuit de \$30.00 et ce, pourvu qu'ils présentent un reçu.
- 24.02 Les allocations de repas pour les employés obligés de coucher à l'extérieur seront comme suit:
- Déjeuner : \$ 3.25
 - Dîner : \$ 4.50
 - Souper : \$ 4.75
- 24.03 Un employé obligé de coucher à l'extérieur et à qui l'on demande de commencer avant 5:00 A.M. aura droit à un déjeuner, et tel employé qui termine son travail après 6:30 P.M. aura droit à un souper.

ARTICLE 25- REPAS ET PÉRIODES DE REPOS (GROUPE OCCUPATIONNELS I ET III)

- 25.01 Tous les employés auront droit à une période de repas de pas moins d'une demi-heure (1/2) et de pas plus d'une (1) heure, qui ne devra pas commencer plus tôt que trois (3) heures et trente (30) minutes du commencement du travail et pas plus tard que cinq (5) heures et trente (30) minutes du commencement du travail. Cependant, cette période de repas devra être prise aux mêmes heures telle qu'elle existe présentement, et ne pourra être modifiée sans entente mutuelle entre l'Union et la Compagnie.
- 25.02 Les employés obligés de travailler deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire à la fin de leur quart régulier auront droit à une demi-heure (1/2) de période de repas rétribuée à temps supplémentaire.
- Les employés obligés de travailler deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire après avoir travaillé l'équivalent d'une journée régulière, lors d'un jour férié, auront aussi droit à une demi-heure (1/2) de période de repas rétribuée à temps supplémentaire.
- 25.03 Tous les employés auront droit à deux (2) périodes de quinze (15) minutes de repos; une période pendant la première partie du quart et l'autre période pendant la deuxième partie du quart. De plus, les employés de la chambre froide de crème glacée bénéficieront de quatre (4) autres périodes de réchauffement de dix (10) minutes chacune, par équipe.

ARTICLE 26- VACANCES

- 26.01 La Compagnie accordera des vacances payées à tous les employés couverts par cette convention, basées sur la date de qualification au 31 décembre de toute année, de la manière suivante:

Tout employé qui, au 31 décembre de chaque année, aura accumulé moins d'un (1) an de service auprès de l'Employeur aura droit à un (1) jour par mois travaillé (avec un maximum de dix (10) jours par année), payé à quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année qui précède le 31 décembre.

Tout employé a droit en 1984 à des vacances payées comme suit:

1 an et moins de 5 ans:	2 sem.	- 4%
5 ans et moins de 12 ans:	3 sem.	- 6%
12 ans et moins de 20 ans:	4 sem.	- 8%
20 ans et plus	: 5 sem.	-10%

26.01 suite A compter du 1er janvier 1985, tout employé couvert par cette convention aura droit à des vacances payées comme suit:

1 an et moins de 5 ans:	2 sem.	- 4%
5 ans et moins de 11 ans:	3 sem.	- 6%
11 ans et moins de 20 ans:	4 sem.	- 8%
20 ans et plus	: 5 sem.	- 10%

A compter du 1er janvier 1987, tout employé couvert par cette convention aura droit à des vacances payées comme suit:

1 an et moins de 5 ans:	2 sem.	- 4%
5 ans et moins de 11 ans:	3 sem.	- 6%
11 ans et moins de 20 ans:	4 sem.	- 8%
20 ans et moins de 30 ans:	5 sem.	- 10%
30 ans et plus	: 6 sem.	- 12%

Tous les employés recevront leur paie de vacances à l'avance.

A moins de cas de mise à pied, la pratique actuelle de l'attribution des vacances aux livreurs-vendeurs sera maintenue.

26.02 L'indemnité pour les vacances sera compilée d'après le pourcentage ci-dessus, basée sur les gains totaux annuels selon la formule T-4 d'impôts de l'année précédente.

26.03 Les listes de vacances mentionnant le nombre de semaines auxquelles chaque employé a droit seront affichées pas plus tard que le quinze (15) février de chaque année, et les employés avec le plus d'ancienneté à l'intérieur de chaque groupe d'occupation, par usine, auront priorité pour le choix de leurs dates de vacances.

Ces vacances, jusqu'à concurrence des deux (2) premières semaines, peuvent être prises consécutivement entre le 15 mai et le 15 septembre de chaque année. Dans le cas d'une ou de semaines additionnelles en dehors de cette période, les employés avec le plus d'ancienneté à l'intérieur de chaque groupe d'occupation, par usine, auront priorité pour le choix de leurs dates de vacances. Au cours de la période allant du 15 mai au 15 septembre, s'il devait survenir des mises à pied imprévues, la Compagnie pourrait permettre à un employé de prendre une troisième (3e) semaine de vacances en lieu et place d'un employé qui s'en trouverait autrement mis à pied. Celui-ci devra pouvoir exécuter sans entraînement préalable le travail de l'employé qui prendrait une troisième (3e) semaine de vacances.

26.04 La Compagnie accepte de rencontrer les Capitaines avant le sept (7) mars de chaque année pour analyser et établir les listes de vacances.

- 26.05 Dans les deux (2) premières semaines de la date d'affichage, les employés devront avoir fait connaître à leur contremaître ou surveillant leur choix de la date de leurs vacances et la liste sera révisée et ré-affichée au plus tard le premier (1er) avril. Les erreurs seront corrigées dans les sept (7) jours suivants. Alors les dates de vacances ne seront pas changées, sauf de consentement mutuel entre les employés impliqués et la Compagnie.
- 26.06 Si une période d'absence d'un employé résultant de maladie, accident, correspond avec sa période de vacances, ses vacances seront retardées et à son retour au travail, l'employé aura le droit de choisir toute période de vacances non assignée qui sera disponible.
- 26.07 Si un employé devient malade ou invalide une fois ses vacances commencées, il ne peut ni les changer ni les retarder en aucune façon.
- 26.08 La période de vacances assignée à un employé quittant la Compagnie peut être assignée à un autre employé, si un employé le demande.
- 26.09 Les employés mis à pied à cause de manque de travail et qui sont sujets à rappel recevront la paie de vacances à laquelle ils ont droit après la date de leur mise à pied (en faisant la demande à la Compagnie), pourvu qu'un tel arrangement soit conforme à toutes les lois et/ou règlements.
- 26.10 Cependant, un employé engagé exclusivement pour la période de pointe (entre le 15 février et le 15 septembre) au département de crème glacée ou pour la période des vacances (entre le 1er mai et le 1er septembre) au département du lait, n'aura pas le droit de prendre des vacances durant ces périodes.
- 26.11 Si un employé quitte, est congédié ou prend sa pension, tel employé qui aura travaillé moins de douze (12) mois à compter de sa dernière date de vacances, aura droit à une paie de vacances dépendant du nombre d'années de service qu'il aura accumulées avec la Compagnie de la façon suivante:
- Si un employé quitte la Compagnie avant d'avoir pris ses vacances annuelles, il aura droit à son plein pourcentage de ses gains totaux selon son T-4 de l'année précédente et ses gains totaux du 1er janvier à la date de son départ.
- Si un employé quitte l'emploi de la Compagnie après avoir pris ses vacances annuelles, il aura droit à son plein pourcentage sur ses gains totaux du 1er janvier à la date de son départ.

ARTICLE 27- CONGES

27.01 Tous les employés ayant complété leur période d'essai auront droit aux congés statutaires fériés payés suivants, quel que soit le jour sur lequel ils peuvent tomber.

Le Jour de l'An

Le Lendemain du Jour de l'An

Le Lundi de Pâques

La Fête de la Reine

La Fête de la St-Jean Baptiste

La Fête du Canada

La Fête du Travail

Le Jour de l'Action de Grâce

Le Jour de Noël

Le Lendemain du Jour de Noël

Anniversaire de naissance (empl. permanents)

De plus, il est convenu qu'à compter du 1er septembre 1981, tout employé permanent aura droit à un congé payé additionnel qui devra être pris entre le 1er septembre et le 31 août de l'année suivante, à une date qui sera fixée par entente mutuelle entre l'employé et son supérieur. Ce congé ne pourra s'ajouter aux vacances de l'employé.

Après entente entre la Compagnie et l'Union, le jour d'observation d'un congé férié qui survient lors d'une fin de semaine pourra être fixé à une journée ouvrable qui respectera les exigences d'opération de l'entreprise.

27.02 La compensation pour chaque congé susmentionné sera comme suit:

a) Les employés rémunérés à l'heure recevront une journée complète à leur taux régulier de classification pour le nombre d'heures régulières classifiées.

b) Les livreurs, en pareil cas, toucheront un cinquième (1/5) de leur salaire hebdomadaire régulier.

27.03 a) Un employé requis de travailler n'importe lequel de ces jours fériés mentionnés ci-dessus recevra la paie du jour férié, plus le temps et demi (1 1/2) de son taux de salaire régulier classifié pour les heures requises de travail. Tel employé aura la garantie et sera payé un minimum d'une journée régulière de travail à temps et demi (1 1/2) de son taux horaire régulier.

b) La Compagnie avisera deux (2) jours ouvrables à l'avance l'employé qui sera requis de travailler l'un des jours fériés mentionnés au 27.01 ci-dessus.

27.04

Tout employé aura droit à ces jours fériés payés pourvu qu'il ait travaillé le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié, sauf:

a) S'il peut prouver et justifier son absence.

b) Si une maladie, un accident ou accident de travail est prouvé et vérifié (sans dépasser une période trois (3) mois).

N.B. L'employé permanent qui se voit mettre à pied le jour ouvrable précédant le jour d'observance d'un congé férié aura droit à ce jour férié. Le paiement dudit jour férié ne saurait cependant pouvoir entraîner la réclamation d'un minimum d'heures de travail garanties.

27.05

Lorsqu'un jour de fête tombe durant la journée de congé d'un employé ou durant ses vacances, cette fête sera payée conformément à l'article 27.02.

ARTICLE 28-

CONDITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS DES GROUPES OCCUPATIONNELS I ET III AINSI QUE LES JOCKEYS ET EMPLOYÉS AFFECTÉS AU TRANSPORT DU GROUPE OCCUPATIONNEL II

28.01

a) A moins de cas de force majeure hors du contrôle de la Compagnie qui rendrait le plan ou une partie du plan inopérable, celle-ci garantit aux employés permanents le minimum d'heures de la semaine régulière de travail tel que spécifié ci-après.

b) Si un employé ne peut, pour une raison quelconque, se rendre au travail, les heures d'absence seront déduites.

c) Tout employé embauché dans le cours de la semaine sera payé à compter de son embauchage.

28.02

a) La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures par semaine, et la journée régulière de travail sera de huit (8) heures consécutives. L'horaire de travail des employés de ce groupe sera du lundi au vendredi inclusivement; cependant, les postes aux départements des glacières, de la réception des caisses vides et retours, de la réception du lait, et du garage, demeureront affectés à leur horaire habituel.

28.02 suite Groupe III Entretien

- b) Il est entendu que seul les employés du groupe III «Entretien» qui travaillent actuellement du mardi au samedi ainsi que les futurs employés de ce groupe, pourront être appelés à travailler sur un horaire du mardi au samedi.

Cependant les postes de ce département qui sont présentement sur un horaire du lundi au vendredi ne pourront être déplacés du mardi au samedi lors d'un affichage.

- c) Advenant le cas où la Compagnie doit assigner des employés à d'autres horaires de travail dus aux conditions d'opération, ces changements d'horaire seront sujets à négociation entre les parties et aucun changement ne sera effectué avant que les parties en aient convenu.

- 28.03 Tout travail accompli en excès de huit (8) heures par jour sera compensé au taux de temps et demi (1 1/2) du taux régulier de paie de l'employé; toutefois, les employés travaillant sur une cédule de quatre (4) jours de dix (10) heures seront compensés au taux de temps et demi (1 1/2) pour tout travail accompli en excès de dix (10) heures.
- 28.04 Tout travail accompli par un employé le jour de son congé cédulé sera compensé au taux de temps et demi (1 1/2) du taux de paie régulier horaire de l'employé, et il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1 1/2) de son taux de paie régulier.
- 28.05 Tout travail accompli le dimanche sera payé au taux de temps double (2) du taux régulier de paie de l'employé, et il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures. Toutefois, les employés faisant partie d'une équipe commençant actuellement le dimanche soir continueront d'être payés selon le mode de paiement actuel.
- 28.06 Tout employé dont les heures de travail tombent en partie entre 7 heures (19:00) et 1 heure (1:00 heure) aura droit à une prime de 0.22¢ l'heure pour toutes les heures travaillées, et tout employé dont les heures de travail tombent en partie entre 1 heure (1:00 heure) et 7 heures (7:00 heures) du matin aura droit à une prime de .35¢ l'heure pour toutes les heures travaillées en plus de son taux horaire régulier.
- Il est entendu que ces primes ne s'appliquent pas au temps supplémentaire.

- 28.07 Si un employé est requis de travailler avant que vingt-quatre (24) heures se soient écoulées depuis le commencement du temps de son équipe régulière précédente, il sera payé temps supplémentaire au taux de temps et demi (1 1/2) de son taux régulier selon sa classification pour chacune des heures qu'il aurait travaillées jusqu'à ce que le cycle de vingt-quatre (24) heures ci-haut mentionné se soit écoulé. A ce moment, son taux de salaire redeviendra celui de sa classification régulière.
- 28.08 Lorsqu'un employé est appelé à remplacer un employé en vacances ou absent pour cause de maladie, accident ou accident de travail, cet employé aura droit au taux horaire de l'employé qu'il remplace si ce taux est plus élevé que le sien.
- 28.09 Il est du ressort exclusif de la Compagnie de déterminer à quel moment doit s'effectuer le temps supplémentaire.

Toutefois la Compagnie s'efforcera de répartir le temps supplémentaire de façon à favoriser les employés ayant le plus d'ancienneté.

- Exemples: 1. Si de l'avis de la Compagnie, la durée de temps supplémentaire prévue équivaut à celle d'une journée régulière de travail, les employés désignés seront choisis par ordre d'ancienneté, parmi ceux qui accomplissent normalement le même travail indépendamment de leur quart de travail.
2. Le temps supplémentaire (Groupe III Entretien) pourra être cédulé immédiatement avant le quart régulier des employés ayant le plus d'ancienneté si de l'avis de la Compagnie il est possible de le reporter ainsi, tout en tenant compte de la pratique actuelle.

Compte tenu de ces dispositions, si de l'avis de la Compagnie le temps supplémentaire doit s'effectuer à la fin d'un quart régulier, il sera alors offert à l'employé qui accomplissait en temps régulier le travail à être effectué. (En ce qui concerne les emballeuses, le temps supplémentaire sera offert sur la base d'ancienneté indépendamment du travail à accomplir.)

A défaut de trouver le nombre d'employés requis à cause de refus, les employés ayant le moins d'ancienneté parmi les employés aptes à accomplir le même travail seront requis d'accomplir le travail supplémentaire.

28.09 suite Un employé qui sera appelé à faire du temps supplémentaire en sera avisé quatre (4) heures à l'avance. Toutefois, le temps supplémentaire requis desdits employés le deviendra sur une base volontaire lorsque l'avis de quatre (4) heures mentionné ci-dessus n'aura pas été donné. Cependant, cette dernière condition ne s'appliquera pas si ledit temps supplémentaire est occasionné par un bris d'équipement, une panne électrique ou par suite de circonstances hors du contrôle de la Compagnie.

28.10 Tout employé rappelé au travail après qu'il a quitté les lieux de la Compagnie après ses heures régulières de travail, sera payé un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1 1/2) de son taux de paie régulier.

28.11 Classifications et taux de salaire

<u>Groupe I</u>	<u>2 septembre</u>	<u>1er septembre</u>	<u>31 août</u>
	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
Employé temporaire	\$ 10.00	\$ 10.50	\$ 11.00
Emballeuse	11.45	12.10	13.00
Aide général	11.45	12.10	13.00
Préposé aux charges et retours	11.52	12.17	13.07
Commis production (Glac. lait)	11.55	12.20	13.10
Aide général (Glac. C/G)	11.60	12.25	13.15
Préposé aux charges et retours (Glac. C/G)	11.67	12.32	13.22
Opérateur de chariot-élévateur	11.65	12.30	13.20
Opérateur de chariot-élévateur (Glac. C/G)	11.80	12.45	13.35
Receveur	11.70	12.35	13.25
Opérateur de machine	11.75	12.40	13.30
Laveur d'équipement	11.75	12.40	13.30
Remplaçant	11.85	12.50	13.40
Vérificateur-Expéditeur	11.75	12.40	13.30
Vérificateur-Expéditeur (Glac. C/G)	11.90	12.55	13.45
Technicien de laboratoire **	11.90	12.55	13.45
Technicien au centre de contrôle *	11.90	12.55	13.45
Remplaçant (Techn. centre de contrôle, Prép. à la pasteurisation, Techn. de laboratoire)*	12.00	12.65	13.55
Préposé à la pasteurisation et réception*	11.90	12.55	13.45
Contremaître ouvrier	12.10	12.75	13.65
Contremaître ouvrier (Glac. C/G)	12.25	12.90	13.80

28.11 suite

Réfrigération

Homme de service	11.62	12.27	13.17
Mécanicien - 1ère classe	12.525	13.175	14.075
Mécanicien - 2e classe	12.225	12.875	13.775
Contremaître - ouvrier	12.675	13.325	14.225

Garage

Homme de service	11.62	12.27	13.17
Débosselleur-peintre - 1ère classe	12.525	13.175	14.075
Débosselleur-peintre - 2e classe	12.225	12.875	13.775
Mécanicien - 1ère classe	12.525	13.175	14.075
Mécanicien - 2e classe	12.225	12.875	13.775
Mécanicien - 3e classe	11.725	12.375	13.275
Contremaître - ouvrier	12.675	13.325	14.225

Taux d'embauchage

- a) Le taux de la période d'embauchage pour un nouvel employé rémunéré à taux horaire est de quarante cents (.40¢) l'heure de moins que le taux horaire classifié pour les premiers soixante (60) jours travaillés; et de vingt cents (.20¢) l'heure de moins pour les soixante (60) jours travaillés suivants.
- b) Au terme de ces cent-vingt (120) jours travaillés, l'employé recevra le taux horaire classifié pour le travail qu'il accomplit.

ARTICLE 29- CONDITIONS RELATIVES AUX LIVREURS-VENDEURS, LIVRAISON SPÉCIALE ET HOMMES DE RELEVÉ DU GROUPE OCCUPATIONNEL II

Livreur-vendeur et homme de relève

29.01

- a) A moins de cas de force majeure hors du contrôle de la Compagnie, celle-ci garantit aux employés permanents le minimum d'heures de la semaine régulière de travail.
- b) Si un employé ne peut, pour une raison quelconque, se rendre au travail, les heures d'absences seront déduites.
- c) Tout employé embauché dans le cours de la semaine sera payé à compter de son embauchage.

- 29.02 Tout travail accompli le dimanche sera payé à temps double (2) du taux régulier de paie de l'employé.
- 29.03 Tout employé rappelé au travail après qu'il a quitté les lieux de la Compagnie, après ses heures régulières de travail, sera payé un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1 1/2) de son taux de paie régulier.
- 29.04 La répartition des heures supplémentaires lors d'une journée normale de congé sera faite aussi équitablement que possible parmi les employés aptes à accomplir le même travail et l'assignation du temps supplémentaire sera faite par ordre d'ancienneté. A défaut de trouver le nombre d'employés requis à cause de refus, les employés ayant le moins d'ancienneté parmi les employés aptes à accomplir le même travail seront requis d'accomplir le travail supplémentaire.
- 29.05 Tout employé requis de travailler lors d'une journée normale de congé est compensé au taux de temps et demi (1 1/2) de son taux régulier de paie, et il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1 1/2) de son taux de paie régulier.
- 29.06 La Compagnie déduit automatiquement une (1) heure pour le repas du midi dans la compilation des heures de travail de la semaine.
- 29.07 Les employés ne seront pas tenus responsables pour le crédit autorisé aux clients par la Compagnie. Les chèques sans provisions suffisantes seront la responsabilité de l'employé lorsqu'il aura été avisé de ne pas accepter de chèque.
- 29.08 Marchandise endommagée
Sous réserve du droit d'enquête de la Compagnie, les marchandises abîmées ou endommagées seront créditées au vendeur, sur présentation d'une évidence appropriée.
- 29.09 L'homme de relève est appelé à remplacer sur tout emploi classifié de son groupe occupationnel. En ce qui concerne l'homme de relève du département «détail», il est convenu que la pratique actuelle sera maintenue.
- 29.10 a) Il est convenu que les livreurs-vendeurs et homme de relève peuvent être requis de travailler dans une opération distincte de celle qui leur est normalement attribuée et à cet effet, ils recevront une prime de \$5.00 pour chaque jour où ils le feront.

- b) Cependant, les livreurs-vendeurs-lait ne pourront être requis de travailler dans une opération distincte (crème glacée) plus de quatre (4) jours par semaine; les livreurs-vendeurs-crème-glacée ne pourront être requis de travailler dans une opération distincte (lait) plus de quatre (4) jours par semaine. Le même livreur-vendeur ne pourra être requis de travailler dans une opération distincte plus de deux (2) jours par semaine. Le livreur-vendeur requis de travailler dans une opération distincte recevra un avis d'au moins quarante-huit (48) heures.
- c) L'application de cette polyvalence chez les livreurs-vendeurs n'aura pas pour effet direct la mise à pied des livreurs-vendeurs permanents à l'emploi de la Compagnie au 1er octobre 1981, et ce en autant que le volume total des ventes attribuées aux livreurs-vendeurs de la Compagnie soit maintenu au niveau en vigueur au 1er octobre 1981.

(S'applique à la crème glacée)

29.11

- a) Le ou vers le 1er avril de chaque année pour vingt-trois (23) semaines la semaine régulière de travail est de quarante-cinq (45) heures à raison de cinq (5) jours répartis du lundi au vendredi ou du mardi au samedi avec deux (2) jours de congé consécutifs soit les samedis et dimanches ou les dimanches et lundis.
- b) Le ou vers le premier octobre de chaque année la semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures à raison de quatre (4) jours, du lundi au jeudi et du mardi au vendredi inclusivement, vingt-neuf (29) semaines minimum.
- c) Les cédules de livraison du lundi au vendredi ou du mardi au samedi, ainsi que celles du lundi au jeudi, ou du mardi au vendredi, et attribuées à chacun des employés au début de chaque saison seront valables pour toute la saison en cours. Cependant pour l'homme de relève de ce département, la cédule de livraison pourra être modifiée moyennant un avis lors de sa dernière journée ouvrable de la semaine.
- d) Tout travail accompli en surplus de neuf (9) heures par jour sera compensé au taux de temps et demi (1 1/2) (c.a.d. le taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) et calculé en divisant le salaire hebdomadaire par quarante-cinq (45) heures.
- e) Les employés de ce groupe sont payés sur une base hebdomadaire, laquelle demeure fixe que ce soit pour une semaine régulière de quarante-cinq (45) heures ou de trente-six (36) heures, selon la saison.

(S'applique au lait - Département - Gros)

- 29.12
- La semaine régulière de travail est de quarante-cinq (45) heures réparties du lundi au samedi inclusivement, avec la garantie minimum de quarante-cinq (45) heures aux employés permanents. Ces employés bénéficient de deux (2) jours consécutifs de congé soit le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi, suivant les besoins des ventes et de la clientèle.
 - Tout travail accompli en surplus de huit (8) heures par jour sera compensé au taux de temps et demi (1 1/2) (c.a.d. le taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) et calculé en divisant le salaire hebdomadaire par quarante-cinq (45) heures.).
 - A moins de cas de mises à pied ou d'affichage, il est entendu que les employés qui travaillent actuellement du lundi au vendredi demeureront sur cet horaire de travail. Cependant, pour l'homme de relève de ce département la cédule de livraison pourra être modifiée moyennant un avis lors de sa dernière journée ouvrable de la semaine.

Livraison spéciale

- 29.13
- L'employé de cette catégorie est assujéti aux conditions établies aux articles 29.01, 29.02, 29.03, 29.04, 29.05, 29.06 et 29.07 et peut être requis de travailler dans tous les secteurs d'opération de son groupe occupationnel (lait ou crème glacée).
 - La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine réparties du lundi au samedi, avec deux (2) jours consécutifs de congé.
 - Tout travail en surplus de huit (8) heures par jour sera compensé au taux de temps et demi (1 1/2) du taux de paie régulier horaire de l'employé.

29.14 Taux de salaire

	<u>2 septembre</u>	<u>1er septembre</u>	<u>31 août</u>
	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
<u>Classification</u>			
Livreur-vendeur	\$512.25/sem.	\$538.25/sem.	\$574.25/sem.
Homme de relève	527.25/sem.	553.25/sem.	589.25/sem.
Livraison spéciale	11.75/hre	12.40/hre	13.30/hre

Taux d'embauchage

Un nouvel employé recevra, durant sa période d'entraînement un taux horaire de quarante cents (.40¢) inférieur au taux horaire de la classification. Lorsqu'il prend charge de la route, il recevra le taux régulier de la classification.

ARTICLE 30- DIVERS

30.01

- a) La Compagnie convient de ne plus attribuer d'autres routes ou territoires de tout produit à des routes à franchise à l'intérieur de son territoire actuel.
- b) A l'intérieur de ce territoire, la Compagnie convient que tout client desservi par un livreur-vendeur de la Compagnie ne pourra être transféré à une route à franchise à moins d'entente mutuelle entre les parties.
- c) Les routes à franchise existantes ne pourront en aucun temps solliciter ou accepter de servir des clients appartenant déjà à la Compagnie.
- d) Toutefois, il est entendu que les routes actuelles à franchise ainsi que toutes nouvelles routes à franchise en provenance d'autres sources, pourront être maintenues.
- e) De plus, dans le secteur de crème glacée, il est convenu que tout nouveau client recruté par la Compagnie après la signature de la convention et dont le volume d'achat excède \$3,000.00 de crème glacée par année, sera attribué à une route de la Compagnie en autant que ce client soit situé à l'intérieur d'un territoire actuellement servi par un livreur-vendeur de l'unité de négociation.

Dans le secteur du lait, il est convenu que tout nouveau client recruté par la Compagnie après la signature de la convention et dont le volume d'achat excède 2,500 litres de lait par semaine, sera attribué à une route de la Compagnie en autant que ce client soit situé à l'intérieur d'un territoire actuellement servi par un livreur-vendeur de l'unité de négociation.

- f) Cependant, il est entendu que tout nouveau client provenant d'autre entreprise ou groupement pourra être attribué à une route à franchise ou à une route de la Compagnie, au choix de la Compagnie.

N.B.

La valeur monétaire mentionnée ci-haut est calculée selon les prix de vente en vigueur au 9 novembre 1978 et elle sera indexée selon toute augmentation éventuelle des prix de vente de ce produit.

LETTRE D'ENTENTE

entre

Agropur

Coopérative Agro-Alimentaire
333 Lebeau, 11400 Albert-Hudon, etc.

et

Employés de boulangerie, laitierie,
crème glacée, produits alimentaires,
vendeurs à commission et industries
alliées, Local 793

Il est entendu que la Compagnie pourra reporter le congé additionnel dont il est fait mention à l'article 27.01 à une date fixe, si le Gouvernement décrète une fête légale supplémentaire, compte tenu des possibilités face aux exigences de la clientèle.

Signée à Montréal, Québec, ce 7ième jour d'octobre 1981

Pour la CompagniePour l'UnionDenis PinsonneaultDouglas Pardiac

LETTRE D'ENTENTE

entre

Agropur

Coopérative Agro-Alimentaire

333 Lebeau, 11400 Albert-Hudon, etc.

et

Employés de boulangerie, laiterie,
crème glacée, produits alimentaires,
vendeurs à commission et industries
alliées, Local 973

Il est entendu que tous les employés embauchés avant le 1er janvier 1979, et dont la date d'entrée se situe entre le 1er janvier et le 30 avril auront une date d'entrée pour fins de vacances seulement, reportée au 31 décembre de l'année précédente.

Signée à Montréal, Québec, ce 7ième jour d'octobre 1981

Pour la CompagniePour l'UnionDenis PinsonneaultDouglas Pardiac

ANNEXE "A"

Département 1:	Production Lait & C/G - St-Laurent	- Jour	} Famille A
2:	" " " "	- Soir	
3:	Lavage - St-Laurent	- Soir	} Famille B
4:	" " " "	- Nuit	
5:	Emballage - St-Laurent	- Jour	} Famille C
6:	" " " "	- Soir	
7:	Production C/G - Mtl-Nord	- Jour	} Famille D
8:	" " " "	- Soir	
9:	Lavage - Mtl-Nord	- Soir	} Famille E
10:	" " " "	- Nuit	
11:	Emballage - Mtl-Nord	- Jour	} Famille F
12:	" " " "	- Soir	
13:	Centre de contrôle (Past, Recept, Mel)	- Jour	} Famille G
14:	" " " "	- Soir	
15:	" " " "	- Nuit	
16:	Laboratoire - St-Laurent	- Jour	} Famille H
17:	" " " "	- Soir	
18:	" " " "	- Nuit	
19:	Laboratoire - Mtl-Nord	- Jour	} Famille I
20:	" " " "	- Soir	
21:	" " " "	- Nuit	
22:	Glacières C/G - Mtl-Nord	- Jour	} Famille J
23:	" " " "	- Soir	
24:	" " " "	- Nuit	
25:	Glacière lait - St-Laurent	- Jour	} Famille K
26:	" " " "	- Soir	
27:	" " " "	- Nuit	
28:	Glacière lait - Longueuil	- Jour	} Famille L
29:	" " " "	- Soir	
30:	" " " "	- Nuit	
31:	Groupe occupationnel II		} Famille M
32:	Entretien - St-Laurent		
33:	" " " "	- Jour	} Famille N
34:	" " " "	- Soir	
35:	Entretien - Mtl-Nord	- Nuit	
36:	" " " "	- Jour	} Famille O
37:	" " " "	- Soir	
38:	Garage et Refr. - St-Laurent et Anjou	- Nuit	
39:	" " " "	- Jour	} Famille P
40:	" " " "	- Soir	
		- Nuit	

N.B. Aux fins d'application de la présente annexe les départements # 22-23-24 sont réputés comprendre les glacières à crème glacée de St-Laurent et Anjou.