CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

(ci-après désignée la « Compagnie »)

Société du Groupe d'Embouteillage Pepsi

ET

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999

(ci-après désigné le « Syndicat »)

Septembre 2009 à Août 2013

REÇU LE
16 NOV. 2009
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
00643 (10)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE DE L'ARTICLE	PAGES
I. - DISPOSITIONS APPLICABLES À TOUS LES SALARIÉS		**2**
ARTICLE 1	BUT	2
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION	2
ARTICLE 3	DROITS DE LA GÉRANCE	3
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE	3
ARTICLE 5	ACTIVITÉS SYNDICALES	4
ARTICLE 6	TABLEAUX D'AFFICHAGE	5
ARTICLE 7	DISCRIMINATION	6
ARTICLE 8	GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES	6
ARTICLE 9	PROCÉDURE DE GRIEFS	6
ARTICLE 10	ARBITRAGE	7
ARTICLE 11	MESURES DISCIPLINAIRES	8
ARTICLE 12	SÉCURITÉ ET SANTÉ	9
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS, CHOMÉS ET PAYÉS	10
ARTICLE 14	VACANCES	11
ARTICLE 15	CONGÉS SOCIAUX	14
ARTICLE 16	BÉNÉFICES SOCIAUX	15
ARTICLE 17	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	17
ARTICLE 18	AVIS	18
ARTICLE 19	DURÉE DE LA CONVENTION	18
II. - DISPOSITIONS APPLICABLES AU GROUPE DE L'INTÉRIEUR		**19**
ARTICLE 20	ANCIENNETÉ	19
ARTICLE 21	MOUVEMENT DE PERSONNEL	21
ARTICLE 22	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	23
ARTICLE 23	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	25
ARTICLE 24	GARANTIE QUOTIDIENNE ET TEMPS D'ATTENTE	28
ARTICLE 25	PÉRIODES DE REPOS ET REPAS	28
ARTICLE 26	UNIFORMES	28
ARTICLE 27	DISPOSITIONS SPÉCIALES	29
ARTICLE 28	TRANSFERTS	30
ARTICLE 29	PRIMES	30
ARTICLE 30	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	30
III - DISPOSITIONS APPLICABLES AU GROUPE DE L'EXTÉRIEUR		**31**
ARTICLE 40	ANCIENNETÉ	31
ARTICLE 41	MOUVEMENT DE PERSONNEL	34
ARTICLE 42	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	36
ARTICLE 43	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	38
ARTICLE 44	GARANTIE QUOTIDIENNE ET TEMPS D'ATTENTE	41
ARTICLE 45	PÉRIODES DE REPOS	42
ARTICLE 46	UNIFORMES	43
ARTICLE 47	DISPOSITIONS SPÉCIALES	43
ARTICLE 48	TRANSFERTS	45
ARTICLE 49	PRIMES	45
ARTICLE 50	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	46
IV. - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIÉS OCCASIONNELS		**47**
ARTICLE 60	GÉNÉRALITÉS	47
ARTICLE 61	ANCIENNETÉ	48
ARTICLE 62	JOURS ET HEURES DE TRAVAIL	49
ARTICLE 63	JOURS FÉRIÉS, CHOMÉS ET PAYÉS	49
ARTICLE 64	VACANCES	50
ARTICLE 65	SALAIRES	50
ANNEXE « 1 »		**53**
ANNEXE « A »		**54**

I. - DISPOSITIONS APPLICABLES À TOUS LES SALARIÉS

ARTICLE 1 BUT

1.01 Le but de la présente convention collective est de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et ses salariés et de fournir un moyen de régler à l'amiable tous les griefs pouvant survenir entre les parties.

1.02 Jour
À moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier.

1.03 Conjoint
Les personnes :
1. qui sont mariées et cohabitent ;
2. qui vivent conjointement et sont les pères et mères d'un même enfant ;
3. qui cohabitent depuis plus d'un (1) an.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

2.01 a) La Compagnie reconnaît le Syndicat comme agent négociateur pour tous les salariés de la Compagnie, et ceci en conformité avec le certificat d'accréditation syndicale émis par le Ministère du travail, dossier M-3635-17, tel qu'amendé subséquemment et décrivant les salariés visés comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des contremaîtres, des contremaîtres adjoints, des gérants de routes, des répartiteurs et des employés de la division de Concentré"

de la Société du Groupe d'Embouteillage Pepsi (Canada), pour son établissement situé au:

3650 et 3700, boulevard Thimens
St-Laurent (Québec)

Advenant que des opérations présentement effectuées dans ou à partir de l'établissement ci-haut mentionné soient transférées dans d'autres établissements de la Compagnie dans la région de Montréal, les parties conviennent de prendre les mesures appropriées pour amender le certificat d'accréditation et la convention collective en conséquence.

b) Les salariés ainsi représentés par le Syndicat constituent l'unité de négociation et les dispositions de cette convention ne s'appliquent qu'aux salariés de ladite unité de négociation.

2.02 La Compagnie fournira en tout temps un nombre suffisant de travailleurs pour toutes les opérations de tous les départements. Tous les salariés devront accomplir une journée équitable de travail.

2.03 En temps normal, les personnes exclues de l'unité de négociation n'accompliront pas de travail normalement effectué par des salariés de l'unité de négociation, sauf dans les cas suivants:

a) travail expérimental de recherche ou entraînement des salariés:

b) lorsque les salariés réguliers ne sont pas disponibles dû au fait qu'ils sont en retard ou imprévisiblement absents; dans ce cas, la Compagnie remplacera le ou les salariés absents du groupe de l'intérieur dans le plus bref délai possible si les ressources sont disponibles et rejoignables; dans le cas d'un salarié absent du groupe de l'extérieur, la Compagnie tentera de le faire remplacer dans le plus bref délai possible.

2.04 Dans les cas d'embellissement, nettoyage et peinture d'un établissement, le travail sera offert aux salariés dudit établissement qui sont en mise à pied, à la condition que ceci ne requière pas d'équipement spécialisé et à la condition que ces salariés soient capables d'accomplir le travail. Ce travail de nettoyage général d'un établissement se fera normalement en périodes où il y a des salariés mis à pied. Advenant l'application de la présente clause, il y aura rencontre entre les parties pour en discuter.

2.05 Si la Compagnie achète ou se fusionne, en tout ou en partie, avec une autre compagnie et qu'il en résulte un accroissement de production ou du territoire desservi et un transfert de salariés, la Compagnie consent à rencontrer le Syndicat au préalable, afin de discuter de l'impact qu'une telle transaction aurait sur les salariés concernés.

À défaut d'entente, la question pourra être référée à un arbitre unique choisi par les deux parties ou, à défaut d'accord, désigné par le Ministre du travail.

ARTICLE 3 DROITS DE LA GÉRANCE

3.01 La Compagnie possède le droit unique et exclusif quant à la direction de ses opérations et de ses salariés dans tous ses aspects sauf les cas spécifiquement abrogés par cette convention.

3.02 Nonobstant la clause 3.01 du présent Article, la Compagnie consent à rencontrer mensuellement, ou plus fréquemment si les deux parties en conviennent, les salariés membres du comité de négociation pour discuter de diverses questions d'intérêt commun, pourvu que chaque partie ait remis à l'autre son projet d'ordre du jour au moins une semaine à l'avance.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Tout salarié qui est actuellement couvert par cette convention doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie du Syndicat et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

4.02 Chaque nouveau salarié qui est embauché après la date de la signature de la présente convention et qui est couvert par cette convention, devra devenir membre du Syndicat dès sa période de probation complétée et il devra demeurer membre du Syndicat pendant le reste de la durée de la présente convention.

4.03 Lors de l'embauche, la Compagnie fait signer les cartes d'adhésions du Syndicat et retourne les cartes remplies par la poste dans les enveloppes préaffranchies et pré-adressées fournie par le Syndicat.

La Compagnie fera remise des cotisations certifiées par le Syndicat a compter de la première paye du salarié ainsi que les frais d'initiation lorsqu' applicables avant le quinzième (15e) jour du mois suivant le mois au cours duquel de telles déductions auront été effectuées, au secrétaire financier du Syndicat en même temps qu'un état des montants perçus et des noms de ceux desquels les montants ont été perçus avec leur numéro d'assurance sociale respectif ainsi que le montant payé par chacun des salariés

4.04 La Compagnie déduira d'un salarié les frais d'initiation certifiée par le Syndicat dès qu'il aura complété sa période de probation. Les remises de ces frais d'initiation s'effectueront tel que mentionné à la clause 4.03.

4.05 L'autorisation de retenue des frais d'initiation du Syndicat devra avoir la forme de la formule intitulée "autorisation de déduction des frais d'initiation du Syndicat" annexée aux présentes et marquée "Annexe 1". La Compagnie fournira ces formules qui devront être signées en triplicata par le salarié, devant un représentant de la Compagnie, au moment et à l'endroit désignés par la Compagnie.

4.06 Les montants payés au Syndicat comme frais d'initiation et cotisations syndicales seront indiqués sur les formulaires T4 et Relevé 1.

4.07 La Compagnie devra remettre au Syndicat à son bureau d'affaires et au comité syndical local une (1) fois l'an, soit le 1er septembre, le changement d'adresse des salariés, le nom de tous les salariés, adresse, code postal, âge, numéro d'assurance sociale et numéro de téléphone.

4.08 La Compagnie devra remettre au Syndicat trimestriellement sur demande un rapport sur tous les salariés qu'elle embauche ou congédie, le nom des salariés occasionnels qui deviennent inscrits à la liste prévue à la clause 61.09 ainsi que le nombre d'heures travaillées par le personnel des agences ainsi que leur équivalence en salarié à temps plein.

ARTICLE 5 ACTIVITÉS SYNDICALES

5.01 Aucune activité syndicale (à l'exception de ce qui pourrait être spécifiquement autorisé par cette convention) ne sera permise sur la propriété de la Compagnie, de même que toute activité qui empêcherait de quelque façon que ce soit un salarié de remplir adéquatement ses fonctions durant ses heures de travail.

5.02 **A. LIBERATION SYNDICALE SANS SOLDE / GROUPE DE L'EXTÉRIEUR**

Sur demande écrite, formulée par un agent d'affaires du Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance, laquelle demande ne sera pas refusée indûment, la Compagnie accordera des congés sans solde à un maximum de quatre (4) salariés, soit les quatre (4) directeurs de l'établissement de St-Laurent dont un (1) qui est technicien. Il y aura également un (1) directeur pour chaque établissement permanent additionnel.

B. LIBERATION SYNDICALE SANS SOLDE / GROUPE DE L'INTÉRIEUR

Sur demande écrite, formulée par un agent d'affaires du Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance, laquelle demande ne sera pas refusée indûment, la Compagnie accordera des congés sans solde à un maximum de quatre (4)salariés, soit les quatre (4) directeurs de l'établissement de St-Laurent dont un (1) qui est employé de métier. Il y aura également un (1) directeur pour chaque établissement permanent additionnel.

C. REPRÉSENTANTS EN CHEF

Sur demande écrite, formulée par un agent d'affaires du Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance, laquelle demande ne sera pas refusée indûment, la Compagnie accordera des congés sans solde au représentant en chef pour le groupe de l'extérieur ou au représentant en chef pour le groupe de l'intérieur.

5.03 Un salarié absent pour un congé tel que défini à la clause 5.02 continuera d'accumuler son ancienneté et conservera sa classification.

La Compagnie prendra les arrangements nécessaires pour que le salarié continue à bénéficier des avantages des plans de bien-être de la Compagnie et du gouvernement à l'exception du congé indéfini.

5.04 a) Lorsqu'un salarié sera en congé sans solde pour fins d'activités syndicales, la Compagnie continuera de lui verser son salaire régulier en y effectuant toutes les déductions nécessaires à l'exception du congé indéfini. À chaque mois, la Compagnie se fera rembourser par le Syndicat le coût total des paiements qu'elle aura effectués à cet effet.

b) De plus, la Compagnie se dégage de toute responsabilité quant aux problèmes qui pourraient survenir quant à l'application de mesures telles que déductions, paiements, avantages sociaux, bénéfices, etc.

c) Un salarié qui est en congé indéfini devra aviser la Compagnie un (1) mois à l'avance de son retour à la Compagnie.

5.05 **A. NÉGOCIATION / GROUPE DE L'EXTÉRIEUR**

Permission d'absence sera accordée à un maximum de quatre (4) salariés représentant le Syndicat, soit les quatre (4) directeurs de l'établissement de St-Laurent durant les négociations de la convention collective et lors de séances convoquées pour fins de conciliation. Ces salariés seront payés à leur taux régulier de salaire pour le temps passé à ces rencontres avec la Compagnie durant les heures régulières de travail sur les lieux de celle-ci ou tout autre endroit de son choix dans la région de Montréal.

B. NÉGOCIATION / GROUPE DE L'INTÉRIEUR

Permission d'absence sera accordée à un maximum de quatre (4) salariés représentant le Syndicat, soit les quatre (4) directeurs de l'établissement de St-Laurent durant les négociations de la convention collective et lors de séances convoquées pour fins de conciliation. Ces salariés seront payés à leur taux régulier de salaire pour le temps passé à ces rencontres avec la Compagnie durant les heures régulières de travail sur les lieux de celle-ci ou tout autre endroit de son choix dans la région de Montréal.

C. REPRÉSENTANT EN CHEF

Permission d'absence sera accordée au représentant en chef du groupe de l'extérieur et au représentant en chef du groupe de l'intérieur durant les négociations de la convention collective et lors des séances convoquées pour fins de conciliation. Ces représentants seront payés à leur taux régulier de salaire pour le temps passé à des rencontres avec la Compagnie durant les heures régulières de travail, sur les lieux de celle-ci ou tout autre endroit de son choix dans la région de Montréal.

D. RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

De plus, une permission d'absence avec solde tel que susdit sera accordée aux personnes mentionnées à la présente clause, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) jours chacun, pour préparer les négociations pour le renouvellement de la présente convention.

5.06 Un officier permanent syndical du Local 1999 aura l'autorisation en tout temps de pénétrer sur les lieux du travail pour fins d'enquête ou pour discuter avec les membres sur les lieux de leur dîner ou repos, ou pour participer à toute rencontre patronale-syndicale.

5.07 **A. GROUPE DE L'EXTÉRIEUR / LIBÉRATION SYNDICALE AVEC SOLDE**

À la demande écrite d'un agent d'affaires du Syndicat, au moins deux (2) jours programmé à l'avance, la Compagnie accordera à un maximum de quatre (4) directeurs du Syndicat, pendant les heures de travail et sans perte de salaire normal, une absence pour leur permettre d'exécuter des activités syndicales concernant directement la Compagnie et ses salariés. Lesdits directeurs bénéficieront, pour de telles absences, d'un maximum de quatre (4) jours par année chacun.

B. GROUPE DE L'INTÉRIEUR / LIBÉRATION SYNDICALE AVEC SOLDE

À la demande écrite d'un agent d'affaires du Syndicat, au moins deux (2) jours programmé à l'avance, la Compagnie accordera à un maximum de quatre (4) directeurs du Syndicat, pendant les heures de travail et sans perte de salaire normal, une absence pour leur permettre d'exécuter des activités syndicales concernant directement la Compagnie et ses salariés. Lesdits officiers bénéficieront, pour de telles absences, d'un maximum de quatre (4) jours par année chacun.

5.08 À la demande écrite d'un agent d'affaires du Syndicat, au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie accordera au représentant en chef du groupe de l'extérieur et au représentant en chef du groupe de l'intérieur, pendant les heures de travail et sans perte de salaire normal, une absence pour leur permettre d'exécuter des activités syndicales concernant directement la Compagnie et ses salariés. Lesdits représentants en chef bénéficieront pour telles absences d'un maximum de douze (12) jours ouvrables par année chacun.

5.09 Le Syndicat devra communiquer, par écrit, à la Compagnie les noms de ses directeurs et de ses représentants en chef pour le groupe de l'extérieur et pour le groupe de l'intérieur. La Compagnie ne reconnaîtra aucun salarié comme tel tant qu'elle n'aura pas reçu un avis à cet effet de la part du Syndicat.

5.10 **FONDS DE SOLIDARITÉ**

Sur demande écrite formulée par un agent d'affaires du Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance, laquelle demande ne sera pas refusée indûment, la Compagnie accordera un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) mois par année à un responsable local pour le Fonds de Solidarité des travailleurs du Québec.

ARTICLE 6 TABLEAUX D'AFFICHAGE

6.01 La Compagnie fournira au Syndicat des tableaux cadenassés d'affichage exclusifs dans chaque établissement où les membres du Syndicat travaillent, dans le but d'annoncer les réunions syndicales et autres avis officiels du Syndicat. Avant l'affichage de tels avis, une copie sera remise au directeur du personnel pour approbation. La Compagnie convient de remettre, sur demande du Syndicat, une copie de tout avis qu'elle affiche sur ses tableaux.

ARTICLE 7 DISCRIMINATION

7.01 a) Aucune discrimination ne sera faite, aucune intimidation ou contrainte ne pourra être exercée contre un ou plusieurs salariés à cause de leur allégeance syndicale ou à cause de leurs activités en tant que directeurs ou représentants en chef du Syndicat.

b) La Compagnie, le Syndicat et les salariés s'engagent à respecter la *Charte des droits et libertés de la personne* dans l'application et l'administration de la présente convention collective. Un extrait de certaines dispositions pertinentes de ladite *Charte* est reproduit à l'Annexe « A ».

ARTICLE 8 GRÈVES ET CONTRE-GRÈVES

8.01 La Compagnie d'une part et le Syndicat ou n'importe lequel de ses membres d'autre part, s'engagent à ce qu'aucune grève, contre-grève, aucun ralentissement de travail, aucune diminution ou ralentissement de travail, aucune diminution ou arrêt des opérations, aucune restriction ou aucune autre interférence avec les opérations n'ait lieu pendant la durée de la présente convention collective de travail.

8.02 Dans l'éventualité où un salarié dans l'exercice de ses fonctions, décide de refuser de traverser une ligne de piquetage légale établie par les salariés de la Compagnie dans une autre unité de négociation ou dans le cas où il refuse de traverser une ligne de piquetage des salariés d'un client de la Compagnie à l'endroit où les salariés sont en grève ou de faire le chargement, le déchargement ou la livraison de produits de la Compagnie destinés à une autre entreprise dans l'industrie d'embouteillage ou de distribution en grève dans la province de Québec, ceci ne sera pas interprété comme étant une violation de la convention collective ni ne sera la cause de mesures disciplinaires.

ARTICLE 9 PROCÉDURE DE GRIEFS

9.01 La présente convention collective reconnaît trois (3) sortes de griefs:

«A» Grief individuel

Lorsque le grief concerne un seul salarié. Dans un tel cas, le salarié doit lui-même signer son propre grief. Toutefois, si le salarié est dans l'impossibilité de signer le grief dans le délai prévu à l'Article 9.02, un directeur du Syndicat pourra signer le grief en son nom.

«B» Grief collectif

Lorsque deux (2) salariés ou plus (y compris l'ensemble des salariés) ont un grief de même nature à formuler et/ou lorsque le grief affecte deux (2) salariés ou plus.

«C» Grief du Syndicat

Lorsque le grief concerne le Syndicat et la Compagnie directement. Un grief du Syndicat devra être signé par un directeur du Syndicat.

9.02 **Première étape :**
Tout salarié qui se croit lésé doit discuter de la situation avec le superviseur concerné, accompagné d'un directeur avant de soumettre un grief selon la procédure ci-après.

Deuxième étape :
À défaut d'un règlement avec le superviseur concerné, tout salarié qui se croit lésé peut présenter un grief écrit dûment signé par lui-même pour enquête et considération dans les quinze (15) jours qui suivent l'incident au gérant concerné, ou s'il est absent, à son supérieur immédiat. Le salarié sera accompagné d'un directeur. Le directeur du personnel ou son représentant, accompagné du gérant concerné et, s'il y a lieu, du superviseur concerné, dans les quinze (15) jours de la réception du grief écrit, devra recevoir le comité des griefs, le salarié concerné et l'agent d'affaires du Syndicat, s'il y a lieu, afin de discuter du grief. Il rendra sa décision par écrit dans les sept (7) jours qui suivent cette rencontre.

Arbitrage :
Aux fins de l'application de l'Article 10, tout grief mentionné à la clause 10.01 devra être présenté à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant la décision du directeur du personnel ou le défaut de réponse dans les délais impartis.

9.03 Les délais ci-dessus énoncés, à compter de la deuxième étape et une fois le grief présenté, pourront être prolongés par entente mutuelle écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

9.04 Les directeurs et les représentants en chef du Syndicat dont il est question devront être des salariés de la Compagnie.

A. GROUPE DE L'EXTÉRIEUR

À l'extérieur, il ne devra pas y avoir plus de quatre (4) directeurs.

B. GROUPE DE L'INTÉRIEUR

À l'intérieur, il ne devra pas y avoir plus de quatre (4) directeurs.

C. REPRÉSENTANTS EN CHEF

Il devra y avoir un représentant en chef pour l'ensemble des salariés du groupe de l'extérieur et un représentant en chef pour l'ensemble des salariés du groupe de l'intérieur.

D. DIRECTEURS OU REPRÉSENTANTS EN CHEF SUBSTITUT

Le Syndicat pourra nommer des directeurs et/ou des représentants en chef substituts qui seront en fonction lors de l'absence de ceux-ci.

9.05 Le Syndicat devra communiquer par écrit, à la Compagnie, les noms de ses directeurs et représentants en chef et la Compagnie ne les reconnaîtra comme tels tant qu'elle n'aura pas reçu un avis à cet effet de la part du Syndicat. Si un directeur doit s'absenter de son travail pour accomplir ses fonctions, il devra au préalable avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat, qui ne devra pas la lui refuser à moins d'une raison sérieuse et un remplaçant devra être prévu quand il y aura besoin.

9.06 **A. <u>COMITÉ DE GRIEF / GROUPE DE L'EXTÉRIEUR</u>**

Le comité des griefs du Syndicat pour le groupe de l'extérieur est composé au plus des deux (2) personnes suivantes:

- le représentant en chef;
- le directeur concerné;

B. <u>COMITÉ DE GRIEF / GROUPE DE L'INTÉRIEUR</u>

Le comité des griefs du Syndicat pour le groupe de l'intérieur est composé au plus des deux (2) personnes suivantes:

- le représentant en chef;
- le directeur concerné;

ARTICLE 10 ARBITRAGE

10.01 Tous les griefs impliquant une violation ou une restriction de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés de façon satisfaisante par les moyens établis aux différentes étapes prévues à la clause 9.02, devront être traités suivant la procédure établie dans le Code du travail de la province de Québec.

10.02 La décision de l'arbitre unique choisi par les deux parties ou nommé selon le Code du travail sera rendue dans les cadres de sa juridiction, sera considérée comme finale et exécutoire pour toutes les parties concernées, mais en aucun cas l'arbitre unique ne pourra altérer, changer ou autrement modifier aucune partie de la présente convention.

10.03 Chacune des parties défrayera à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

10.04 Dans le cas de congédiement ou de suspension d'un salarié, l'arbitre unique aura le privilège de décréter la réintégration ou la modification de la sanction, après en avoir évalué les faits. Il aura également le privilège de déterminer la compensation de salaire et/ou d'ancienneté en tenant compte, toutefois, des gains et autres avantages que le salarié aura reçus dans l'intervalle,

10.05 À la suite d'une entente écrite mutuelle, les parties peuvent décréter qu'un grief soit présenté à l'arbitrage devant un tribunal plutôt qu'un arbitre unique.

10.06 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent Article ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent Article.

ARTICLE 11 MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 Toute mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension ou congédiement) prise par la Compagnie à l'endroit d'un salarié qui a complété sa période de probation est sujette à la procédure de griefs et à l'arbitrage tel que prévu par cette convention.

11.02 Tout salarié qui croit avoir été injustement discipliné selon la clause 11.01 doit en informer par écrit la Compagnie et le Syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier et le cas devra être traité à compter de ce moment-là comme un grief tel que prévu à l'Article 9.02, deuxième étape des présentes.

11.03 a) Aucun salarié ne sera discipliné autrement qu'en présence du représentant en chef et d'un directeur du Syndicat ou, à défaut, d'un directeur du Syndicat, sauf si les deux ne sont pas immédiatement disponibles. Advenant que la mesure disciplinaire soit remise sans la présence d'un représentant syndical et qu'il était possible de le faire, la dite mesure ne sera pas valide.

b) Dans le cas d'un avertissement verbal pouvant vraisemblablement conduire à une mesure disciplinaire à cause de la nature sérieuse ou répétitive de l'incident reproché, un directeur du Syndicat sera normalement invité à la rencontre.

c) Un salarié qui est interrogé par un tiers retenu par la Compagnie relativement à une affaire pouvant vraisemblablement conduire à une mesure disciplinaire, à cause de la nature sérieuse ou répétitive de l'incident faisant l'objet de l'interrogatoire, sera fait en présence d'un directeur syndical, à moins que celui-ci le refuse.

11.04 Sauf dans le cas d'une offense grave, la Compagnie convient de ne pas congédier ou suspendre un salarié avant de l'avoir préalablement averti, par écrit, avec copie à son Syndicat.

11.05 Quant la Compagnie prend l'initiative de mesures disciplinaires envers un salarié, elle établit par écrit toutes les raisons pour lesquelles le salarié doit être discipliné et une copie du rapport écrit sera fournie au salarié concerné, à son représentant en chef et au bureau du Syndicat.

11.06 Aucun avis de mesure disciplinaire n'est donné à un salarié plus de quinze (15) jours après la découverte par la Compagnie de l'infraction, sauf si ce délai est prolongé après accord entre la Compagnie et le Syndicat, ou sauf si le salarié est absent du travail au moment où la Compagnie désire lui remettre l'avis de mesure disciplinaire. Ce délais sera alors prolongé du même nombre de jour de travail qu'il a été absent.

11.07 Dans le cas d'une mesure disciplinaire d'un salarié qui vient de débuter sur une nouvelle fonction, son manque d'expérience sera pris en considération si la mesure disciplinaire est en rapport avec la qualité ou la quantité de son travail.

11.08 a) Sauf dans les cas où une suspension immédiate est nécessaire, il y aura un délai d'au moins sept (7) jours entre l'avis et l'application de toute suspension.

b) La suspension doit commencer dans les dix (10) jours de l'avis de suspension, ou si le salarié n'est pas alors au travail, dans les dix (10) jours de son retour au travail. Les dates de suspension énoncées dans l'avis ne seront pas modifiées sauf par entente entre la Compagnie et le Syndicat.

11.09 Tout avertissement apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de six (6) mois sera automatiquement annulé. Toute suspension apparaissant au dossier d'un salarié et datant de plus de neuf (9) mois sera automatiquement annulée.

11.10 Dans le cas où le permis de conduire ou la licence d'un salarié est temporairement annulé, suspendu ou restreint et que l'incident s'est produit en dehors des heures de travail et n'implique pas un véhicule de la Compagnie ou est dû à la maladie, et que ce permis ou cette licence lui est nécessaire dans son travail, il pourra y avoir un transfert temporaire ou autre arrangement par entente mutuelle entre les parties avec le consentement des salariés concernés. La présente disposition ne s'applique pas dans le cas de récidive pour infraction au Code de la route ou au Code criminel.

Tout salarié doit immédiatement aviser la Compagnie si son permis de conduire ou sa licence est annulé, suspendu ou restreint.

ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET SANTÉ

12.01 a) La Compagnie et le Syndicat collaborent le plus étroitement possible à prévenir les accidents, et à remettre en vigueur les méthodes de travail les plus sûres, et à maintenir un comité de sécurité. Les salariés ou le Syndicat peuvent se prévaloir de la procédure de griefs advenant le cas où la décision de la Compagnie ne serait pas satisfaisante.

b) Dans le cas où un salarié doit travailler selon des conditions qu'il juge non sécuritaires, il doit en aviser immédiatement son supérieur immédiat. Si les deux parties ne peuvent s'entendre, le représentant syndical en santé et sécurité pourra exiger la présence du supérieur immédiat et un directeur pour régler la question. Entre-temps, le salarié pourra être affecté à une autre tâche jusqu'à ce que les parties se rencontrent.

12.02 **COMITÉ SANTÉ SÉCURITÉ**

Il y aura formation d'un comité de sécurité composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants patronaux du groupe extérieur et trois (3) représentant syndicaux et de trois (3) représentant patronaux du groupe intérieur pour l'établissement de St-Laurent et, s'il y a lieu, d'un représentant syndical et d'un représentant patronal pour chaque établissement additionnel.

Ces comités se réuniront une (1) fois par mois ou plus fréquemment, si les parties en conviennent.

FORMATION

La Compagnie convient de consacrer chaque année au moins trois des réunions prévues ci-haut à des fins de formation en santé et sécurité au travail; de plus, les parties conviennent de déterminer de consentement les cours de formation qui seront les plus appropriés.

12.03 **Trousse de premiers soins**

Des trousses de premiers soins seront placées dans tous les endroits nécessaires dans les établissements ainsi que dans chacun des camions.

12.04 Le temps passé aux réunions des comités de sécurité par les salariés représentant la partie syndicale sera sans perte de salaire normal pour chacun de ces salariés.

12.05 a) À chacune des réunions, les comités doivent adopter le procès verbal de leur réunion précédente. Les procès verbaux ainsi adoptés doivent être conservés par la Compagnie pendant une période d'au moins cinq (5) ans.

b) Les membres des comités recevront une copie des procès verbaux de leur comité.

12.06 Tout salarié qui doit s'absenter pour aller à l'hôpital à l'occasion d'un accident de travail ne subira aucune perte de salaire pour la journée de l'accident. Lorsque nécessaire, le transport aller-retour est fourni ou payé par la Compagnie.

12.07 La Compagnie prendra les moyens nécessaires pour assurer la sécurité et le bien être de ses salariés et dans ce but, fera diligence lors de toutes représentations du comité de santé et de sécurité pour corriger la situation.

12.08 Tout équipement de protection individuelle adopté et choisi par le comité de santé et de sécurité sera fourni gratuitement par la Compagnie; le port de cet équipement est obligatoire pour les salariés concernés.

12.09 a) Lors d'examens médicaux relatifs à un accident de travail ou à une maladie professionnelle demandés par la Compagnie, le travailleur reçoit son plein salaire si les examens médicaux ont lieu pendant ses heures normales de travail. Si, pour un tel examen, le travailleur doit payer des frais au médecin, la Compagnie s'engage à rembourser le travailleur sur présentation de pièces justificatives acceptables le coût desdits frais.

b) Le travailleur peut toujours avoir accès à son dossier médical et obtenir une copie des résultats des examens médicaux demandés par la Compagnie.

12.10 Un travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle due à son travail pourra être assigné à des travaux légers. Ces travaux légers lui sont assignés prioritairement selon le même horaire de travail qu'il occupait au moment où il a eu sa lésion professionnelle ou son accident, ou selon son choix d'équipe selon la clause 22.02 si son ancienneté le lui permet.

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS, CHOMÉS ET PAYÉS

13.01 a) La Compagnie désire protéger les salariés contre une perte de salaire à l'occasion de treize (13) jours fériés reconnus comme chômés. En conséquence, la Compagnie paiera à ses salariés les sommes mentionnées au présent Article pour chacun desdits treize (13) jours fériés reconnus comme chômés suivants:

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- congé mobile*;
- le jour de Pâques ou le Lundi de Pâques
- la fête de la Reine
- la Saint-Jean-Baptiste
- le jour de la Confédération
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâces
- la veille de Noël;
- le Jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- le 31 décembre.

**le congé mobile sera pris à une date convenue entre le salarié et son supérieur immédiat à l'extérieur de la période de pointe prévue à la clause 13.01 c)*

b) Advenant que le Gouvernement déclare une fête légale durant la période couverte par cette convention qui n'est pas mentionnée ci-dessus et qui devrait être généralement observée dans la province de Québec, une telle fête sera alors observée et payée par la Compagnie sous les mêmes termes et conditions.

c) **Besoins additionnels lors des samedis précédant Noël et le Jour de l'An**

La Compagnie se réserve le droit de céduler le nombre de salariés requis pour travailler le samedi précédant Noël et le samedi précédant le Jour de l'An. La présente disposition ne s'applique pas si, dans les cinq (5) jours de calendrier précédant le 25 décembre ou le 1er janvier, selon le cas, il y a au moins trois (3) jours réguliers de travail, soit du lundi au vendredi inclusivement, qui soient effectivement travaillés.

Ce travail additionnel sera offert sur une base volontaire aux salariés de la fonction concernée. Si la Compagnie ne peut pas trouver suffisamment de volontaires parmi lesdits salariés, elle assignera le nombre de salariés requis pour l'accomplissement du travail et ce, par ordre inverse d'ancienneté dans la fonction concernée.

Pour les salariés pour qui l'un ou l'autre de ces samedis ainsi travaillé constitue normalement un jour de congé hebdomadaire, la journée de congé sera reportée à une date après le Jour de l'An convenue entre le salarié et son supérieur immédiat. Ces journées de congé reportées peuvent être consécutives ou non et doivent être reportées en dehors des périodes de pointe, (c'est-à-dire en dehors de la période s'étendant du deuxième (2ième) lundi de juin jusqu'à la Fête du travail, ainsi qu'en dehors du mois de décembre).

Les heures travaillées par un salarié le samedi précédant Noël et/ou le Jour de l'An, conformément à la présente clause, sont payées à taux régulier lorsque survient la journée de congé reportée après le Jour de l'An, tel que ci-haut convenu.

13.02 Les bénéfices ainsi accordés par le présent Article sont sujets aux conditions suivantes:

a) Le salarié doit être disponible le jour de sa cédule régulière de travail précédant immédiatement et suivant immédiatement le jour férié en question, à moins d'une absence autorisée de moins de trois (3) mois; si requis, le salarié devra justifier son absence avec une preuve appropriée.

b) Le salarié doit avoir complété trente (30) jours de service régulier pour la Compagnie.

c) Si l'un de ces jours fériés est un samedi ou un dimanche, les salariés dont la semaine de travail est du lundi au vendredi recevront une (1) journée de congé à la place et le Syndicat et la Compagnie se rencontreront pour déterminer le jour; toutefois, si le 24 décembre survient un samedi ou un dimanche, ce congé sera reporté au premier jour ouvrable suivant le lendemain du Jour de l'An à moins que les parties ne conviennent d'une autre date.

d) Sans limiter l'article 13.01 c) et 14.06, lorsqu'un jour férié survient lors d'une journée non programmé, la Compagnie accordera une journée de congé au salarié le prochain jour normalement programmé qui suit ce jour férié. Ce congé accordé ne sera pas traité comme un jour férié.

13.03 **A. GROUPE DE L'EXTÉRIEUR**

La rémunération pour les jours fériés dans les cas où aucun travail n'est effectué un tel jour sera la suivante:

		01/09/09	01/09/10	01/09/11	01/09/12
1.	Livreur Service Plus (10 heures)	282,50 $	286,50 $	290,50 $	295,50 $
2.	Livreur Service Plus (8 heures)	226,00 $	229,20 $	232,40 $	236,40 $

3. Tous les autres salariés du groupe de l'extérieur recevront une rémunération équivalente au salaire d'une journée normale de travail, incluant les primes d'équipe applicables, selon la cédule.

B. GROUPE DE L'INTÉRIEUR

À titre de paiement des jours fériés ci-dessus mentionnés, le salarié reçoit une rémunération équivalente au salaire d'une (1) journée normale de travail, incluant les primes d'équipe applicables, selon la cédule.

13.04 Cependant, le salarié en mise à pied qui reçoit des prestations d'assurance-emploi, ou absent pour cause de maladie ou accident qui reçoit des prestations de la CSST ou d'assurance-salaire, n'a droit qu'à la différence entre telles prestations et la rémunération prévue à la clause 13.03.

ARTICLE 14 VACANCES

14.01 a) Groupe de l'intérieur:

Pour le choix des périodes de vacances, l'ancienneté générale prévaut parmi les salariés occupant la même fonction dans le groupe de l'intérieur.

b) Groupe de l'extérieur:

Pour le choix des périodes de vacances, l'ancienneté générale prévaut parmi les salariés du groupe de l'extérieur à l'exclusion du département réparation et service technique; cependant, pour les salariés du département réparation et service technique, l'ancienneté générale prévaut parmi les salariés dans ce département.

c) La période de vacances commence le lundi à 0 h 01 et se terminera le dimanche à 23 h 59 ou selon la cédule régulière de travail du salarié concerné, si elle débute avant 23 h 59.

d) Les salariés doivent obligatoirement prendre en temps les vacances auxquelles ils ont droit, y inclus les semaines prévues à la clause 14.11.

14.02 **Année de référence**

Afin de calculer les vacances auxquelles les salariés ont droit, l'année commence le 1er mai de l'année précédente et se termine le 30 avril de l'année courante; la même règle s'applique pour le calcul de la paie de vacances.

14.03 Les salariés, qui au 30 avril de l'année en cours justifient de moins d'une (1) année de service continu à l'emploi de la Compagnie, ont droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service continu sans que la durée totale desdites vacances excède quatre-vingt (80) heures.

14.04 Les vacances sont accordées aux salariés et devront être prises entre le 1er mai et le 30 avril de l'année qui suit l'année de référence mentionnée à la clause 14.02 selon le tableau suivant:

Durée de service continu au 30 avril	**Vacances chômées et payées**
Moins d'une (1) année	une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service continu sans que la durée totale desdites vacances excède quatre-vingt (80) heures- 4 %
Plus d'une (1) année	Deux (2) semaines - 4 %
Plus de cinq (5) années	Trois (3) semaines - 6 %
Plus de dix (10) années	Quatre (4) semaines – 8 %
Plus de vingt (20) années	Cinq (5) semaines - 10 %
Plus de trente (30) années	Six (6) semaines 12 %

14.05 **A. GROUPE DE L'EXTÉRIEUR**

a) Dans le cas des salariés qui sont payés à la semaine, au taux quotidien ou à l'heure, ils ont droit, pour chaque semaine de vacances qui leur est due en vertu du présent Article, à une (1) semaine de salaire hebdomadaire régulier pour chaque semaine de vacances ou l'équivalent de deux pour cent (2 %) de leurs gains admissibles au paiement de vacances compris entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédant la date lui donnant droit à des vacances, selon le plus élevé des deux. Si un salarié est absent pour cent quatre-vingt (180) jours ou plus, seul le pourcentage s'applique.

b) Dans le cas des salariés qui sont payés à salaire de base et commission, ils ont droit, en vertu du présent Article, de recevoir comme paie de vacances deux pour cent (2 %) du salaire de base et des commissions gagnées pendant l'année de référence et ce, pour chaque semaine de vacances. Si un salarié est absent pour moins de cent quatre-vingt (180) jours, il a le droit pour chaque semaine de vacances à la moyenne hebdomadaire de ses gains pour chaque semaine complète de travail pendant l'année de référence ou au pourcentage ci-haut, selon le plus élevé des deux.

B. GROUPE DE L'INTÉRIEUR

Pour chaque semaine de vacances à laquelle un salarié a droit en vertu de la clause 14.04 ci-dessus, il recevra l'équivalent de deux pour cent (2 %) de ses gains admissibles au paiement de vacances compris entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédant la date lui donnant droit à des vacances ou une (1) semaine de paie à son taux horaire régulier, selon le plus élevé des deux. Si un salarié est absent pour cent quatre-vingt (180) jours ou plus, seul le pourcentage s'applique.

C. Si un salarié part en vacances, il reçoit, comme indemnité de vacances, l'équivalent de son salaire régulier, selon le cycle de paie normal, à moins qu'il n'ait pas droit à ce montant en vertu de la clause 14.05.

Si, selon la clause 14.05, un salarié a droit à une indemnité de vacances supérieure à l'équivalent de son salaire régulier, il recevra la différence dans un montant forfaitaire, moins les retenues applicables, par virement bancaire au courant du mois de mai de chaque année.

14.06 Si un jour férié pour lequel une rémunération doit être payée conformément à l'Article 13 tombe dans la période de vacances d'un salarié, ce salarié aura droit à ladite rémunération en surplus de toute paie de vacances payable conformément aux dispositions ci-dessus, mais non pas à une journée de congé supplémentaire.

14.07 En préparant la cédule de vacances des salariés dont l'affichage sera fait au plus tard le 15 avril, la préférence, quant aux choix des dates de vacances, sera accordée conformément aux dispositions de la clause 14.01 pourvu que, dans l'opinion raisonnable de la Compagnie, cela ne nuise pas à une opération efficace et normale. La Compagnie permettra à jusqu'à trente-huit (38) salariés du groupe de l'extérieur, à l'exclusion du département réparation et service technique, par semaine à partir en vacances en même temps; la Compagnie permettra à jusqu'à trois (3) salariés du département réparation et service technique par semaine à partir en vacances en même temps.

Cependant, pour les semaines 35 et 36 du calendrier périodique, la Compagnie permettra jusqu'à trente (30) salariés du groupe de l'extérieur, à l'exclusion du département réparation et service technique, à partir en vacances en même temps.

De plus lors des deux (2) semaines de la relâche scolaire de février et mars, ainsi que les deux (2) semaines de la construction, la Compagnie permettra jusqu'à quarante (40) salariés du groupe de l'extérieur, à l'exclusion du département réparation et service technique, à partir en vacances en même temps.

14.08 a) Un salarié qui a droit à plus de trois (3) semaines de vacances, peut prendre un maximum de trois (3) semaines de vacances à compter du deuxième lundi du mois de juin jusqu'à la Fête du travail de chaque année. Un salarié ayant droit à trois (3) ou deux (2) semaines de vacances peut prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances à compter du deuxième lundi du mois de juin jusqu'à la Fête du travail. Les semaines de vacances ainsi prises peuvent, au choix du salarié, être consécutives.

b) Sujet aux restrictions de la clause 14.07, les salariés pourront prendre d'un seul coup toutes les vacances annuelles auxquelles ils ont droit dans les périodes de temps suivantes: du 15 octobre à la fin de novembre et du 1er janvier à la fin d'avril de chaque année.

14.09 Si un salarié tombe malade ou est accidenté ou en congé de maternité avant sa première journée de vacances normalement programmé et est malade ou accidenté pour une semaine ou plus, il peut demander la remise de ses vacances. Dans ces cas, la Compagnie peut exiger une attestation médicale.

14.10 Si, après le 30 avril, un salarié, à son anniversaire d'emploi avec la Compagnie, devient éligible pour une (1) semaine de vacances supplémentaire, il peut prendre cette semaine à une date convenue entre le salarié et la Compagnie, dans les douze (12) mois suivant l'anniversaire, mais en dehors de la période estivale (2^{e} lundi de juin à la fête du travail) et des trois dernières semaines du mois de décembre.

14.11 En reconnaissance de longs états de service pour la Compagnie, tout salarié qui atteint vingt-cinq (25), trente (30), trente-cinq (35), quarante (40) ou quarante-cinq (45) années de service continu à sa date d'anniversaire d'emploi, suivant le cas, se verra octroyer pour cette vingt-cinquième (25^{e}), trentième (30^{e}), trente-cinquième (35^{e}), quarantième (40^{e}) ou quarante-cinquième (45^{e}) année seulement selon le cas, un congé de deux (2) semaines avec solde au taux de quatre pour cent (4 %) de ses gains admissibles au paiement de vacances compris entre le 1er mai et le 30 avril de l'année précédant la date lui donnant droit à des vacances. Il peut prendre ce congé à une date convenue entre le salarié et la Compagnie, dans les quarante-huit (48) mois suivant l'anniversaire, mais en dehors de la période estivale (2^{e} lundi de juin à la Fête du Travail) et du mois de décembre. Ce congé peut être échelonné sur deux (2) années non consécutives.

14.12 Si lors du choix des vacances prévu à la clause 14.07, la Compagnie refuse à des salariés une demande de vacances, conforme à la clause 14.08, pendant la période privilégiée, soit de la

première semaine complète de juillet à la troisième semaine complète du mois d'août inclusivement, et si une semaine pendant ladite période se libère par la suite, la Compagnie offre à ces salariés cette semaine selon les règles prévues à la clause 14.01.

De plus, si lors du choix des vacances prévu à la clause 14.07, la Compagnie refuse à des salariés une demande de vacances, conforme à la clause 14.08, pendant la période estivale (2e lundi de juin à la Fête du Travail, mais excluant la période prévue au premier alinéa) ou pendant la semaine de relâche scolaire hivernale, et si une semaine pendant ladite période se libère par la suite, la Compagnie offre à ces salariés cette semaine selon les règles prévues à la clause 14.01.

14.13 Afin d'établir le calendrier minimum de vacances du groupe de l'intérieur pour la période estivale (2e lundi de juin à la fête du travail), la Compagnie utilisera par fonction la formule suivante:

Le nombre de salariés permanents à l'emploi (excluant les salariés en invalidité long-terme) multiplié par trois (3) divisé par douze (12) semaines. Ce total sera applicable à chaque semaine pendant la période estivale.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX

15.01 **DEUIL**

La Compagnie accordera une permission d'absence sans perte de salaire ou de salaire et commission pour permettre de s'occuper et d'assister aux funérailles dans les cas de deuil suivants:

a) cinq (5) jours de calendrier d'absence avec paie dans le cas du décès du conjoint ou de l'enfant;

b) trois (3) jours de calendrier d'absence avec paie pour les jour cédulés de travail dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, de la belle-mère, du beau-père, du beau-frère, de la belle soeur, d'une bru, d'un gendre ou d'un petit enfant du salarié;

c) une (1) journée d'absence avec paie dans le cas du décès d'une grand-mère ou d'un grand-père.

15.02 Les permissions d'absence accordées en vertu des clauses 15.01 b) et c) devront être prises dans les huit (8) jours suivant le décès.

Cependant, un salarié peut substituer une des journées auxquelles il a droit en vertu de la clause 15.01 pour fins de présence lors de l'autopsie, de l'inhumation ou de l'incinération.

15.03 La clause 15.01 ne s'applique qu'aux salariés ayant complété leur période de probation.

15.04 Dans les cas où il est nécessaire pour le salarié concerné de s'absenter pour une période excédant la limite ci-dessus mentionnée, celui-ci soumettra à la Compagnie les raisons qui motivent cette absence prolongée sans solde, lesquelles raisons seront prises en considération par la Compagnie selon les circonstances.

Si un décès prévu à la clause 15.01 survient durant la période de vacances annuelles (ou pendant un congé férié) d'un salarié, ce dernier se voit accorder un nombre équivalent de jours consécutifs de congé à une date convenue entre lui et son supérieur immédiat en tenant compte des besoins des opérations.

15.05 **NAISSANCE**

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

15.06 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser la Compagnie de son absence au moins une semaine à l'avance.

15.07 Un salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Compagnie y consent. Le salarié doit aviser la Compagnie de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

15.08 Tout salarié appelé à servir comme juré ou témoin de la couronne ou de la défense en matière criminelle ou devant la CSST dans des causes contestées par la Compagnie ou devant la Régie de l'assurance automobile dans des causes impliquant des véhicules de la Compagnie, avec subpoena suivant la loi, recevra huit (8) heures ou dix (10) heures de paie, selon le cas, à son taux horaire régulier de salaire pour chaque journée où il aurait normalement travaillé mais où il agira comme juré potentiel, juré ou témoin de la Couronne ou de la défense en matière criminelle ou devant la CSST ou devant la Régie de l'assurance automobile avec subpoena à la condition qu'il remette à la Compagnie le montant perçu à ce titre. Tout salarié appelé à servir comme juré ou témoin tel que susdit, devra fournir à la Compagnie une attestation à cet effet et il devra se rapporter au travail à chaque journée ou demi-journée où il ne doit pas se rendre à la Cour. La Compagnie retiendra tout paiement dû au salarié si ce dernier ne se rapporte pas au travail conformément aux dispositions de la présente clause.

Pour les salariés avec salaire de base et commission, la clause 44.03 s'applique.

ARTICLE 16 BÉNÉFICES SOCIAUX

A. JOURS DE MALADIE

16.01 a) Tout salarié régulier qui a accompli un (1) an ou plus de service continu avec la Compagnie au 31 janvier de chaque année, a droit à et reçoit pour les absences dues à la maladie durant l'année suivante (c'est-à-dire jusqu'au 30 janvier de l'année suivante) un paiement de jusqu'à cinquante-six (56) heures d'absence due à la maladie pour les salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun (ce paiement sera de jusqu'à soixante (60) heures d'absence due à la maladie pour les salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures chacun). Pour chaque jour d'absence, ce paiement est un montant égal à cent pour-cent (100 %) de la rémunération prévue à la clause 13.03. Cette allocation et ce paiement sont réduits d'un demi (½) jour pour chaque mois de calendrier complet d'absence.

16.01 b) Le crédit de paie pour maladie auquel un salarié régulier qui n'a pas accompli une année complète de service continu avec la Compagnie au 31 janvier a droit et reçoit pour chaque jour d'absence dû à la maladie, sera déterminé sur une base de crédit d'une demi-journée (½ journée) pour chaque mois de service continu. Ce paiement est un montant égal à cent pour-cent (100 %) de la rémunération prévue à la clause 13.03.

16.02 Au cours du mois de février de chaque année, le salarié a droit au paiement du crédit de jours de maladie non-utilisés jusqu'à concurrence d'un maximum de sept (7) jours ou six (6) jours par année (c'est-à-dire du 31 janvier au 30 janvier) selon le cas, au taux de rémunération établi à la clause 13.03 qui lui était applicable au 31 janvier précédent.

16.03 a) Un salarié qui, au 31 janvier de chaque année, a un crédit non-utilisé de quarante (40) heures ou plus a droit à un congé d'absence d'une (1) semaine complète de travail en autant qu'il n'ait pas été absent du 31 janvier de l'année précédente au 30 janvier de l'année courante pour toute raison autre que :

1. une maladie *bona fide*;
2. une absence payée en total ou en partie à laquelle le salarié a droit en vertu de tout autre Article de la présente convention ou de tout autre plan ou régime auxquels la Compagnie contribue (ex. le régime d'assurance collective, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, l'assurance-emploi, le régime des rentes du gouvernement, etc.);

3. une absence non-payée en cas de deuil prévue à la clause 15.04 de la présente convention ou à l'occasion de la fermeture de l'usine en cas de force majeure.

b) Ce congé d'absence doit être pris soit entre le 15 février et le 30 avril ou entre le 15 septembre et le 1er novembre, à une période acceptée mutuellement par le salarié concerné et par la Compagnie.

16.04 a) Tout salarié victime d'une blessure au travail et qui doit se présenter à l'hôpital et qui, des suites de cette blessure, doit y retourner, recevra son taux horaire de salaire pour toutes les heures régulières de travail authentiquement perdues à cet effet; dans le cas d'un salarié rémunéré à commission, il recevra la moyenne de ses commissions pour la semaine courante; la même règle s'applique à l'aide-livreur s'il ne complète pas sa journée de travail.

Les dispositions précitées ne s'appliquent que dans le cas de blessures qui tombent sous le coup de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

b) Le livreur ou aide-livreur qui, lors d'une blessure de son confrère, ne peut terminer sa journée de travail, recevra son taux de salaire pour toutes les heures régulières de travail authentiquement perdues à cet effet.

B. ASSURANCE-GROUPE

16.05 1. Les indemnités salariales sont de 70 % du salaire sur une base 1-4-52 semaines, avec un maximum hebdomadaire de 710$ à compter du 1e janvier 2010, 720$ à compter du 1e janvier 2011, 730$ à compter du 1e janvier 2012 et 750$ à compter du 1e janvier 2013

2. Le médical majeur est payable à 100 %. Le déductible est de 10,00 $ pour une assurance individuelle et 20,00 $ pour une assurance familiale. Le plan inclut un maximum annuel de 400,00 $ pour visites à des para-médicaux (incluant chiropraticien, acupuncteur et massothérapeute sur prescription médicale) à raison de 40,00 $ la visite et un maximum de 100 $ pour frais de radiographie;

3. L'assurance-vie:
- pour le salarié : 32 000 $ à compter du 1e septembre 2009, 42 000$ à compter du 1e septembre 2010; 52 000$ à compter du 1e septembre 2012
- pour le conjoint : 5 000 $
- par enfant : 2 500 $

4. Le Régime d'assurance de soins dentaires convenu entre les parties;

5. Les salariés qui se prévalent d'une pré-retraite auront droit aux avantages prévus aux alinéas 2, 3 et 4 de la présente clause jusqu'à l'âge de la retraite en autant qu'ils en acquittent la totalité des primes selon les modalités établies par la Compagnie;

6. Examens de la vue: 35,00 $ par période de vingt-quatre (24) mois.

16.06 La Compagnie paiera soixante-quinze pour cent (75 %) de la prime de l'indemnité salariale à court terme, cent pour cent (100 %) de la prime du médical majeur et cent pour cent (100 %) de la prime d'assurance-vie, ainsi que cent pour cent (100 %) de la prime du Régime d'assurance de soins dentaires. Les salariés paieront cent pour cent (100 %) de la prime de l'indemnité salariale à long terme.

16.07 En considération des dispositions du présent Article, les parties conviennent que la Compagnie pourra conserver la totalité des remises qui pourront être effectuées par la Commission d'assurance-emploi.

16.08 Dans le cas où un salarié est malade ou accidenté et qu'il est éligible à recevoir des prestations de l'Assurance-salaire ou de la Commission de la santé et la sécurité au travail, selon le cas, et que lesdites prestations ne sont pas reçues par le salarié à la date de la paie suivant la date où il a soumis sa réclamation par écrit suite à cette maladie ou cet accident, la Compagnie, à la demande du salarié et sur signature des formulaires appropriés, lui avancera sur une base hebdomadaire l'équivalent des prestations auxquelles il a droit. Lorsque les paiements seront reçus de l'Assurance-salaire ou de la Commission de la santé et la sécurité au travail, selon le cas, le salarié s'engage à rembourser immédiatement la Compagnie.

C. RÉGIME DE RETRAITE ET RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE (R.E.É.R.) COLLECTIF

16.09 a) La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur son régime de retraite à contribution définie. Les contributions de la Compagnie pour le compte des salariés sont 100 % de la contribution du salarié.

L'adhésion à ce plan sera obligatoire pour les salariés embauchés après le 1er septembre 1988. Chaque salarié qui participe au régime de retraite recevra annuellement un rapport indiquant les montants qu'il a versés et les montants que la Compagnie a versés pour lui.

b) Tout salarié qui est membre du Régime de retraite prévu à la clause 16.09 a) peut décider de participer également au R.E.É.R. collectif de la Compagnie.

À partir du 1er janvier 2010, tout salarié qui contribue déjà le maximum au Régime de retraite de la Compagnie (4 % et 5 %) et qui décide de participer également au R.E.É.R. collectif bénéficiera d'une contribution de la Compagnie au R.E.É.R. collectif qui est égale à 100 % de la contribution du salarié au R.E.É.R. collectif au cours de l'année jusqu'à concurrence d'une contribution maximale de la Compagnie équivalente à 2,5 % du salaire régulier gagné par le salarié au cours de l'année de calendrier. À partir du 1e janvier 2011, la contribution maximale de la Compagnie sera majorée à 3,0% du salaire régulier gagné par le salarié au cours de l'année de calendrier.

Toutefois, les contributions du salarié et de la Compagnie doivent être conformes aux règlements du R.E.É.R. collectif et de la législation applicable. De plus, les montants ainsi accumulés dans le R.E.É.R. collectif ne peuvent être retirés qu'en conformité avec les règles relatives au retrait des contributions versées au Régime de retraite prévu à la clause 16.09 a).

c) Afin d'assurer une meilleure communication avec les salariés au sujet du régime de retraite et du R.E.É.R. collectif, un comité composé de deux (2) représentants de la Compagnie, de deux (2) salariés représentant le groupe de l'intérieur et de deux (2) salariés représentant le groupe de l'extérieur est formé. Le comité se réunit au moins deux (2) fois par année afin d'étudier le régime de retraite et le R.E.É.R. collectif et en informer les salariés. Le temps passé au comité sera sans perte de salaire régulier.

De plus, dans les trois (3) mois de la signature de la convention collective, la Compagnie organisera des séances d'information aux salariés relatives au Régime de retraite et au R.E.É.R. collectif.

d) Si un salarié reçoit une indemnité de remplacement du revenu de la CSST, la Compagnie et le salarié maintiendront leurs contributions respectives au régime de retraite pendant la période prévue à la LATMP. De même, lorsqu'un salarié reçoit des prestations d'assurance invalidité court terme, la Compagnie et le salarié maintiendront leurs contributions respectives au régime de retraite. Dans tous les cas, le salarié doit remettre ses contributions à la Compagnie à l'avance par chèques post-datés.

16.10 <u>Congé sans solde</u>

Tout salarié qui pour des motifs raisonnables, désire obtenir un congé sans solde dont la durée sera d'un minimum de un (1) mois et d'un maximum de douze (12) mois, doit faire la demande par écrit au moins trente jours à l'avance. La Compagnie décidera d'accorder ou de refuser la demande de congé selon les circonstances pertinentes, mais ne refusera pas arbitrairement la demande. Il est entendu que, si accordé, le congé ne pourra être utilisé pour occuper un autre emploi et ne pourra causer de préjudice à l'entreprise. Durant le congé, le salarié continue d'accumuler son ancienneté.

ARTICLE 17 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

17.01 Aucune convention particulière entre la Compagnie et les salariés régis par cette convention concernant les rémunérations et les conditions de travail ne sera valide à moins d'être acceptée par écrit par le Syndicat.

17.02 L'association récréative continuera à bénéficier des déductions à la source pour ceux des membres qui les auront autorisées.

17.03 **Route et équipement**

Dans l'éventualité d'une modification à l'équipement ou à la machinerie, ou d'une modification substantielle d'une fonction, la Compagnie doit, de concert avec le Syndicat, prendre les mesures appropriées pour permettre aux salariés de se qualifier suite auxdites modifications, après une période d'entraînement selon la clause 21.06 ou la clause 41.06.

17.04 a) **Dépôt bancaire**

La Compagnie paye les salariés par dépôt bancaire direct, le montant de la paye devant être déposé au plus tard le jeudi matin dans le compte du salarié.

b) **Paiement des salaires**

Les salaires sont payés par la Compagnie tous les deux (2) jeudis.

c) **Groupe de l'extérieur**

Les talons de paye doivent indiquer les montants payés sur les commissions et la base.

d) Toute erreur de paie sur le salaire régulier de plus de 100$ sera automatiquement corrigée et déposée dans le compte de banque du salarié au plus tard sur le cycle de paie de la semaine suivante (off-cycle).

17.05 Si la Compagnie décide de créer une nouvelle fonction couverte par le certificat d'accréditation, elle consent à rencontrer les représentants du Syndicat pour négocier le taux de salaire et les conditions monétaires applicables. À défaut d'entente, la procédure de grief et d'arbitrage s'applique.

ARTICLE 18 AVIS

18.01 Pour les fins de communication entre les parties aux présentes, l'adresse exacte des parties sera la suivante:

Le Syndicat
Teamsters Québec, local 1999
9393, rue Edison
Bureau 100
Ville d'Anjou (Québec) H1J 1T4

La Compagnie
Société du Groupe d'Embouteillage Pepsi (Canada)
3700, boulevard Thimens
St-Laurent (Québec) H4R 1T8

ARTICLE 19 DURÉE DE LA CONVENTION

19.01 Cette convention collective sera en vigueur de la date de sa signature jusqu'au 31 aout 2013.

Toutefois, le temps travaillé par les salariés entre le 1er septembre 2009 et la date de signature de la convention collective sera rémunéré comme si les articles 30, 50 et 65 étaient alors en vigueur.

Toute rétroactivité, le cas échéant, s'applique seulement aux salariés qui sont encore à l'emploi de la Compagnie à la date de signature de la présente convention collective.

19.02 Au plus tard le 30 janvier 2010, la Compagnie versera à chaque salarié régulier à son emploi le 8 novembre 2009 et à chaque salarié occasionnel ayant complété sa période de probation le 8 novembre 2009, un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 $), moins les retenues applicables, à la condition que le salarié soit encore à l'emploi de la Compagnie à la date du paiement.

Dans la mesure permise par la législation applicable, et si le salarié en fait la demande par écrit, avant le XXX, la Compagnie versera le montant forfaitaire de deux cents dollars (200 $), sans retenue à la source, au R.É.E.R. collectif prévu à la clause 16.09 b) de la convention collective.

II. - DISPOSITIONS APPLICABLES AU GROUPE DE L'INTÉRIEUR

ARTICLE 20 ANCIENNETÉ

20.01 Un salarié en probation est un salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue à la clause 20.02 ou à la clause 61.02. Un salarié en probation n'a aucun droit en vertu des dispositions d'ancienneté de cette convention et il peut être congédié par la Compagnie; un tel congédiement n'est pas sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

20.02 Tout nouveau salarié doit travailler pendant une période de probation neuf-cent soixante (960) heures effectivement travaillés (y inclus toute heure de probation en vertu de la clause 61.02) dans un poste régulier qui est vacant et pendant cette période il n'acquiert aucun droit d'ancienneté. L'ancienneté des salariés qui ont complété leur période de probation sera établie d'une façon rétroactive à la date à laquelle ils ont commencé à travailler suite à leur dernière embauche ou à la date à laquelle ils ont été transférés dans l'unité de négociation.

20.03 L'ancienneté générale sera calculée en années, mois, semaines, jours de service continu pour la Compagnie à compter de la dernière date à laquelle un salarié a commencé à travailler suite à sa dernière embauche pour la Compagnie ou de la date à laquelle il a été transféré dans l'unité de négociation.

20.04 Il y aura, pour les salariés assujettis à la présente convention, à l'intérieur du groupe de l'intérieur, les formes d'ancienneté suivantes:

a) Ancienneté générale signifie la période d'emploi régulier au service de la Compagnie à compter de la dernière date d'entrée.

b) Ancienneté départementale signifie l'ancienneté générale appliquée parmi les salariés d'un même département. À l'intérieur du groupe ci-après mentionné, les départements et les fonctions dans chaque département sont les suivants:

GROUPE DE L'INTÉRIEUR

Départements	Fonctions
1. Production	Préposés à la production
	Préposé à la remplisseuse CO2
	Préposé à l'entretien ménager
	Préposés à la pileuse
	Préposés à l'étiqueteuse
	Préposés à la cartonneuse - remplisseuse
	Préposés au contrôle des matières premières (CMP)
	Fabricants de sirop
	Techniciens de laboratoire
2. Entrepôt	D.C.L.
	Préposés à l'entretien sanitation- entrepôt
	Jockey
3. Garage	Pompistes
	Aides aux mécaniciens et aux débosseleurs
	Mécaniciens et débosseleurs
	Magasiniers
	Mécaniciens de chariot-élévateur
4. Bouilloires	Mécaniciens de machines fixes
5. Entretien (Machinerie et bâtisse)	Préposés à l'entretien des bâtisses
	Graisseurs
	Mécaniciens de l'entretien de la machinerie
	Magasiniers
	Électrotechnicien
	Électriciens A-2
6. Stérilisation	Préposés à la stérilisation et au nettoyage spécialisé

20.05 L'ancienneté générale continue de s'accumuler tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas perdue conformément aux dispositions de la présente convention.

20.06 Il y aura bris d'ancienneté ou de continuité de service pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) congédiement pour cause;

b) démission ou autre cessation de service par un acte volontaire d'un salarié;

c) mise à pied pour une période continue de douze (12) mois si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté et pour une période continue de vingt-quatre (24) mois si le salarié a un (1) an d'ancienneté et plus;

d) défaut de répondre à l'avis de rappel au travail de la Compagnie dans les trois (3) jours (excluant samedi et dimanche) par téléphone, par lettre recommandée ou par service de messagerie à la dernière adresse donnée par le salarié à la Compagnie. Le représentant en chef ou le directeur du Syndicat de la section sera avisé en conséquence;

e) absence due à une maladie personnelle ou accident autre qu'un accident de travail, avec preuve médicale, pour une période continue de douze (12) mois si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté, pour une période continue de vingt-quatre (24) mois si le salarié a un (1) an et moins de trois (3) ans d'ancienneté et pour trente-six (36) mois si le salarié a trois (3) ans d'ancienneté ou plus.

20.07 La Compagnie établit à tous les trois (3) mois (janvier, avril, juillet et octobre) des listes d'ancienneté des salariés qui ont terminé leur période de probation. Des copies de ces listes seront affichées au tableau et seront envoyées au bureau d'affaires du Syndicat, en duplicata, et au bureau du Syndicat local au cours de janvier, avril, juillet et octobre de chaque année.

20.08 À compter de la signature de cette convention, si deux (2) ou plusieurs nouveaux salariés ont la même date d'ancienneté, un tirage au sort en présence d'un directeur syndical et d'un représentant de la Compagnie indiquera qui est réputé avoir le plus d'ancienneté et ce à compter du moment où ils deviennent réguliers. Cette disposition n'affecte pas le rang d'ancienneté des salariés ayant déjà obtenu des droits d'ancienneté avant la signature de la présente convention collective.

20.09 **A. MISE À PIED DES DIRECTEURS**

Nonobstant les dispositions de la présente convention mais à la condition qu'il y ait au moins un directeur du Syndicat par quart de travail, il est entendu qu'un tel directeur du Syndicat, au maximum de quatre (4), incluant le directeur du corps de métier, ne peut être mis à pied ou déplacé de son quart de travail pour manque de travail, aussi longtemps qu'il y a du travail disponible dans sa propre fonction ou dans une autre fonction selon sa flexibilité. Il est entendu qu'en exerçant ce privilège, un tel salarié peut déplacer un salarié possédant plus d'ancienneté. Le Syndicat fournira une liste à la Compagnie, par ordre de fonction sur l'exécutif, des salariés qui sont couverts par ce sous-paragraphe.

B. MISE À PIED DU REPRÉSENTANT EN CHEF

Nonobstant les dispositions de la présente convention, il est entendu que le salarié qui est le représentant en chef du groupe de l'intérieur ne peut être mis à pied pour manque de travail, aussi longtemps qu'il y a du travail disponible dans sa propre fonction ou dans une autre fonction selon sa flexibilité. Il est entendu qu'en exerçant ce privilège, un tel salarié peut déplacer des salariés possédant plus d'ancienneté. Le Syndicat fournira à la Compagnie le nom du salarié qui est couvert par ce sous-paragraphe.

C. CHOIX D'ÉQUIPE

Pour le choix de l'équipe, sujet aux dispositions de la clause 22.01 h), le représentant en chef sera considéré comme le plus ancien à l'intérieur de son groupe.

20.10 Tout transfert à un poste hors de l'unité de négociation n'est pas régi par les dispositions de la présente convention et le salarié ainsi promu a droit à une période d'essai de six (6) mois. En tout temps avant l'expiration de ladite période de six (6) mois, le salarié ainsi transféré qui désire retourner à son ancien poste a droit de le faire en donnant une (1) semaine d'avis à la Compagnie et il sera alors retourné à son ancien poste sans perte d'aucun des avantages prévus à la présente convention. Les mêmes règles s'appliquent si la Compagnie désire le retourner à son ancien poste, sauf la nécessité de l'avis d'une (1) semaine. Après cette période de six (6) mois, il perd

toute ancienneté dans son groupe et il ne peut retourner à l'unité que selon le consentement et les conditions établies par les parties.

20.11 a) Il n'y aura normalement pas de transfert permanent qui s'effectuera de l'extérieur à l'intérieur ou inversement. Cependant, tout salarié désireux d'effectuer un tel transfert peut soumettre une demande écrite à cet effet au service du personnel avec copie au syndicat et il pourra alors y avoir des transferts permanents par entente mutuelle écrite entre les parties. Un salarié ainsi transféré conservera sa pleine ancienneté et continuera de l'accumuler uniquement pour fins de vacances (Article 14) et des bénéfices sociaux (Article 16). Pour toutes autres fins, y inclus le choix de vacances, son ancienneté commencera à courir à compter de la date de son transfert.

b) La même règle s'applique au salarié qui, après s'être prévalu du paragraphe précédent, retourne dans son groupe d'origine: sauf pour fins de vacances (Article 14) et de bénéfices sociaux (Article 16), son ancienneté commencera à courir à compter de la date de son retour dans son groupe d'origine.

20.12 À la demande écrite du salarié, il peut être transféré d'un groupe à un autre groupe dans le cas de mise à pied temporaire à la condition qu'il y ait des postes ouverts ou comblés par des salariés occasionnels dans l'autre groupe et que le salarié soit qualifié pour faire le travail disponible.

Le salarié ainsi cédulé dans l'autre groupe la veille du transfert ne peut pas revenir dans son groupe le lendemain matin même si la mise à pied est annulée le lendemain matin par un surplus de travail.

Cependant, si le salarié par son ancienneté est cédulé pour travailler dans l'autre groupe le lendemain en après-midi seulement, ce salarié ainsi cédulé peut se rendre le matin afin de voir s'il y a du travail dans son groupe; dans l'affirmative, il peut rester dans son groupe ce matin-là sans être obligé de changer de groupe en après-midi.

Le salarié reprend son ancien poste sans perte d'ancienneté lorsque le travail reprend dans son groupe.

ARTICLE 21 MOUVEMENT DE PERSONNEL

A. PROMOTIONS - DÉMOTIONS - MUTATIONS

21.01 Dès qu'un poste permanent devient vacant, la Compagnie doit l'afficher dans tout établissement pendant sept (7) jours en spécifiant les qualifications normales requises pour remplir la fonction et satisfaire les exigences normales du poste. Copie de cet avis, qui comporte également une description sommaire des tâches, sera remise au Syndicat.

21.02 Tout salarié désireux de se porter candidat pour le poste affiché devra signer son nom sur la formule d'affichage, mentionnée à la clause précédente au cours du susdit délai d'affichage. Tout salarié absent qui désire être considéré comme candidat advenant l'affichage de certains postes en fait la demande par écrit au bureau du personnel. À salaire égal ou moindre, le salarié ne pourra exercer son droit de postuler qu'une seule fois par six (6) mois de calendrier.

21.03 À l'expiration du délai d'affichage, la Compagnie choisira parmi les candidats qui ont postulé le poste tel que susdit en autant qu'ils aient les qualifications normales requises pour remplir la fonction et satisfaire aux exigences normales du poste. Advenant que deux (2) ou plusieurs salariés soient qualifiés, la préférence sera accordée à l'ancienneté générale. Le poste doit normalement être comblé dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai d'affichage.

21.04 Tout salarié ayant posé sa candidature et qui se croit lésé par le choix de la Compagnie a le droit de faire un grief conformément aux règles établies par la présente convention.

21.05 a) Pour les fins de l'application du présent Article, un poste n'est pas considéré comme vacant si le salarié qui l'occupe est absent pour n'importe laquelle des raisons d'absence prévues ou autorisées par la présente convention.

b) Lorsque le salarié titulaire d'un poste revient de son absence, le salarié remplaçant qui l'occupait pendant son absence retourne à son ancien poste.

21.06 Tout salarié promu à un poste vacant a droit à une période d'essai déterminée par la Compagnie d'une durée minimale de quarante (40) heures et d'une durée maximale de trois cent vingt (320)

heures. Lors de l'affichage d'un poste, la Compagnie rencontrera les candidats sélectionnés afin de clarifier avec eux les attentes et exigences spécifiques du poste affiché, et ce, suivant la fin de la période d'affichage. Par ailleurs, après un minimum de quarante (40) heures suivant le début de l'essai, le salarié devra réussir (note de passage 70 %) un test d'aptitudes et de connaissances en rapport avec la matière vue lors de l'essai afin de lui permettre de poursuivre ledit essai. Pendant cette période, soit à la demande de la Compagnie ou à sa propre demande, le salarié peut retourner à son ancien poste sans perte d'aucun des avantages prévus à la présente convention. Tant que le salarié est en période d 'essai, la Compagnie ne le mutera pas à d'autres tâches, sous réserve des autres clauses de la convention collective.

21.07 Advenant qu'un salarié pour des raisons acceptées par les parties désire être transféré à une autre fonction, il doit en faire la demande par écrit à la Compagnie; son poste est alors affiché et comblé selon les dispositions de la présente convention et ainsi de suite pour tous les postes vacants subséquents. Tel salarié peut postuler tout poste ainsi affiché.

21.08 Pour raison de santé ou raison personnelle acceptée par les deux parties, un salarié pourra demander un transfert temporaire de fonction ou d'équipe à l'intérieur de son département.

En acceptant ce transfert temporaire, la Compagnie respectera le principe de l'ancienneté à l'intérieur de son département et tiendra compte de la compétence de l'individu à remplir la fonction et le salarié sera rémunéré au taux régulier de la fonction à laquelle il est transféré.

21.09 Les parties reconnaissent, pour les fins d'application du présent Article, qu'un salarié peut être assigné temporairement au poste affiché tant qu'il n'aura pas été comblé conformément aux dispositions du présent Article. Dans un tel cas, on procédera en assignant le salarié ayant le plus d'ancienneté dans le département et l'établissement concernés et qui est le plus immédiatement qualifié pour accomplir la fonction.

B. MISE À PIED OU DÉPLACEMENT

21.10 a) Lors de mise à pied, le salarié visé dans le département concerné pourra selon son ancienneté délacer un autre salarié dans une autre fonction à condition que celui-ci ait les qualifications requises pour effectuer le travail exigé et ce, en tenant compte de son choix de quart de travail prévu à l'article 22.02

b) Dans le cas où, faute de travail, il doit y avoir des mises à pied, les salariés occasionnels dans le département concerné sont mis à pied en premier lieu. Par la suite, les mises à pied sont faites en suivant la liste d'ancienneté générale, dans le département concerné, le plus jeune du département étant mis à pied le premier. Dans un tel cas, les déplacements à l'intérieur du département sont effectués par ordre d'ancienneté; il est convenu que les salariés concernés ne pourront exercer leur droit de déplacement que sur des fonctions qu'ils sont capables d'exécuter.

c) Les salariés réguliers et en probation dont les services sont essentiels à l'efficacité des opérations de la Compagnie, à cause de l'exercice de leurs métiers et qui font partie des départements de l'Entretien et du Garage, ne seront pas nécessairement sujets aux mises à pied à cause de l'application des dispositions de la procédure de mises à pied. Cependant, ces salariés peuvent néanmoins devenir le sujet d'une mise à pied, s'il y a manque de travail.

d) Le salarié ainsi mis à pied d'un département a le droit de déplacer le salarié occasionnel ou, à défaut, le plus jeune salarié de son groupe qui occupe une fonction qu'il est capable d'exécuter après une période d'entraînement de cinq (5) jours de travail.

21.11 Avant de procéder à une mise à pied, la Compagnie avisera le représentant en chef ou son remplaçant au plus tard la veille de cette mise à pied.

Dans les circonstances hors de son contrôle, la Compagnie s'engage à aviser le représentant en chef dès que la chose sera possible.

21.12 Les salariés recevront leur formule de cessation d'emploi dans les quinze (15) jours de leur mise à pied.

21.13 Advenant l'abolition sur une base permanente d'un ou de plusieurs postes ou fonctions à l'intérieur du groupe de l'intérieur ou advenant le transfert permanent de postes d'un établissement à un autre, les salariés affectés sont ceux qui ont le moins d'ancienneté générale. Nonobstant toute

autre disposition inconciliable de la présente convention, ils pourront se prévaloir de leur ancienneté générale pour déplacer dans toute autre fonction à l'intérieur de leur groupe, en autant qu'ils aient l'ancienneté générale requise et qu'ils possèdent les qualifications normales requises pour remplir la fonction et satisfaire les exigences normales du poste après la période d'entraînement prévu à la clause 21.06.

C. RAPPEL

21.14 Lorsque les opérations normales reprennent, les salariés déplacés ou mis à pied sont rappelés au travail qu'ils font normalement; les rappels sont effectués dans l'ordre inverse des mises à pied. Les rappels se font en présence d'un directeur syndical en autant qu'il y en ait un de présent sur les lieux au moment du rappel.

ARTICLE 22 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

22.01 a) La Compagnie s'efforcera de former des équipes de travail et d'établir des cédules et des horaires convenant à elle-même et aux salariés. La semaine normale de travail consistera en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi ou en quatre (4) jours de dix (10) heures chacun.

b) Les horaires de travail existants ou déjà convenus par les parties pourront être modifiés avec le consentement des parties.

22.02 a) La Compagnie convient d'afficher six (6) fois par année, soit du 15 au 30 janvier, du 15 au 30 mars, du 15 au 30 mai, du 15 au 30 juillet, du 15 au 30 septembre et du 15 au 30 novembre, une liste sur laquelle les salariés indiquent en ordre prioritaire leur choix d'équipe ainsi que leur préférence pour l'heure du début de la journée de travail sur une même équipe. Ces choix entrent en vigueur le deuxième lundi du mois qui suit la fin de l'affichage.

b) En autant qu'il y ait des salariés qualifiés et compétents pour maintenir l'efficacité requise par la Compagnie sur chaque équipe, la Compagnie accordera, sur une base départementale, une préférence aux plus anciens pour l'équipe de leur choix selon les priorités indiquées.

c) À cette fin, la Compagnie affiche le mercredi de chaque semaine, normalement au plus tard à midi à moins de circonstances hors du contrôle de la Compagnie, un projet de cédule assignant les salariés à l'équipe de leur choix selon leur ancienneté, et, dans la mesure du possible, à leur fonction normale.

d) Tout salarié qui veut faire corriger une erreur qui le concerne dans la cédule doit en aviser la Compagnie avant 10 h 00, le jeudi; si le Syndicat local veut faire corriger une erreur dans la cédule, il doit en aviser la Compagnie dans les mêmes délais.

e) La cédule finale est affichée le jeudi de chaque semaine normalement au plus tard à midi et il n'y aura aucun changement dans les attributions de fonctions et d'équipes au cours d'une même semaine de travail, à moins de circonstances hors du contrôle de la Compagnie. Cependant, si le projet de cédule n'est pas affiché le mercredi tel que prévu à l'alinéa (c) de la présente clause, le Syndicat local pourra demander une extension des délais prévus au présent alinéa.

f) La Compagnie convient de n'apporter aucun changement à la cédule de travail au cours de la semaine pendant laquelle elle est en vigueur, à moins qu'elle n'y soit forcée par des raisons hors de son contrôle.

g) Tout salarié absent du travail pour quelque raison que ce soit au moment de l'affichage de la cédule de travail a la responsabilité de s'informer de son horaire de travail pour la semaine à venir. Toutefois, si l'affichage de la cédule de travail a lieu après midi (12 h 00), et un salarié a quitté le travail après midi (12 h 00) et avant l'affichage de ladite cédule, la Compagnie l'informera de son horaire de travail pour la semaine à venir.

h) Une copie de la cédule de travail finale sera mise à la disposition du Syndicat local.

22.03 **Département production**

a) Pour les salariés du département de la production sauf pour les salariés travaillant sur l'équipe de nuit, la semaine normale de travail sera soit :

- Cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi;
- Quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun du lundi au dimanche mais comportant pour chaque salarié au moins un (1) jour de congé le samedi ou le dimanche excluant l'équipe de nuit;
- Quatre (4) jours non consécutifs de dix (10) heures chacun du lundi au dimanche mais comportant pour chaque salarié au moins un (1) jour de congé le samedi ou le dimanche excluant l'équipe de nuit.

b) **Équipe de nuit**

Pour les salariés du département de la production travaillant sur l'équipe de nuit la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi ou du dimanche au jeudi.

22.04 **Département entrepôt**

a) Pour les salariés du département entrepôt travaillant sur l'équipe de jour, à l'exception des préposés à l'entretien sanitation, la semaine normale de travail sera soit :
- Cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi;
- Quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun du mercredi au samedi;
- Quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun du dimanche au mercredi.

b) 1. Pour les préposés à l'entretien sanitation du département entrepôt travaillant sur l'équipe de jour, la semaine normale de travail sera soit :
- Cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi;
-

2. Pour les salariés du département entrepôt travaillant sur l'équipe de soir, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi.
- Quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun du lundi au vendredi

3. Pour les salariés du département entrepôt travaillant sur l'équipe de nuit, la semaine normale de travail commencera le dimanche soir et consistera en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun ou de quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun du mardi au vendredi.

22.05 **Département garage**

a) Pour les salariés du département garage travaillant sur l'équipe de jour, la semaine normale de travail sera soit :
- Cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi;
- Quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun du mercredi au samedi ou du dimanche au mercredi.

b) Pour les salariés du département garage travaillant sur l'équipe de soir, la semaine normale de travail sera :
- Cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi.

c) Pour les salariés du département garage travaillant sur l'équipe de nuit, la semaine normale de travail commencera le dimanche soir et consistera en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun.

22.06 **Mécanicien de machine fixe**

a) Équipe de jour et soir
Pour les salariés du département de la bouilloire dont la fonction est mécanicien de machine fixe, et travaillant sur l'équipe de jour ou de soir, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi.

b) Équipe de nuit

Pour les salariés du département de la bouilloire dont la fonction est mécanicien de machine fixe, travaillant sur l'équipe de nuit, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi ou du dimanche au jeudi.

22.07 a) **Mécaniciens de l'entretien de la machinerie**

1. Pour les salariés de l'équipe de jour dans la fonction de mécanicien de l'entretien de la machinerie, la semaine normale de travail sera soit :
   - Cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi,
   - Quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun, du dimanche au mercredi ou du mercredi au samedi.

2. Pour les salariés de l'équipe de soir dans la fonction de mécanicien de l'entretien de la machinerie, la semaine normale de travail sera soit :
   - Cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi,
   - Quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun, du dimanche au mercredi ou du mercredi au samedi.

3. Pour les salariés de l'équipe de nuit dans la fonction mécanicien de l'entretien de la machinerie, la semaine normale de travail sera :
   - Cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi ou du dimanche au jeudi.

b) **Préposés à l'entretien des bâtisses**

Pour les préposés à l'entretien des bâtisses travaillant sur l'équipe de jour, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi.

c) **Magasiniers, électroniciens et électriciens**

Pour les magasiniers, électrotechniciens et électriciens A2 travaillant sur l'équipe de jour, de soir et de nuit, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi.

22.08 **Département Stérilisation**

Pour les préposés à la stérilisation et au nettoyage spécialisé de l'équipe de jour, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi.

Pour les préposés à la stérilisation et au nettoyage spécialisé de l'équipe de nuit, la semaine normale de travail sera soit de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun commençant le dimanche ou le lundi soir, soit de quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun commençant le dimanche ou le mercredi soir.

ARTICLE 23 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

23.01 **SEMAINE**

a) Sans permettre un refus concerté des salariés d'une fonction, du point de vue individuel, le travail supplémentaire sera fait sur une base volontaire à moins que la Compagnie ne puisse pas trouver parmi les autres salariés qualifiés le personnel nécessaire à l'accomplissement du travail.

b) Le temps supplémentaire est offert en premier lieu d'une façon équitable et par rotation au cours d'une même semaine selon l'ancienneté aux salariés de l'équipe concernée cédulés pour cette fonction au début de leur équipe.

c) En second lieu, le temps supplémentaire est offert aux salariés du département et de l'équipe concernés capables d'exécuter le travail requis selon leur ordre d'ancienneté par rotation au cours d'une même semaine.

d) En troisième lieu, le temps supplémentaire est offert aux salariés du groupe et de l'équipe concernés capables d'exécuter le travail requis selon leur ordre d'ancienneté par rotation au cours d'une même semaine.

e) Advenant que la Compagnie ait encore besoin de salariés additionnels, elle pourra utiliser des salariés occasionnels.

23.02 a) Pour les salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, le travail exigé par la Compagnie et accompli au-delà de huit (8) heures lors de toute journée devra être rémunéré au taux de base horaire et demi (1½) et s'il se prolonge au-delà de quatre (4) heures, il sera rémunéré à deux (2) fois le taux de base horaire.

b) Pour les salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures chacun, le travail exigé par la Compagnie et accompli au-delà de dix (10) heures lors de toute journée devra être rémunéré au taux de base horaire et demi (1½) et s'il se prolonge au-delà de deux (2) heures, il sera rémunéré à deux (2) fois le taux de base horaire.

23.03 Un salarié qui travaille plus de deux (2) heures de temps supplémentaire après sa journée régulière de huit (8) heures ou de dix (10) heures, selon le cas, a droit à une demi-heure (½) sans solde pour son repas et une allocation de repas de onze dollars (11,00 $).

23.04 **Temps supplémentaire: 5ième, 6ième ou 7ième journée**

a) Le temps supplémentaire prévu sera affiché quarante-huit (48) heures à l'avance.

b) Le temps supplémentaire requis sur la fonction concernée est offert en premier lieu aux salariés titulaires ou remplaçants qui ont été cédulés pour la semaine complète de travail dans cette fonction, selon l'ordre de ceux qui ont le moins de temps supplémentaire accumulé; en cas d'égalité, l'ancienneté prévaut.

c) En second lieu, le temps supplémentaire est offert aux salariés du département concerné capables d'exécuter le travail requis qui ont le moins de temps supplémentaire accumulé; en cas d'égalité, l'ancienneté prévaut.

d) En troisième lieu, le temps supplémentaire est offert aux salariés du groupe concerné capables d'exécuter le travail requis qui ont le moins de temps supplémentaire accumulé; en cas d'égalité l'ancienneté prévaut.

e) Advenant que la Compagnie ait encore besoin de salariés additionnels, elle pourra utiliser des salariés occasionnels.

23.05 **Procédure d'heures cumulées pour fin de répartition équitable**

a) Le salarié qui travaille à taux et demie se voit crédité l'équivalent de cent cinquante (150%) pourcent des heures ou des portions d'heures travailler (1 heure travaillée = 1½ cumulées).

b) Le salarié qui travaille à taux double se voit crédité l'équivalent de deux cent (200%) pourcent des heures ou des portions d'heures travailler (1 heure travaillée = 2 cumulées).

c) Le temps supplémentaire travaillé dans une autre fonction est considéré comme du temps cumulé pour fins de répartition équitable du temps supplémentaire.

d) Un refus de la part du salarié n'est pas considéré comme du temps cumulé pour fins de répartition équitable du temps supplémentaire.

e) La liste d'heure cumulé est mise à jour une fois à chaque début de semaine. Une copie des feuilles d'affichage et une liste indiquant tout cumul d'heure prévu ci-haut au paragraphe a, b, et c dans la fonction du salarié ainsi que tout le temps supplémentaire travaillé dans une autre fonction sera affichée pour vérification par les salariés. Une copie de la liste sera mise à la disposition du Syndicat local. La liste de temps supplémentaire sera remise à zéro au 31 décembre de chaque année.

f) Lorsque qu'un nouveau salarié devient régulier, celui-ci se voit attribuer la moyenne des heures de tous les salariés du groupe dont il fait partie.

23.06 a) **Salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun**

Pour les salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, le travail exigé par la Compagnie et accompli lors d'une sixième (6e) journée de la semaine

sera rémunéré au taux de base horaire et demi (1½); le travail exigé par la Compagnie et accompli lors d'une septième (7e) journée de la semaine sera rémunéré à deux (2) fois le taux de base horaire, avec un minimum garanti de quatre (4) heures par jour.

b) **Salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures chacun**

Pour les salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures chacun, le travail exigé par la Compagnie et accompli lors d'une cinquième (5e) journée de la semaine sera rémunéré au taux de base horaire et demi (1½); lorsqu'un tel salarié travaille une sixième (6e) journée pendant sa semaine, le travail exigé par la Compagnie sera rémunéré au taux de base horaire et demi (1½) lorsqu'un tel salarié n'a pas travaillé la cinquième (5ième) journée de sa semaine et à deux (2) fois le taux de base horaire lorsqu'il a travaillé la cinquième (5e) journée de sa semaine; lorsqu'un tel salarié travaille une septième (7e) journée pendant sa semaine, le travail exigé par la Compagnie sera rémunéré à deux (2) fois le taux de base horaire; le tout avec un minimum garanti de quatre (4) heures par jour.

23.07 Le travail exigé d'un salarié par la Compagnie et accompli l'un des treize (13) jours fériés prévus à l'Article 13 sera rémunéré au taux de deux (2) fois son taux horaire de base régulier en plus du paiement du jour férié auquel le salarié aurait droit selon les conditions de l'Article 13, excepté le travail accompli sur toute équipe régulière dont la cédule normale chevauche le jour férié.

23.08 Si un nombre insuffisant de salariés acceptent de faire le temps supplémentaire selon les procédures prévues aux clauses 23.01 et 23.04, les salariés qualifiés immédiatement disponibles ayant le moins d'ancienneté seront obligés d'accomplir le travail requis.

23.09 La Compagnie ne peut faire travailler un salarié plus de douze (12) heures consécutif par jour.

Nonobstant à ce qui est prévu au précédent paragraphe les salariées du département de l'entretien pourront travailler un maximum de seize (16) heures consécutif par jour.

23.10 **Heures supplémentaires accumulées – Banque de temps**

La Compagnie convient de rendre disponible un programme pour accumuler une banque de temps afin de réduire l'impact des mises à pied durant les périodes moins achalandées. Ce programme remplacera le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée maximale de 80 heures basée sur les heures supplémentaires effectuées, majorée à 50 %.

Modalités du programme :

- Seuls les salariés réguliers ont droit au programme d'heures supplémentaires accumulées;
- Seuls le temps supplémentaire payé a taux et demi peut être cumulé dans cette banque;
- Un maximum de 80 heures peut être accumulé dans la banque de temps pour une année ;
- Les premières heures travaillées en temps supplémentaires seront accumulées dans une banque de temps selon les heures supplémentaires travaillées, majoré à 50%
- Tout salarié régulier qui désire adhérer au programme doit soumettre leur demande à leur superviseur au cours du mois de décembre de l'année précédente. Lorsque leur décision sera soumise, ils ne pourront la retirer pour l'année en cours;
- Les heures accumulées sont prises sous forme de semaine complète de travail, c'est-à-dire 40 heures.
- Le salarié ne peut demander à la Compagnie de céduler une semaine de temps accumulé tant que ce dernier n'a pas accumulé 40 heures dans sa banque;
- Ce congé doit être pris à une date convenue entre le salarié et la Compagnie, avant le 15 avril de l'année suivante, mais en dehors de la période estivale (2e lundi de juin à la Fête du Travail) et du mois de décembre. Si le congé n'a pas été pris au 15 avril de l'année suivante, les heures accumulées seront alors payées. Cependant, advenant que le salarié cesse de travailler pour la Compagnie avant qu'il ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire;
- Ce congé ne pourra enfreindre sur les journées de vacances déjà programmées;
- Le premier salarié qui demande de réserver une date est considéré en premier selon les besoins des opérations.

ARTICLE 24 GARANTIE QUOTIDIENNE ET TEMPS D'ATTENTE

24.01 **Salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures**

a) Un salarié travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures qui se rapporte au travail sans avoir été averti au préalable de la suspension du travail sur son équipe recevra, comme garantie, six (6) heures de travail ou six (6) heures de paie à son taux horaire régulier. Toutefois, un salarié qui a été absent du travail a la responsabilité de s'informer auprès de la Compagnie s'il y a du travail disponible avant de se présenter.

b) Nonobstant à ce qui est prévu en a), lors de journée supplémentaire le salarié recevra comme garantie six (6) heures de travail ou six (6) heures de paie à taux et demi (1½) ou taux double (2) selon le taux prévu à l'article 23.06.

24.02 **Salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures**

a) Un salarié travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures qui se rapporte au travail sans avoir été averti au préalable de la suspension du travail sur son équipe recevra, comme garantie, huit (8) heures de travail ou huit (8) heures de paie à son taux horaire régulier. Toutefois, un salarié qui a été absent du travail a la responsabilité de s'informer auprès de la Compagnie s'il y a du travail disponible avant de se présenter.

b) Nonobstant à ce qui est prévu en a), lors de journée supplémentaire le salarié recevra comme garantie huit (8) heures de travail ou huit (8) heures de paie à taux et demi (1½) ou taux double (2) selon le taux prévu à l'article 23.06.

24.03 **Rappel au travail**

Tout salarié, qui a complété sa cédule normale de travail et qui est rappelé par la Compagnie après en avoir quitté les lieux, sera rémunéré à son taux horaire et demi pour chaque heure travaillée avec garantie d'un minimum de six (6) heures à son taux régulier, le plus élevé des deux.

ARTICLE 25 PÉRIODES DE REPOS ET REPAS

25.01 **Salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures**

La Compagnie accordera aux salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures, des périodes de repos de quinze (15) minutes au cours de la première partie de l'équipe et de quinze (15) minutes au cours de la seconde partie de l'équipe; ces périodes de repos doivent normalement précéder et dépasser d'au moins trente (30) minutes le moment où le salarié est éligible à sa période de repas.

25.02 **Salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures**

La Compagnie accordera aux salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures, des périodes de repos de vingt (20) minutes au cours de la première partie de l'équipe et de vingt (20) minutes au cours de la seconde partie de l'équipe; ces périodes de repos doivent normalement précéder et dépasser d'au moins trente (30) minutes le moment où le salarié est éligible à sa période de repas.

25.03 Les salariés qui travaillent des heures supplémentaires auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes au début du temps supplémentaire. L'éligibilité aux périodes subséquentes de repos de quinze (15) minutes sera établie par chaque deux (2) heures de travail par la suite, à moins qu'il n'y ait une période de repas prévue. Cette clause est applicable lorsqu'il s'agit d'une demi-heure (½) de temps supplémentaire et plus.

ARTICLE 26 UNIFORMES

26.01 Tous les uniformes non usés ou susceptibles d'usage dont il est fait mention au présent Article demeurent la propriété de la Compagnie.

26.02 a) Pour les salariés de la production, de l'entrepôt et de l'entretien ménager : ces derniers utiliseront un total de quarante-et-un (41) points par année qui seront utilisés pour se procurer l'uniforme de base complet.

Chaque item a une valeur variant entre un (1) et six (6) points.

b) Pour les salariés du garage, de bouilloire, de l'entretien de la machinerie et l'entretien de bâtisse : ces derniers utiliseront un total de quarante-quatre (44) points par année qui seront utilisés pour se procurer l'uniforme de base complet.

Chaque item a une valeur variant entre un (1) et six (6) points.

c) Tous les salariés doivent se procurer obligatoirement chaque année :
- deux (2) pantalons ou un (1) pantalon et un (1) bermuda;
- deux (2) chemines ou deux (2) chandails, au choix de l'employé.

d) Sur présentation des vieux souliers ou des vieilles bottines, tous les salariés réguliers auront droit à de nouvelles paires de souliers ou de bottines de sécurité lorsque celles qu'ils portent seront usées ou défectueuses. La Compagnie convient d'offrir trois (3) choix différents aux salariés, modèle d'été ou modèle d'hiver.

e) Pendant la durée de la présente convention, un paletot d'hiver trois-quarts (3/4) ou un demi-veston sera remis aux DCL et sera remplacé au besoin sur une base d'échange. Cet item ne fait pas partie de la banque de point attribué au salarié.

f) Pour fins de cet Article, les salariés occasionnels de l'intérieur ayant complété leur période de probation bénéficient de trente (30) points pour se procurer un uniforme.

26.03 a) La Compagnie fournira, à ses frais, pour le département du garage, un paletot d'hiver avec pantalon d'hiver ainsi qu'un sarrau pour chaque salarié aux services d'essence et de route. Un habit de motoneige sera remis au salarié désigné par la Compagnie travaillant au département du garage pouvant travailler à l'extérieur. Ces vêtements seront remplacés au besoin sur une base d'échange.

b) La Compagnie fournira, à ses frais, aux salariés de l'entretien (machinerie et bâtisse et département de bouilloire), deux (2) sarreaux.

26.04 La Compagnie convient de nettoyer les uniformes des mécaniciens deux (2) fois par semaine.

26.05 La Compagnie fera prendre les mesures pour la fabrication des uniformes une (1) fois par année, au début du mois de septembre, le tout afin que les uniformes d'hiver soient prêts pour usage au mois de novembre de chaque année.

ARTICLE 27 DISPOSITIONS SPÉCIALES

27.01 Le chargement, le plein d'essence, la vérification d'huile, le lavage et l'entretien des camions devront être faits par les salariés attitrés dont c'est la tâche.

27.02 La Compagnie versera à chaque mécanicien de la flotte, ou du garage qui est obligé de fournir ses propres outils pour accomplir son travail normal un montant de quatre cent cinquante dollars (450 $) par année, le tout aux fins de remplacer les outils endommagés ou perdus pendant la durée de la présente convention collective. Cette allocation sera payable le ou vers le 15 septembre de chaque année. Les outils achetés par le salarié seront la propriété du salarié.

Pendant la durée de la convention collective, la Compagnie maintient sa pratique actuelle quant au remplacement des outils brisés ou endommagés des mécaniciens de l'entretien de la machinerie.

27.03 Un local approprié dans chaque établissement sera assigné aux salariés pour la prise de leur période de repos.

27.04 Aucun sous-contrat ne sera accordé pour la fabrication ou l'embouteillage de cannettes ou de bouteilles de tout produit vendu par la Compagnie ou de tout travail qui est normalement fait par les membres de l'unité de négociation. La présente disposition ne s'applique pas si la Compagnie n'a pas, dans les établissements visés par la présente convention collective, l'équipement requis ou si le sous-contrat résulte d'une aliénation totale ou partielle des actifs de la Compagnie. La présente disposition ne s'applique pas non plus dans le cas de sous-contrat d'une durée limitée pour des fins spécifiques et auquel les parties consentent.

ARTICLE 28 TRANSFERTS

28.01 Lorsqu'un salarié est permuté de façon permanente à une fonction dont le taux de salaire est plus élevé que la fonction qu'il occupait, il recevra le taux de salaire applicable.

28.02 Lorsqu'un salarié est permuté de façon permanente à une fonction dont le taux de salaire est moindre que celui de la fonction qu'il occupait, il recevra le taux de salaire applicable.

28.03 Advenant que la Compagnie transfert un salarié après que la programmation de travail soit terminé, le salarié sera rémunéré le taux de la classification ou le taux de sa classification occupé, le plus élevé des deux.

ARTICLE 29 PRIMES

29.01 a) Un salarié désigné par la Compagnie comme "chef d'équipe" pour surveiller deux (2) salariés ou plus et qui est de plus responsable de la quantité et de la qualité du travail effectué par ces salariés recevra une prime de soixante-dix cents (0,70 $) l'heure de plus que le taux de salaire le plus élevé de la fonction des salariés qu'il doit surveiller.

b) Un chef d'équipe n'aura pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou discipliner des salariés.

29.02 a) Un salarié travaillant sur une équipe autre que l'équipe régulière de jour recevra une prime de un dollar et quinze cents (1,15 $) l'heure si le début de son équipe est fixé avant 18 h 00 ou un dollar et trente-cinq cents (1,35 $) l'heure si le début de son équipe est fixé après 18 h 00. La prime est applicable seulement aux heures travaillées à compter de midi (12 h 00), selon le cas.

b) Un salarié dont l'horaire normal comporte du travail le samedi ou le dimanche recevra une prime de un dollar et quatre-vingt cents (1,80 $) pour chaque heure travaillée le samedi ou le dimanche suivant son horaire normal.

29.03 Les vérificateurs, pompistes et Jockeys qui doivent travailler continuellement à l'extérieur ont droit à une prime fixe de compensation saisonnière de quatre-vingt cents (0,80 $) l'heure pour chaque heure de travail, du 1er octobre au 30 avril de chaque année. Des uniformes d'hiver adéquats seront fournis à ces personnes. L'abri temporaire, s'il y a lieu, sera suffisant pour recouvrir deux (2) camions à la fois.

29.04 Le formateur attitré par la Compagnie recevra une prime de soixante-dix cents (0,70 $) l'heure pour chaque heure de formation demandée par la Compagnie qu'il donnera.

ARTICLE 30 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

30.01 a) Pour fins d'établir des taux minimums et maximums de paie, les taux horaires suivants s'appliqueront:

	FONCTIONS	1/9/2009	1/9/2010	1/9/2011	1/9/2012
Production	Préposé à la production	25.57 $	25.97 $	26.37 $	26.87 $
	Préposé à la remplisseuse CO2	25.57 $	25.97 $	26.37 $	26.87 $
	Préposé à l'entretien ménager	25.57 $	25.97 $	26.37 $	26.87 $
	Préposé à la pileuse	25.57 $	25.97 $	26.37 $	26.87 $
	Préposé à l'étiqueteuse	26.22 $	26.62 $	27.02 $	27.52 $
	Préposé à la cartonneuse / remplisseuse	25.57 $	25.97 $	26.37 $	26.87 $
	Préposé au contrôle des matières premières (CMP)	26.43 $	26.83 $	27.23 $	27.73 $
	Fabricant de sirop	26.28 $	26.68 $	27.08 $	27.58 $
	Technicien de laboratoire	26.28 $	26.68 $	27.08 $	27.58 $
Entrepôt	DCL	26.28 $	26.68 $	27.08 $	27.58 $
	Préposé à l'entretien sanitation entrepôt	25.88 $	26.28 $	26.68 $	27.18 $
	Jockey	26.28 $	26.68 $	27.08 $	27.58 $

Garage	Pompiste	25.57 $	25.97 $	26.37 $	26.87 $
	Aide aux mécaniciens et débosseleurs	25.57 $	25.97 $	26.37 $	26.87 $
	Mécanicien et débosseleur	28.03 $	28.43 $	28.83 $	29.33 $
	Magasinier	26.43 $	26.83 $	27.23 $	27.73 $
	Mécanicien de chariot-élévateur	28.03 $	28.43 $	28.83 $	29.33 $
Bouilloire	Mécanicien de machines fixes	28.03 $	28.43 $	28.83 $	29.33 $
Entretien (machinerie et bâtisse)	Préposé à l'entretien bâtisse	27.21 $	27.61 $	28.01 $	28.51 $
	Graisseur	25.80 $	26.20 $	26.60 $	27.10 $
	Mécanicien de l'entretien de la machinerie	28.03 $	28.43 $	28.83 $	29.33 $
	Magasinier	26.43 $	26.83 $	27.23 $	27.73 $
	Électrotechnicien	31.14 $	31.54 $	31.94 $	32.44 $
	Électricien A-2	31.14 $	31.54 $	31.94 $	32.44 $
Stérilisation	Préposé à la stérilisation et au nettoyage spécialisé	26.28 $	26.68 $	27.08 $	27.58 $

30.02 Taux des salariés réguliers en probation (clause 20.02) et des salariés occasionnels (sauf étudiants) qui ont complété leur période de probation clause 61.02:

01/09/09	01/09/10	01/09/11	01/09/12
19,34 $	19,74 $	20,14 $	20,64 $

30.03 Taux des salariés occasionnels en période de probation (clause 61.02) :

01/09/09	01/09/10	01/09/11	01/09/12
15,95 $	16,15 $	16,35 $	16,60 $

30.04 a) Étudiants
Un étudiant est un salarié occasionnel qui travaille pendant la période entre la Fête de la Reine et la Fête du travail et/ou entre le 15 décembre et le 15 janvier. Les salariés occasionnels pourront suivre une formation pratique seulement s'ils sont jumelés avec un salarié régulier ou si aucun salarié du groupe de l'intérieur n'est en mise à pied. Toutefois, ils pourront recevoir une formation en classe en tout temps.

b) Les salariés occasionnels pourront suivre une formation pratique seulement s'ils sont jumelés avec un salarié régulier ou si aucun salarié du groupe de l'intérieur n'est en mise à pied. Toutefois, ils pourront recevoir une formation en classe en tout temps.

III - DISPOSITIONS APPLICABLES AU GROUPE DE L'EXTÉRIEUR

ARTICLE 40 ANCIENNETÉ

40.01 Un salarié en probation est un salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue à la clause 40.02 ou à la clause 61.02. Un salarié en probation n'a aucun droit en vertu des dispositions d'ancienneté de cette convention et il peut être congédié par la Compagnie; un tel congédiement n'est pas sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

40.02 Tout nouveau salarié doit travailler pendant une période de probation de neuf-cent soixante (960) heures effectivement travaillés (y inclus toute heure de probation en vertu de la clause 61.02) dans un poste régulier qui est vacant et pendant cette période il n'acquiert aucun droit d'ancienneté. L'ancienneté des salariés qui ont complété leur période de probation sera établie d'une façon rétroactive à la date à laquelle ils ont commencé à travailler suite à leur dernière embauche ou à la date à laquelle ils ont été transférés dans l'unité de négociation.

40.03 L'ancienneté générale sera calculée en années, mois, semaines, jours de service continu pour la Compagnie à compter de la dernière date à laquelle un salarié a commencé à travailler suite à sa dernière embauche pour la Compagnie ou de la date à laquelle il a été transféré dans l'unité de négociation.

40.04 Il y aura, pour les salariés assujettis à la présente convention, à l'intérieur du groupe de l'extérieur, les formes d'ancienneté suivantes:

a) Ancienneté générale signifie la période d'emploi régulier au service de la Compagnie à compter de la dernière date d'entrée.

b) Ancienneté départementale signifie l'ancienneté générale appliquée parmi les salariés d'un même département. À l'intérieur du groupe ci-après mentionné, les départements et les fonctions dans chaque département sont les suivants:

Départements	Fonctions
1. Mise en marché	Technicien Mise en marché/ événements spéciaux Marchandiseur
2. Livraison Service Plus	Livreur Service Plus
3. Livraison conventionnelle	Livreur Aide-livreur
4. Cartage	Livreur - Cartage Aide-livreur Cartage
5. Livraison Vrac et Transport	Livreur Vrac Livreur Récupération Livreur Transport Aide-livreur Vrac
6. Réparation et service technique	Technicien extérieur Technicien intérieur Magasinier Aide-magasinier Route néons et entretien Technicien en réfrigération Technicien installateur
7. Remplacement	Remplaçant Mise en marché Remplaçant Vrac Remplaçant conventionnel Remplaçant Service Plus Remplaçant Réparation et Service Technique

40.05 L'ancienneté générale continue de s'accumuler tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas perdue conformément aux dispositions de la présente convention.

40.06 Il y aura bris d'ancienneté ou de continuité de service pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) congédiement pour cause;

b) démission ou autre cessation de service par un acte volontaire d'un salarié;

c) mise à pied pour une période continue de douze (12) mois si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté et pour une période continue de vingt-quatre (24) mois si le salarié a un (1) an d'ancienneté et plus;

d) défaut de répondre à l'avis de rappel au travail de la Compagnie dans les trois (3) jours (excluant samedi et dimanche) par téléphone, par lettre recommandée ou par service de messagerie à la dernière adresse donnée par le salarié à la Compagnie. Le représentant en chef ou le directeur du Syndicat de la section sera avisé en conséquence;

e) absence due à une maladie personnelle ou accident autre qu'un accident de travail, avec preuve médicale, pour une période continue de douze (12) mois si le salarié a moins d'un (1) an d'ancienneté et pour une période continue de vingt-quatre (24) mois si le salarié a un (1) an d'ancienneté et moins de trois (3) ans d'ancienneté et pour trente-six (36) mois si le salarié a trois (3) ans d'ancienneté ou plus.

40.07 La Compagnie établit à tous les trois (3) mois (janvier, avril, juillet et octobre) des listes d'ancienneté des salariés qui ont terminé leur période de probation. Des copies de ces listes seront affichées au tableau et seront envoyées au bureau d'affaires du Syndicat, en duplicata, et au bureau du Syndicat local au cours de janvier, avril, juillet et octobre de chaque année.

40.08 À compter de la signature de cette convention, si deux (2) ou plusieurs nouveaux salariés ont la même date d'ancienneté, un tirage au sort en présence d'un directeur syndical et d'un représentant de la Compagnie indiquera qui est réputé avoir le plus d'ancienneté et ce à compter du moment où ils deviennent réguliers. Cette disposition n'affecte pas le rang d'ancienneté des salariés ayant déjà obtenu des droits d'ancienneté avant la signature de la présente convention collective.

40.09 **A. MISE À PIED DES DIRECTEURS**

Nonobstant les dispositions de la présente convention, il est entendu qu'un tel directeur du Syndicat, au maximum de quatre (4) ne peut être mis à pied pour manque de travail, aussi longtemps qu'il y a du travail disponible dans sa propre catégorie de salaire ou dans une catégorie inférieure de salaire, dans tous les établissements en autant qu'il soit capable d'accomplir ledit travail à la satisfaction de la Compagnie. Il est entendu qu'en exerçant ce privilège, un tel salarié peut déplacer un salarié possédant plus d'ancienneté. Le Syndicat fournira une liste à la Compagnie, par ordre de fonction sur l'exécutif, des salariés qui sont couverts par ce sous-paragraphe.

B. MISE À PIED DU REPRÉSENTANT EN CHEF

Nonobstant les dispositions de la présente convention, il est entendu que le salarié qui est le représentant en chef du groupe de l'extérieur ne peut être mis à pied pour manque de travail, aussi longtemps qu'il y a du travail disponible dans sa propre catégorie de salaire ou dans une catégorie inférieure de salaire, dans son établissement, en autant qu'il soit capable d'accomplir ledit travail à la satisfaction de la Compagnie. Il est entendu qu'en exerçant ce privilège, un tel salarié peut déplacer des salariés possédant plus d'ancienneté. Le Syndicat fournira à la Compagnie le nom du salarié qui est couvert par ce sous-paragraphe.

C. CHOIX D'ÉQUIPE

Pour le choix de l'équipe, le représentant en chef sera considéré comme le plus ancien à l'intérieur de son groupe.

40.10 Tout transfert à un poste hors de l'unité de négociation n'est pas régi par les dispositions de la présente convention et le salarié ainsi promu a droit à une période d'essai de six (6) mois. En tout temps avant l'expiration de ladite période de six (6) mois, le salarié ainsi transféré qui désire retourner à son ancien poste a droit de le faire en donnant une (1) semaine d'avis à la Compagnie et il sera alors retourné à son ancien poste sans perte d'aucun des avantages prévus à la présente convention. Les mêmes règles s'appliquent si la Compagnie désire le retourner à son ancien poste, sauf la nécessité de l'avis d'une (1) semaine. Après cette période de six (6) mois, il perd toute ancienneté dans son groupe et il ne peut retourner à l'unité que selon le consentement et les conditions établies par les parties.

40.11 a) Il n'y aura normalement pas de transfert permanent qui s'effectuera de l'extérieur à l'intérieur ou inversement. Cependant, tout salarié désireux d'effectuer un tel transfert peut soumettre une demande écrite à cet effet au service du personnel avec copie au syndicat et il pourra alors y avoir des transferts permanents par entente mutuelle écrite entre les parties. Un salarié ainsi transféré conservera sa pleine ancienneté et continuera de l'accumuler uniquement pour fins de vacances (Article 14) et des bénéfices sociaux (Article 16). Pour toutes autres fins, y inclus le choix de vacances, son ancienneté commencera à courir à compter de la date de son transfert.

b) La même règle s'applique au salarié qui, après s'être prévalu du paragraphe précédent, retourne dans son groupe d'origine: sauf pour fins de vacances (Article 14) et de bénéfices sociaux (Article 16), son ancienneté commencera à courir à compter de la date de son retour dans son groupe d'origine.

40.12 À la demande écrite du salarié, il peut être transféré d'un groupe à un autre groupe dans le cas de mise à pied temporaire à la condition qu'il y ait des postes ouverts ou comblés par des salariés occasionnels dans l'autre groupe et que le salarié soit qualifié pour faire le travail disponible.

Le salarié ainsi cédulé dans l'autre groupe la veille du transfert ne peut pas revenir dans son groupe le lendemain matin même si la mise à pied est annulée le lendemain matin par un surplus de travail.

Cependant, si le salarié par son ancienneté est cédulé pour travailler dans l'autre groupe le lendemain en après-midi seulement, ce salarié ainsi cédulé peut se rendre le matin afin de voir s'il y a du travail dans son groupe; dans l'affirmative, il peut rester dans son groupe ce matin-là sans être obligé de changer de groupe en après-midi.

Le salarié reprend son ancien poste sans perte d'ancienneté lorsque le travail reprend dans son groupe.

ARTICLE 41 MOUVEMENT DE PERSONNEL

A. PROMOTIONS - DÉMOTIONS - MUTATIONS

41.01 Dès qu'un poste permanent devient vacant, la Compagnie doit l'afficher dans tout établissement pendant sept (7) jours en spécifiant les qualifications normales requises pour remplir la fonction et satisfaire les exigences normales du poste. Copie de cet avis, qui comporte également une description sommaire des tâches, sera remise au Syndicat.

41.02 Tout salarié désireux de se porter candidat pour le poste affiché devra signer son nom sur la formule d'affichage, mentionnée à la clause précédente au cours du susdit délai d'affichage. Tout salarié absent qui désire être considéré comme candidat advenant l'affichage de certains postes en fait la demande par écrit au bureau du personnel.

41.03 a) À l'expiration du délai d'affichage, la Compagnie choisira parmi les candidats qui ont postulé le poste tel que susdit en autant qu'ils aient les qualifications normales requises pour remplir la fonction et satisfaire aux exigences normales du poste. Advenant que deux (2) ou plusieurs salariés soient qualifiés, la préférence sera accordée à l'ancienneté générale. Le poste doit normalement être comblé dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai d'affichage.

b) Nonobstant toutes dispositions incompatibles du présent Article, dans le département du service à la clientèle, lorsqu'il y a un poste permanent parmi les responsables de comptes, le poste est attribué, sujet aux critères du paragraphe précédent, aux salariés du groupe de l'extérieur, à l'exception des salariés du département "réparation et service" qui font application pour le poste; à défaut, il est attribué aux salariés du département "réparation et service" qui font application pour le poste.

41.04 Tout salarié ayant posé sa candidature et qui se croit lésé par le choix de la Compagnie a le droit de faire un grief conformément aux règles établies par la présente convention.

41.05 a) Pour les fins de l'application du présent Article, un poste n'est pas considéré comme vacant si le salarié qui l'occupe est absent pour n'importe laquelle des raisons d'absence prévues ou autorisées par la présente convention.

b) Aux fins de remplacement de salariés absents, les remplaçants qui ont les qualifications normales requises pour remplir et satisfaire les exigences normales du poste sont assignés aux postes vacants en tenant compte de leur ancienneté, des exigences particulières des postes vacants et de leur disponibilité au moment où la vacance survient.

c) Le remplaçant assigné à un poste vacant doit demeurer dans ce poste jusqu'à la fin de la semaine de travail, si requis.

L'ordre de priorité pour combler les postes vacants est le suivant:

A. <u>REMPLAÇANTS – MISE EN MARCHÉ</u>

1. Technicien Mise en marché/ événements spéciaux
2. Marchandiseur

B. <u>REMPLAÇANTS - VRAC</u>

1. Livreur (vrac)
2. Livreur-récupération
3. Livreur (transport)
4. Aide-livreur

Lorsque les remplaçants - Mise en marché n'ont aucun poste vacant à remplacer, ils sont inscrits au bas de la liste des remplaçants - vrac. Lorsque les remplaçants - vrac n'ont aucun poste vacant à remplacer, ils sont inscrits au bas de la liste des remplaçants - conventionnel.

41.06 Tout salarié promu à un poste vacant a droit à une période d'essai déterminée par la Compagnie d'une durée minimale de vingt et un (21) jours et d'une durée maximale de cinquante-six (56) jours. Pendant cette période, soit à la demande de la Compagnie ou à sa propre demande, le salarié peut retourner à son ancien poste sans perte d'aucun des avantages prévus à la présente convention. Tant que le salarié est en période d 'essai, la Compagnie ne le mutera pas à d'autres tâches, sous réserve des autres clauses de la convention collective.

41.07 Les parties reconnaissent, pour les fins d'application du présent Article, qu'un salarié peut être assigné temporairement au poste affiché tant qu'il n'aura pas été comblé conformément aux dispositions du présent Article. Dans un tel cas, on procédera en assignant le salarié choisi par la Compagnie et qui est volontaire.

41.08 Advenant qu'un salarié pour des raisons acceptées par les parties désire être transféré à une autre fonction, il doit en faire la demande par écrit à la Compagnie; son poste est alors affiché et comblé selon les dispositions de la présente convention et ainsi de suite pour tous les postes vacants subséquents. Tel salarié peut postuler tout poste ainsi affiché.

41.09 Pour raison de santé ou raison personnelle acceptée par les deux parties, un salarié pourra demander un transfert temporaire de fonction ou d'équipe à l'intérieur de son groupe.

En acceptant ce transfert temporaire, la Compagnie respectera le principe de l'ancienneté à l'intérieur de son groupe et tiendra compte de la compétence de l'individu à remplir la fonction et le salarié sera rémunéré au taux régulier de la fonction à laquelle il est transféré.

41.10 Tout salarié doit être détenteur d'un permis de chauffeur de camion (Classe I) pour postuler un poste de livreur ou d'aide-livreur. La présente disposition ne s'applique pas aux aides-livreurs à l'emploi de la Compagnie au 1er septembre 1977 et qui n'ont jamais été détenteurs du permis de chauffeur de camion (Classe I) ou l'équivalent.

B. MISE À PIED OU DÉPLACEMENT

41.11 Dans le cas où, faute de travail, il doit y avoir un ralentissement temporaire des opérations, les salariés affectés par le ralentissement sont assignés à la discrétion de la Compagnie, en autant qu'ils aient l'ancienneté générale requise. Cependant, s'il en résulte des mises à pied temporaires, les salariés affectés sont en premier lieu les salariés occasionnels, puis les plus jeunes du groupe, en autant qu'en ordre inverse d'ancienneté, les salariés plus anciens soient capables d'exécuter les fonctions requises.

41.12 a) Advenant l'abolition d'un ou plusieurs postes à l'intérieur d'une fonction, les salariés affectés sont ceux qui ont le moins d'ancienneté générale parmi ceux qui occupent la fonction. Nonobstant toute autre disposition inconciliable de la présente convention, ils pourront se prévaloir de leur ancienneté générale pour déplacer dans toute autre fonction à l'intérieur de leur groupe, en autant qu'ils aient l'ancienneté générale requise et qu'ils soient capables d'exécuter la fonction suite à la période d'essai prévue à la clause 41.06.

b) Toutefois si cette abolition de postes est à l'intérieur de la fonction Livreur Service Plus, la Compagnie offrira par ancienneté aux salariés de la fonction la possibilité de se prévaloir de la procédure prévue à la clause 41.13 a) aux lieu et place des salariés de la fonction ayant le moins d'ancienneté générale.

41.13 a) Advenant l'abolition d'une ou de plusieurs fonctions à l'intérieur du groupe de l'extérieur, les salariés affectés sont ceux qui ont le moins d'ancienneté générale. Nonobstant toute autre disposition inconciliable de la présente convention, ils pourront se prévaloir de leur ancienneté générale pour déplacer dans toute autre fonction à l'intérieur de leur groupe, en autant qu'ils aient l'ancienneté générale requise et qu'ils possèdent les qualifications normales requises pour remplir la fonction et satisfaire les exigences normales du poste dans un délai raisonnable suite à la période d'essai prévue à la clause 41.06.

b) La présente disposition s'applique également au salarié incapable de se qualifier dans le cas de la clause 17.03

41.14 Les salariés recevront leur formule de cessation d'emploi dans les quinze (15) jours de leur mise à pied.

C. RAPPEL

41.15 Lorsque les opérations normales reprennent, les salariés déplacés ou mis à pied sont rappelés au travail qu'ils font normalement; les rappels sont effectués dans l'ordre inverse des mises à pied. Cependant, nonobstant toutes autres dispositions de la présente convention, dans le groupe de l'extérieur, la pratique actuelle d'utiliser les services de ceux qui se présentent au travail est maintenue en vigueur.

ARTICLE 42 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

42.01 a) Sauf si autrement prévu à la présente convention, la semaine de travail sera de cinq (5) jours ou de quatre (4) jours et d'approximativement quarante (40) heures par semaine.

b) Lorsqu'un tel salarié termine sa route d'une façon satisfaisante pour la Compagnie dans un nombre d'heures inférieur à celui d'une journée normale de travail, il peut considérer sa journée de travail comme terminée.

42.02 a) **Techniciens extérieurs attitrés à l'installation de fontaines**

Pour les techniciens extérieurs attitrés à l'installation de fontaines, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi et il y aura une demi-heure (½) permise pour le repas.

Les heures du début de la journée pourront varier entre 5 h 30 et 7 h 00 pour l'équipe de jour.

b) **Techniciens intérieurs et techniciens en réfrigération (équipes de jours)**

Pour les techniciens intérieurs, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi ou du dimanche au jeudi.

Les heures de début pourront varier comme suit :

Équipe de jour : entre 6 h 30 et 8 h 00 du lundi au vendredi;
Équipe de soir : entre 14 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi;
Équipe de nuit : entre 22 h 00 et 24 h 00 du dimanche au jeudi.

c) **Techniciens extérieurs sauf pour ceux attitrés à l'installation de fontaines**

Pour les techniciens extérieurs, la semaine normale de travail sera soit de quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun du dimanche au mercredi et du mercredi au samedi, soit de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi.

Les heures de début pourront varier comme suit :

Équipe de jour:	entre 7h30 et 9h00 du lundi au vendredi;
Équipe régulière de soir :	entre 11h30 et 13h00 du lundi au vendredi;
Équipe de soir et week-end :	entre 10h00 et 12h30 du dimanche au mercredi ; entre 10h00 et 12h30 du mercredi au samedi.

42.03

a) **Techniciens de la mise en marché**

Pour les techniciens de la mise en marché de l'équipe de jour, la semaine normale de travail sera soit de quatre (4) jours consécutifs ou non consécutifs de dix (10) heures chacun du lundi au vendredi, soit de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi et il y aura une demi-heure (½) permise pour le repas. Le choix de cédule se fera par ordre d'ancienneté; à défaut de volontaires, les plus jeunes sont assignés aux postes vacants.

Les heures du début de la journée de travail pourront varier entre 5 h 30 et 7 h 00 pour l'équipe de jour.

b) **Marchandiseurs**

Pour les marchandiseurs de l'équipe de jour, la semaine normale de travail sera soit de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi ou du mardi au samedi, soit de quatre (4) jours non consécutifs de dix (10) heures chacun du lundi au vendredi, soit de quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun, du dimanche au mercredi ou du mercredi au samedi. Pour les marchandiseurs de l'équipe de soir, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi. Le choix de cédule se fera par ordre d'ancienneté; à défaut de volontaires, les plus jeunes sont assignés aux postes vacants. La Compagnie s'engage à minimiser au maximum les postes de soir sur le marchandisage.

Les heures du début de la journée de travail pourront varier entre 5 h 30 et 7 h 00 pour l'équipe de jour et entre 12 h 30 et 14 h 30 pour l'équipe de soir. Il y aura une demi-heure (½) permise pour le repas.

42.04 **Salariés «Événements spéciaux»**

Pour les salariés affectés aux "Événements spéciaux", la semaine normale de travail sera soit de quatre (4) jours non consécutifs de dix (10) heures chacun du lundi au vendredi, soit de quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun du dimanche au mercredi ou du mercredi au samedi. Les heures du début de la journée de travail pourront varier entre 5 h 30 et 7 h 00 pour l'équipe de jour. Il y aura une demi-heure (½) permise pour le repas.

42.05 **Livreurs transport**

a) Pour les livreurs transport de l'équipe de jour, la semaine normale de travail sera soit de quatre (4) jours consécutifs ou non consécutifs de dix (10) heures chacun du lundi au vendredi, ou de quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun du mercredi au samedi ou du dimanche au mercredi.

Les heures du début de la journée de travail pourront varier entre 5 h 30 et 7 h 00 et il y aura une demi-heure (½) permise pour le repas.

b) Pour les livreurs transport de l'équipe de soir, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi.

Les heures du début de la journée de travail pourront varier entre 14 h 30 et 16 h 30 et il y aura une demi-heure (½) permise pour le repas.

c) Pour les livreurs transport de l'équipe de nuit, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) chacun commençant le dimanche soir.

Les heures du début de la période de travail pourront varier entre 21 h 00 et 22 h 00 et il y aura une demi-heure (½) permise pour le repas.

42.06 **Livreurs vrac, Livreur-récupération et aides-livreurs vrac**

a) Pour les livreurs vrac et aides-livreurs vrac de l'équipe de jour, la semaine normale de travail sera soit de quatre (4) jours consécutifs ou non consécutifs de dix (10) heures chacun du lundi au vendredi, ou de quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures chacun du mercredi au samedi, avec une demi-heure (½) permise pour le repas.

b) Pour les livreurs vrac et aides-livreurs vrac des équipes de soir et de nuit, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi ou pour les livreurs vracs et aides-livreurs vracs de l'équipe de nuit, du dimanche au jeudi, avec une demi-heure (½) permise pour le repas.

c) Les heures du début de la journée de travail pourront varier entre 5 h 30 et 7 h 30 pour l'équipe de jour, entre 14 h 30 et 16 h 30 pour l'équipe de soir et entre 20 h 00 et 24 h 00 pour l'équipe de nuit.

d) Pour les livreurs-récupération, la semaine normale de travail sera soit de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi, soit de quatre (4) jours consécutifs ou non-consécutifs de dix (10) heures chacun du lundi au vendredi.

e) Les heures du début de la journée de travail pourront varier entre 5 h 30 et 7 h 00, avec une demi-heure (½) permise pour le repas.

42.07 **Livreurs Service Plus**

a) Pour les livreurs Service Plus de l'équipe de jour, la semaine normale de travail sera soit de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi, soit de quatre (4) jours non consécutifs du lundi au vendredi, soit de quatre (4) jours consécutifs du dimanche au mercredi ou du mercredi au samedi, avec une demi-heure (½) permise pour le repas.

b) Pour les livreurs Service Plus de l'équipe de soir, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi, avec une demi-heure (½) permise pour le repas et les heures du début de la journée de travail pourront varier entre 5 h 30 et 7 h 00 pour l'équipe de jour et entre 14 h 30 et 15 h 30 pour l'équipe de soir.

42.08 **Livreurs conventionnels et aides-livreurs conventionnels**

a) Pour les livreurs conventionnels et aides-livreurs conventionnels, la semaine normale de travail sera soit de cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi ou du mardi au samedi, soit de quatre (4) jours consécutifs ou non consécutifs du lundi au vendredi ou du mardi au samedi avec une demi-heure (½) permise pour le repas.

b) Les heures du début de la journée de travail pourront varier entre 5 h 30 et 7 h 00 pour l'équipe de jour et entre 14h30 et 16h30 pour l'équipe de soir.

42.09 **Département «Cartage»**

a) Pour les salariés du département «Cartage», la semaine normale de travail sera soit de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi, soit de quatre (4) jours consécutifs ou non consécutifs de dix (10) heures chacun du lundi au vendredi.

b) Les heures du début de la journée de travail pourront varier entre 5 h 30 et 7 h 00, avec une demi-heure (½) permise pour le repas.

42.10 **Magasiniers et Route Néon et entretien**

Pour les magasiniers et les salariés « Route Néon et entretien », la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi. Les heures du début de la journée de travail pourront varier entre 6 h 30 et 8 h 00 avec une demi-heure (½) permise pour le repas.

42.11 Les horaires et les heures de travail établies au présent Article 42 peuvent être modifiées avec le consentement des parties. En autant que l'efficacité requise par la Compagnie est maintenue, l'ancienneté normalement prévaudra pour le choix de l'équipe de travail, si c'est pour une semaine complète de travail ou plus.

42.12 Lorsqu'il y aura un ou des jours fériés dans une semaine, la Compagnie s'efforcera de fournir des camions additionnels selon les besoins; à défaut de le faire, les salariés pourront être requis de travailler en temps supplémentaire et seront rémunérés au taux applicable selon les dispositions de la présente convention.

42.13 Aucun salarié ne sera cédulé pour travailler en temps régulier sur plus d'une équipe au cours de la même journée de travail.

ARTICLE 43 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

43.01 Sans permettre un refus concerté des salariés de la fonction concernée, du point de vue individuel, le travail supplémentaire sera fait sur une base volontaire à moins que la Compagnie ne puisse pas trouver parmi les autres salariés qualifiés le personnel nécessaire à l'accomplissement du travail.

43.02 a) Le temps supplémentaire est offert en premier lieu aux salariés de la fonction et de l'équipe concernée cédulés pour cette fonction au début de leur équipe, selon leur ordre d'ancienneté en descendant selon le système de rotation. Une liste indiquant le temps supplémentaire travaillé ou refusé, sera disponible pour vérification par les salariés concernés.

Procédure pour fin de répartition de temps supplémentaire

i. Lors de distribution de temps supplémentaire une 5ième, 6ième ou une 7ième journée selon le cas, la procédure suivante s'applique:
   - Le temps supplémentaire est offert par rotation en débutant par le salarié ayant plus d'ancienneté. Lors de la prochaine occasion de temps supplémentaire, la Compagnie devra l'offrir au salarié suivant sur la liste de rotation.
   - À chaque fois que le salarié est demandé pour travailler 5ième, 6ième ou une 7ième journée selon le cas, il lui sera imputé un tour. Un refus de la part du salarié sera considéré comme un tour cumulé pour fin de répartition de temps supplémentaire.

ii. Advenant qu'un salarié soit transféré dans une autre fonction suite a un affichage, ce salarié sera inséré dans la liste de temps supplémentaire selon son rang d'ancienneté. Le nombre de tour qui lui sera imputé sera celui du salarié ayant le moins d'ancienneté immédiatement après lui.

iii. Au premier septembre de chaque année le nombre de tour cumulé est remis à zéro.

b) En second lieu, le temps supplémentaire est offert aux salariés du département et de l'équipe concernés capables d'exécuter le travail selon le système de rotation et par ancienneté. Le temps supplémentaire travaillé dans une autre fonction est considéré comme du temps accumulé dans sa fonction pour fins de répartition équitable du temps supplémentaire.

c) En troisième lieu, le temps supplémentaire est offert aux salariés du groupe et de l'équipe concernés capables d'exécuter le travail requis selon le système de rotation et par ancienneté. Le temps supplémentaire travaillé dans une autre fonction est considéré comme du temps accumulé dans sa fonction pour fins de répartition équitable du temps supplémentaire.

d) **Procédure pour fin de répartition du temps supplémentaire "MEM"**

Nonobstant ce qui est prévu a l'article 43.02 a), le temps supplémentaire du département du "MEM" ainsi que du département du "Cartage" sera distribué de la façon suivante lors d'une 5ième, 6ième ou d'une 7ième journée:

i. Le temps supplémentaire est offert par fonction.

ii. Les heures travaillées en temps supplémentaire ou refusées seront cumulées pour fin de répartition équitable.

iii. Lors de besoin de main d'œuvre à temps supplémentaire une 6ième ou une 7ième journée, la Compagnie demande au salarié ayant cumulé le moins d'heures dans sa fonction.

iv. Au premier septembre de chaque année le nombre de d'heure cumulé est remis à zéro.

43.03 a) Le travail exigé par la Compagnie et accompli par un salarié travaillant à taux horaire au-delà des heures normales de sa journée sera rémunéré à raison de une fois et demie (1½) de son taux horaire régulier; s'il se prolonge au-delà de douze (12) heures travaillées dans une journée, il sera rémunéré à deux fois son taux horaire régulier pour telles heures.

b) Le travail exigé par la Compagnie et accompli par un salarié travaillant à taux quotidien au-delà de quarante (40) heures par semaine sera rémunéré à raison de une fois et demie (1½) de son taux quotidien divisé par le nombre d'heures normales de sa journée pour toute heure travaillée au-delà de quarante (40) heures par semaine.

c) Le travail exigé par la Compagnie et accompli par un salarié travaillant à taux quotidien selon un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures au-delà de dix (10) heures et en-deça de douze (12) heures travaillées dans une journée sera rémunéré à raison de une fois et demie (1½) son taux quotidien divisé par le nombre d'heures de sa journée.

d) Le travail exigé par la Compagnie et accompli par un salarié travaillant à taux quotidien au-delà de douze (12) heures travaillées dans une journée sera rémunéré à raison de deux (2) fois son taux quotidien divisé par le nombre d'heures normales de sa journée.

e) Il est entendu que l'application de la présente clause ne peut donner lieu au pyramidage de paiement de temps supplémentaire à l'intérieur d'une semaine donnée.

f) Tout salarié, qui a complété sa cédule normale de travail et qui est rappelé par la Compagnie après en avoir quitté les lieux, sera rémunéré à son taux horaire et demi pour chaque heure travaillée avec garantie d'un minimum de six (6) heures à son taux régulier, le plus élevé des deux.

43.04 a) Les salariés qui travaillent plus de deux (2) heures après leur journée régulière de travail ont droit à une demi-heure (1/2) sans solde pour leur repas et à une allocation de repas de onze dollars (11,00 $).

b) Le chauffeur de camion-remorque qui voyage en dehors du territoire de la Compagnie et qui est sur la route pour plus de dix (10) heures consécutives aura droit à une allocation de repas de onze dollars (11,00 $).

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE: 5IÈME, 6IÈME OU 7IÈME JOURNÉE

43.05 a) **Salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun (taux de salaire fixe)**

Pour les salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun à taux de salaire fixe uniquement, le travail exigé par la Compagnie et accompli lors d'une sixième (6e) journée de la semaine sera payé au taux de une fois et demie (1½) leur taux de salaire fixe; le travail exigé par la Compagnie et accompli lors d'une septième (7e) journée de la semaine sera payé au taux de deux (2) fois leur taux de salaire fixe, avec un minimum garanti de quatre (4) heures par jour.

b) **Salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun (avec salaire de base et commission)**

Pour les salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun avec un salaire de base et avec une commission, le travail exigé par la Compagnie et accompli lors d'une sixième (6e) journée de la semaine sera payé au taux de une fois et demie (1½) leur salaire de base d'une journée régulière de travail, en plus des commissions régulières qui seront gagnées ce jour-là; le travail exigé par la Compagnie et accompli lors d'une septième (7e) journée de la semaine sera payé au taux de deux (2) fois le salaire de base d'une journée régulière de travail, en plus des commissions régulières qui seront gagnées ce jour-là.

c) **Salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures chacun (taux de salaire fixe)**

Pour les salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures chacun à taux de salaire fixe uniquement, le travail exigé par la Compagnie et accompli lors d'une cinquième (5e) journée de la semaine sera rémunéré au taux de une fois et demie (1½) leur taux de salaire fixe; lorsqu'un tel salarié travaille une sixième (6e) journée pendant sa semaine, le travail exigé par la Compagnie sera rémunéré au taux de une fois et demie (1½) leur taux de salaire fixe lorsqu'un tel salarié n'a pas travaillé la cinquième (5e) journée de sa semaine et à deux (2) fois le taux de salaire fixe lorsqu'il a travaillé la cinquième (5e) journée de sa semaine; lorsqu'un tel salarié travaille une septième (7e) journée pendant sa semaine, le travail exigé par la Compagnie sera rémunéré à deux (2) fois le taux de salaire fixe; le tout avec un minimum garanti de quatre (4) heures par jour.

d) **Salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures chacun (avec salaire de base et commission)**

Pour les salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures chacun avec un salaire de base et avec une commission, le travail exigé par la Compagnie et accompli lors d'une cinquième (5e) journée de la semaine sera rémunéré au taux de base horaire et demi (1½), en plus des commissions régulières qui seront gagnées ce jour-là;

lorsqu'un tel salarié travaille une sixième (6e) journée pendant sa semaine, le travail exigé par la Compagnie sera rémunéré au taux de base horaire et demi (1½) lorsqu'un tel salarié n'a pas travaillé la cinquième (5e) journée de sa semaine et à deux (2) fois le taux de base horaire lorsqu'il a travaillé la cinquième (5e) journée de sa semaine en plus des commissions régulières qui seront gagnées ce jour-là; lorsqu'un tel salarié travaille une septième (7e) journée pendant sa semaine, le travail exigé par la Compagnie sera rémunéré à deux (2) fois le taux de base horaire en plus des commissions régulières qui seront gagnées ce jour-là.

e) Malgré les clauses 43.05 a), b), c) et d), un salarié peut accepter de compléter les heures de sa semaine normale de travail lors d'une journée à l'extérieur de son horaire régulier et d'être, par conséquent, rémunéré à son taux régulier, si un salarié moins ancien a travaillé plus d'heures que lui dans la semaine.

43.06 La rémunération pour les jours fériés dans les cas où les salariés sont appelés à travailler le jour d'un tel congé et pour la durée de la présente convention sera la suivante:

a) Les salariés qui travaillent avec un salaire de base et une commission recevront, en plus de la rémunération prévue pour le jour férié, deux (2) fois le salaire de base, plus les commissions gagnées tel jour.

b) Les salariés autres que ceux mentionnés au paragraphe précédent seront payés, en plus de la rémunération prévue pour le jour férié, deux (2) fois leur salaire régulier pour tout travail exécuté tel jour férié, le tout avec une garantie d'un minimum de quatre (4) heures de salaire payées.

43.07 Si un nombre insuffisant de salariés acceptent de faire le temps supplémentaire selon la procédure prévue à la clause 43.02, les salariés qualifiés immédiatement disponibles ayant le moins d'ancienneté seront obligés d'accomplir le travail requis.

43.08 **Heures supplémentaires accumulées – Banque de temps**

La Compagnie convient de rendre disponible un programme pour accumuler une banque de temps afin de réduire l'impact des mises à pied durant les périodes moins achalandées. Ce programme remplacera le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée maximale de 80 heures basée sur les heures supplémentaires effectuées, majorée à 50 %

Modalités du programme :

- Seuls les salariés réguliers ont droit au programme d'heures supplémentaires accumulées;
- Seuls le temps supplémentaire payé a taux et demi peut être cumulé dans cette banque;
- Un maximum de 80 heures peut être accumulé dans la banque de temps pour une année ;
- Les premières heures travaillées en temps supplémentaires seront accumulées dans une banque de temps selon les heures supplémentaires travaillées, majoré à 50%
- Tout salarié régulier qui désire adhérer au programme doit soumettre leur demande à leur superviseur au cours du mois de décembre de l'année précédente. Lorsque leur décision sera soumise, ils ne pourront la retirer pour l'année en cours;
- Les heures accumulées sont prises sous forme de semaine complète de travail, c'est-à-dire 40 heures.
- Le salarié ne peut demander à la Compagnie de céduler une semaine de temps accumulé tant que ce dernier n'a pas accumulé 40 heures dans sa banque;
- Ce congé doit être pris à une date convenue entre le salarié et la Compagnie, avant le 15 avril de l'année suivante, mais en dehors de la période estivale (2e lundi de juin à la Fête du Travail) et du mois de décembre. Si le congé n'a pas été pris au 15 avril de l'année suivante, les heures accumulées seront alors payées. Cependant, advenant que le salarié cesse de travailler pour la Compagnie avant qu'il ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire;
- Ce congé ne pourra enfreindre sur les journées de vacances déjà programmées;
- Le premier salarié qui demande de réserver une date est considéré en premier selon les besoins des opérations.

ARTICLE 44 GARANTIE QUOTIDIENNE ET TEMPS D'ATTENTE

44.01 a) Dans tous les cas où des livreurs Service Plus cédulés pour travailler seraient empêchés de travailler parce qu'il n'y a aucun véhicule de disponible pour cette journée-là, le livreur Service Plus concerné sera alors payé pour telle journée son salaire de base plus une

commission minimum calculée sur la moyenne de ses commissions de la semaine en question.

b) Dans le cas où un tel salarié serait retenu à l'intérieur dû à un bris ou un manque de véhicule ou de produits, ou à un bris d'ordinateur ("hand held"), et que cela retarde ledit salarié à l'intérieur, ledit salarié ne sera pas tenu d'accomplir sa journée de travail après 12 h 00 (midi).

44.02 Pour les livreurs Service Plus en attente pour plus d'une heure dû au fait que la Compagnie ne peut pas leur fournir pour leur travail des camions réguliers ou camions-remorques, selon le cas, ou à cause de bris de camion sur la route, ou a un bris d'ordinateur ("hand held"), la Compagnie leur garantit pour les heures en attente les taux suivants:

01/09/09	01/09/10	01/09/11	01/09/12
18,97 $	19,37 $	19,77 $	20,27 $

44.03 Advenant qu'un salarié avec salaire de base et commission soit absent en congé payé et que son poste soit comblé par un remplaçant, il reçoit une rémunération égale à celle gagnée par le remplaçant pour cette absence. S'il n'est pas remplacé, il reçoit la rémunération prévue à la clause 13.03.

44.04 **Salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures (taux de salaire fixe)**

Un salarié travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures à taux de salaire fixe uniquement qui se rapporte au travail sans avoir été averti au préalable de la suspension du travail sur son équipe recevra, comme garantie, six (6) heures de travail ou six (6) heures de paie à son taux horaire régulier. Toutefois, un salarié qui a été absent du travail a la responsabilité de s'informer auprès de la Compagnie s'il y a du travail disponible avant de se présenter.

44.05 **Salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures (taux de salaire fixe)**

Un salarié travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures à taux de salaire fixe uniquement qui se rapporte au travail sans avoir été averti au préalable de la suspension du travail sur son équipe recevra, comme garantie, huit (8) heures de travail ou huit (8) heures de paie à son taux horaire régulier. Toutefois, un salarié qui a été absent du travail a la responsabilité de s'informer auprès de la Compagnie s'il y a du travail disponible avant de se présenter.

ARTICLE 45 PÉRIODES DE REPOS

45.01 a) **Salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures**

La Compagnie accordera aux salariés travaillant sur un horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures, des périodes de repos de quinze (15) minutes au cours de la première partie de l'équipe et de quinze (15) minutes au cours de la seconde partie de l'équipe; ces périodes de repos doivent normalement précéder et dépasser d'au moins trente (30) minutes le moment où le salarié est éligible à sa période de repas.

b) **Salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures**

La Compagnie accordera aux salariés travaillant sur un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures, des périodes de repos de vingt (20) minutes au cours de la première partie de l'équipe et de vingt (20) minutes au cours de la seconde partie de l'équipe; ces périodes de repos doivent normalement précéder et dépasser d'au moins trente (30) minutes le moment où le salarié est éligible à sa période de repas.

c) Les périodes de repos prévues aux clauses 45.01 a) et 45.01 b) s'appliquent uniquement aux techniciens intérieurs, extérieurs et attitrés à l'installation de fontaines. Pour les autres salariés, les périodes de repas prévues aux clauses 42.03 et suivants constituent également les périodes de repos sans perte de rémunération régulière. Les parties s'entendent que cette disposition vise uniquement à confirmer la pratique en vigueur à la signature de la convention collective (2000), et n'aura pas d'impact sur les opérations.

45.02 Les salariés qui travaillent des heures supplémentaires auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes au début du temps supplémentaire. L'éligibilité aux périodes subséquentes de repos de quinze (15) minutes sera établie par chaque deux (2) heures de travail par la suite, à moins qu'il n'y ait une période de repas prévue. Cette clause est applicable lorsqu'il s'agit d'une demi-heure (½) de temps supplémentaire et plus.

ARTICLE 46 UNIFORMES

46.01 Tous les uniformes non-usés ou susceptibles d'usage, dont il est fait mention à la présente clause, demeurent la propriété de la Compagnie.

46.02 a) Pour les livreurs Service Plus, livreurs, aides-livreurs, marchandiseurs, salariés du vrac, du transport et du cartage, les techniciens intérieurs et extérieurs et les remplaçants:

Pour les uniformes d'hiver et d'été, les salariés utiliseront un total de soixante (60) points par année qui seront utilisés pour se procurer l'uniforme de base complet.

Chaque item a une valeur variant entre un (1) point et quinze (15) points.

La Compagnie fournira aux techniciens deux (2) sarraus par salarié pour la durée de la convention collective.

La Compagnie fournira pour la période d'hiver aux techniciens intérieurs et extérieurs, aux livreurs vrac, transport et cartage, un par-dessus 3/4 sur base d'échange, et ce, sans affecter la banque de point des salariés.

b) Pour la mise en marché, les techniciens de la mise en marché et des remplaçants mise en marché:

Pour les uniformes d'hiver et d'été, les salariés utiliseront un total de soixante-huit (68) points par année qui seront utilisés pour se procurer l'uniforme de base complet.

Chaque item a une valeur variant entre un (1) point et quinze (15) points.

La Compagnie fournira:

1. À chaque deux (2) ans de calendrier, un manteau d'hiver ou par-dessus d'hiver.

2. Les gants, (y compris les gants de cuir sur remise des gants usés), et la cravate sur demande.

46.03 Sur présentation des vieux souliers ou des vieilles bottines, tous les salariés réguliers auront droit à de nouvelles paires de souliers ou de bottines de sécurité lorsque celles qu'ils portent seront usées ou défectueuses. La Compagnie convient d'offrir trois (3) choix différents aux salariés, modèle d'été et modèle d'hiver.

46.04 Le nettoyage, le pressage et l'entretien normal de tels uniformes seront faits par les salariés à leurs frais; cet entretien normal, nettoyage et repassage devra en tout temps être fait à la satisfaction de la Compagnie.

46.05 La Compagnie fera prendre les mesures pour la fabrication des uniformes une (1) fois par année, au début du mois de septembre, le tout afin que les uniformes d'hiver soient prêts pour usage au mois de novembre de chaque année.

46.06 La Compagnie fournira aux livreurs Service Plus, livreurs, aides-livreurs, marchandiseurs et techniciens les gants industriels nécessaires, (y compris les gants de cuir sur remise des gants usés),

ARTICLE 47 DISPOSITIONS SPÉCIALES

47.01 Il est convenu entre les parties qu'advenant le cas où, pendant la durée de la présente convention collective, à cause de nécessités industrielles ou commerciales, la Compagnie était obligée de changer sa méthode de distribution, avant de ce faire, il y aura rencontre avec le Syndicat pour fins de discuter des modifications requises à la convention collective alors en vigueur et ce, seulement sur les clauses qui pourraient être affectées par de tels changements prévus. À défaut d'entente, le Syndicat pourra recourir à la procédure de griefs prévue à la présente convention collective.

47.02 Lorsque les circonstances le justifient, il y aura révision et équilibration des routes. Lors de telles occasions, la Compagnie avise les salariés qui sont sur les accidents de travail ou sur l'assurance collective pour leur permettre de se prévaloir de leurs droits.

47.03 Advenant qu'il y ait lieu pour la Compagnie d'effectuer des changements fondamentaux dans le système de rapports faits par tout livreur à la fin de sa journée de travail, il y aura rencontre avec le Syndicat pour discuter de ces changements avant qu'ils n'entrent en vigueur. À défaut d'entente, ils pourront être mis en vigueur par la Compagnie et après une période de soixante (60) jours, le Syndicat, s'il n'est pas satisfait, pourra soumettre un grief selon la procédure prévue à la clause 47.01.

47.04 Au retour des camions, le livreur Service Plus ou le livreur feront la vérification complète de leur chargement en présence d'un vérificateur et les deux (2) signeront la feuille de retour. Un nombre suffisant de personnes représentant la Compagnie devront être disponibles à tous les jours.

47.05 La politique actuelle sera maintenue, à savoir:

a) Les techniciens extérieurs ne seront pas obligés de livrer des réservoirs de produits ou des sacs en boîte. Toutefois, ils pourront exceptionnellement livrer le nombre de réservoirs de produits ou de sacs en boîte nécessaires pour l'installation de l'équipement;

b) Les techniciens extérieurs continueront à recevoir de leur supérieur immédiat, lorsque nécessaire, un montant d'argent pour couvrir leurs dépenses.

47.06 Aucun salarié de mise en marché ou de la livraison ne sera tenu d'accepter pour livraison un réservoir (tank) qui n'est pas rempli ou dont le sceau est brisé.

47.07 Les salariés ne seront pas responsables de bris sauf s'il y a négligence de la part du salarié.

47.08 La Compagnie continuera à fournir sur les routes, diables, crochets, monte-trottoirs et rouleaux nécessaires, ainsi qu'un coffre-fort dans les camions de service plus.

47.09 a) Dans le cas de livraison de produits de la Compagnie par des livreurs conventionnels, un aide-livreur sera fourni au livreur, sauf dans les cas suivants :

(i) **<u>Horaire de 4 jours / 10 heures</u>**
Les vingt-deux (22) circuits sans aide-livreur tel que désignés de temps en temps par la Compagnie, dont vingt (20) seront assignés du lundi au vendredi et deux (2) qui seront assignés du mardi au samedi;

Horaire de 5 jours / 8 heures
Les vingt-cinq (25) circuits sans aide-livreur tel que désignés de temps en temps par la Compagnie, dont vingt-trois (23) seront assignés du lundi au vendredi et deux (2) qui seront assignés du mardi au samedi;

(ii) Les circuits additionnels désignés par le comité prévu ci-dessous, ou à défaut par l'arbitre;

(iii) les livraisons spéciales d'après-midi.

Un comité paritaire composé de deux (2) représentants patronaux et de deux (2) représentants syndicaux se pencheront sur toute proposition de la Compagnie de créer des circuits additionnels sans aide-livreur en tenant compte des critères suivants :

1) le nombre de caisses par camion;
2) le nombre de clients;
3) les difficultés des clients;
4) l'équipement requis pour travailler;
5) le mix des produits.

S'il y a désaccord au sein du comité, la Compagnie peut saisir un arbitre de la mésentente, conformément aux Articles 9 et 10.

b) Dans le cas de livraison de produits de la Compagnie par des livreurs (Vracs) à des clients pour lesquels la livraison présente des difficultés inhabituelles, la Compagnie convient de prendre les mesures nécessaires pour fournir l'aide appropriée; advenant qu'il y ait mésentente, le tout sera soumis à un comité paritaire composé de deux (2) représentants patronaux et deux (2) représentants syndicaux qui auront le mandat de solutionner la mésentente.

c) Il pourra y avoir, pendant les périodes de pointe, deux (2) camions sur la même route ou un rechargement du même camion, après consultation entre la Compagnie et l'équipe. S'il y a mésentente, le Syndicat aura le droit de soumettre les représentations appropriées.

47.10 a) Les livreurs conventionnels et aides-livreurs conventionnels sont responsables du marchandisage des produits qu'ils livrent chez les clients qu'ils desservent.

b) Exceptionnellement, le livreur cartage livrera seulement la quantité de produits nécessaire au démarrage de l'équipement dont il effectue la livraison et l'installation.

47.11 Le salarié qui accepte un chèque d'un client après avoir obtenu l'autorisation du gérant de district ou du directeur des ventes ne sera pas tenu responsable dans le cas d'un chèque à "provision insuffisante" (N.S.F.). Un salarié continue d'être avisé lorsqu'un chèque ne devrait pas être accepté.

47.12 La Compagnie versera à chaque technicien qui est obligé de fournir ses propres outils pour accomplir son travail normal un montant de deux cents cinquante dollars (250 $) par année de convention, le tout aux fins de remplacer les outils endommagés ou perdus pendant le durée de la présente convention collective. Cette allocation sera payable le ou vers le 15 septembre de chaque année. Les outils achetés par le salarié seront la propriété du salarié.

47.13 Un système de rotation est établi entre les chauffeurs de transport et ceux assignés au transport du sucre sur la même équipe de travail. Cette rotation est faite sur la base d'une semaine complète de travail sur le transport du sucre.

47.14 Aucun sous-contrat ne sera accordé pour la distribution et la livraison de cannettes ou de bouteilles de tout produit vendu par la Compagnie ou de tout travail qui est normalement fait pas les membres de l'unité de négociation. La présente disposition ne s'applique pas si le sous-contrat résulte d'une aliénation totale ou partielle des actifs de la Compagnie. La présente disposition ne s'applique pas non plus dans le cas d'un sous-contrat d'une durée limitée pour des fins spécifiques et auquel les parties consentent.

ARTICLE 48 TRANSFERTS

48.01 Lorsqu'un salarié est permuté de façon permanente à une fonction dont le taux de salaire est plus élevé que la fonction qu'il occupait, il recevra le taux de salaire applicable.

48.02 Lorsqu'un salarié est permuté de façon permanente à une fonction dont le taux de salaire est moindre que celui de la fonction qu'il occupait, il recevra le taux de salaire applicable.

48.03 Advenant que la Compagnie transfert un salarié après que la programmation de travail soit terminé, le salarié sera rémunéré le taux de la classification ou le taux de sa classification occupé, le plus élevé des deux.

ARTICLE 49 PRIMES

49.01 a) Un salarié travaillant sur une équipe autre que l'équipe régulière de jour recevra une prime de un dollar et quinze cents (1,15 $) l'heure si le début de son équipe est fixé avant 18 h 00 ou un dollar et trente-cinq cents (1,35 $) l'heure si le début de son équipe est fixé après 18 h 00. La prime est applicable seulement aux heures travaillées à compter de 12 h 00 (midi), selon le cas.

b) Un salarié dont l'horaire normal comporte du travail le samedi ou le dimanche recevra une prime de un dollar et quatre-vingt cents (1,80 $) pour chaque heure travaillée le samedi ou le dimanche suivant son horaire normal.

c) Tout salarié travaillant comme technicien en réfrigération aura droit à une prime de quarante-cinq cents (0,45 $) de l'heure.

d) Le formateur attitré par la Compagnie recevra une prime de soixante-dix cents (0,70 $) l'heure pour chaque heure de formation demandée par la Compagnie qu'il donnera.

49.02 Les techniciens extérieures attitrés aux appels de service de soir et de fin de semaine recevront une prime de dix dollars (10,00$) par jour comme compensation pour leur disponibilité. Cette prime sera payée uniquement aux salariés attitrés aux appels de service après les heures de travail de soir et de fins de semaine.

ARTICLE 50 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	FONCTIONS	1/9/2009	1/9/2010	1/9/2011	1/9/2012
50.01	**Livreur Services Plus**				
	Taux quotidien pour horaire de 10 heures	189,65$/jr	193,65$/jr	197,65$/jr	202,65$/jr
	Taux quotidien pour horaire de 8 heures	151,72$/jr	154,92$/jr	158,12$/jr	162,12$/jr
	+	+	+	+	+
	Commission par caisse de 24 pour tous formats	0,85$/cs	0,85$/cs	0,85$/cs	0,85$/cs
50.02	**Livreur Vrac & Livreur Récupération**				
	Taux quotidien pour horaire de 10 heures	288,40$/jr	292,40$/jr	296,40$/jr	301,40$/jr
	Taux quotidien pour horaire de 8 heures	230,72$/jr	233.92$/jr	237,12$/jr	241,12$/jr
50.03	**Aide-livreur Vrac**				
	Taux quotidien pour horaire de 10 heures	253,80$/jr	257,80$/jr	261,80$/jr	266,80$/jr
	Taux quotidien pour horaire de 8 heures	203,04$/jr	206,24$/jr	209,44$/jr	213,44$/jr
50.04	**Livreur conventionnel**				
	Taux quotidien pour horaire de 8 heures avec aide livreur	229,20$/jr	232,40$/jr	235,60$/jr	239,60$/jr
	Taux quotidien pour horaire de 8 heures sans aide-livreur	230,72$/jr	233.92$/jr	237,12$/jr	241,12$/jr
	Taux quotidien pour horaire de 10 heures avec aide livreur	286,50$/jr	290,50$/jr	294,50$/jr	299,50$/jr
	Taux quotidien pour horaire de 10 heures sans aide-livreur	288,40$/jr	292,40$/jr	296,40$/jr	301,40$/jr
50.05	**Aide-livreur conventionnel**				
	Taux quotidien pour horaire de 8 heures	217,20$/jr	220,40$/jr	223,60$/jr	227,60$/jr
	Taux quotidien pour horaire de 10 heures	271,50$/jr	275,50$/jr	279,50$/jr	284,50$/jr
50.06	**Technicien de la mise en marché**	28,69$/hr	29,09$/hr	29,49$/hr	29,99$/hr
50.07	**Marchandiseur**				
	a) Général	19,85$/hr	19,85$/hr	19,85$/hr	19,85$/hr
	b) Après un (1) an travaillé dans la fonction	21,10$/hr	21,10$/hr	21,10$/hr	21,10$/hr
	c) Après deux (2) ans travaillés dans la fonction	22,60$/hr	22,60$/hr	22,60$/hr	22,60$/hr
	d) Après trois (3) ans travaillés dans la fonction ou après dix (10) ans d'ancienneté	24,35$/hr	24,35$/hr	24,35$/hr	24,35$/hr
	NB: Il n'y aura pas de progression dans les échelons pendant la durée de la convention collective.				
50.08	**Livreur Cartage**	26,87$/hr	27,27$/hr	27,67$/hr	28,17$/hr
50.09	**Aide-livreur Cartage**	26,76$/hr	27,16$/hr	27,56$/hr	28,06$/hr
50.10	**Chauffeur – Transport**				
	Taux quotidien pour horaire de 10 heures	272,00$/jr	276,00$/jr	280,00$/jr	285,00$/jr
	Taux quotidien pour horaire de 8 heures	217,60$/jr	220,80$/jr	224,00$/jr	228,00$/jr
50.11	**Préposé aux événements spéciaux**	27,05$/hr	27,45$/hr	27,85$/hr	28,35$/hr
50.12	**Technicien Extérieur & Technicien Installateur**	28,35$/hr	28,75$/hr	29,15$/hr	29,65$/hr
50.13	**Technicien Intérieur**	28,35$/hr	28,75$/hr	29,15$/hr	29,65$/hr
50.14	**Magasinier**	26,83$/hr	27,23$/hr	27,63$/hr	28,13$/hr
50.15	**Aide-Magasinier**	21,55$/hr	21,95$/hr	22,35$/hr	22,85$/hr
50.16	**Route-Néons et entretien**	21,55$/hr	21,95$/hr	22,35$/hr	22,85$/hr

50.17 **Remplaçant Mise en marché, Vrac, Service Plus, ou Conventionnel**

Taux de la fonction dans laquelle il remplace.

50.18 **Taux des salariés réguliers en probation (clause 40.02) et des salariés occasionnels (sauf étudiants) qui ont complété leur période de probation (clause 61.02) - Groupe de l'extérieur**

	FONCTIONS	1/9/2009	1/9/2010	1/9/2011	1/9/2012
a)	Postes rémunérés à taux horaire (sauf marchandiseurs):	20,34 $/hr	20,74 $/hr	21,14 $/hr	21,64 $/hr
b)	Postes rémunérés à taux quotidien sur un horaire de huit (8) heures par jour	162,72$/jr	165,76$/jr	169,12$/jr	173,12$/jr
c)	Postes rémunérés à taux quotidien sur un horaire de dix (10) heures par jour :	203,40$/jr	207,40$/jr	211,40$/jr	216,40$/jr
	Poste de **Livreur Service Plus** rémunéré à				
d)	Taux quotidien pour horaire de 8 heures	104,40$/jr	107,60$/jr	110,80$/jr	114,80$/jr
e)	Taux quotidien pour horaire de 10 heures	130,50$/jr	134,50$/jr	138,50$/jr	143,50$/jr
	+	+	+	+	+
	Commission par caisse de 24 pour tous formats	0,85$/cs	0,85$/cs	0,85$/cs	0,85$/cs
f)	**Marchandiseur**:	14,00 $	14,00 $	14,00 $	14,00 $
	Toutefois, les marchandiseurs occasionnels qui travaillaient déjà à ce titre le 1er novembre 2009 continueront de recevoir le taux dont ils bénéficiaient le 1er novembre 2009 tant qu'ils conserveront ce statut.				

50.19 **Taux des salariés occasionnels en période de probation (clause 61.02)**

	FONCTIONS	1/9/2009	1/9/2010	1/9/2011	1/9/2012
a)	Salariés occasionnels avec leur permis de Classe I (sauf marchandiseurs):	19,34 $	19,54 $	19,74 $	19,99 $
b)	Salariés occasionnels sans leur permis de Classe I (sauf marchandiseurs):	15,95 $	16,15 $	16,35$	16,60 $
c)	Marchandiseurs occasionnels:	10,00 $ à 12,00 $	10,00 $ à 12,00 $	10,00 $ à 12,00 $	10,00 $ à 12,00 $

50.20 **Étudiant**

a) Pour la durée de la présente convention collective, le salaire horaire d'un étudiant à taux fixe sera d'un minimum de dix dollars (10,00 $) et d'un maximum de douze dollars (12,00 $).

b) Un étudiant est un salarié occasionnel qui travaille pendant la période entre la Fête de la Reine et la Fête du Travail et/ou entre le 15 décembre et le 15 janvier. Il peut également travailler à l'extérieur desdites périodes, si aucun salarié régulier du groupe de l'extérieur n'est en mise à pied. Il peut également travailler avant lesdites périodes afin de recevoir l'entraînement nécessaire si un salarié régulier le surveille.

IV. - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SALARIÉS OCCASIONNELS

ARTICLE 60 GÉNÉRALITÉS

60.01 **Définition**

Un salarié occasionnel signifie une personne qui travaille régulièrement à des fonctions régies par la présente convention collective, mais dont les services ne sont pas requis sur une base permanente.

60.02 **Clauses applicables**

La présente section s'applique aux salariés occasionnels et, de plus, spécifie les clauses de la convention collective qui leur sont applicables. Toutes les autres clauses de la convention ne leur sont pas applicables à moins que le contraire n'y soit expressément prévu.

60.03 Sujet aux dispositions de la présente section, les clauses suivantes s'appliquent aux salariés occasionnels qui ont complété leur période de probation: Les Articles 1, 3, 4 (sauf 4.08); la clause 5.01; les Articles 6, 7, 8, 13, 17, 18, 19; les clauses 15.01 à 15.07; les clauses 23.02, 23.03, 23.04, 23.05; l'Article 25; les clauses 26.02 et 29.02; les clauses 43.04, 43.05, 43.06; la clause 44.02; l'Article 45; les clauses 47.03, 47.05, 47.06, 47.07, 47,09, 47.10, 47.11 et 49.01.

De plus, tout salarié occasionnel qui rencontre les critères d'admissibilité prévus à l'Article 34 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* pendant l'année civile précédente, devient membre du régime de retraite prévu à la clause 16.09, selon les modalités y prévues, à partir du 1er janvier suivant, en commençant le 1er janvier 2001. Il doit demeurer membre actif dudit régime tant qu'il rencontre les critères prévus ci-dessus.

Les parties reconnaissent et acceptent que cette disposition règle toute question relative à l'adhésion et à l'admissibilité des salariés occasionnels audit régime de retraite.

La clause 27.02 s'applique au salarié occasionnel affecté à la fonction de mécanicien de la flotte ou du garage alors que la clause 47.12 s'applique au salarié occasionnel affecté à la fonction de technicien.

Les clauses 22.02 a) et 22.02 b) s'appliquent, de façon distincte, au sein du groupe des salariés occasionnels de l'intérieur qui ont complété leur période de probation.

60.04 Les salariés occasionnels, qui ont complété leur période de probation, ont droit aux recours prévus aux Articles 9 et 10 de la convention collective ("Procédure de griefs" et "Arbitrage") s'ils ont des griefs concernant l'interprétation ou l'application de la présente section.

60.05 **Interprétation**

Pour les fins de cette convention collective, le mot "section" signifie la Section IV qui prévoit les dispositions applicables aux salariés occasionnels.

ARTICLE 61 ANCIENNETÉ

61.01 Un salarié occasionnel en probation est un salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue à la clause 61.02. Un salarié occasionnel en probation n'a aucun droit en vertu des dispositions d'ancienneté de cette section et s'il est congédié par la Compagnie, un tel congédiement n'est pas sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

61.02 Tout salarié occasionnel régi par la présente section acquiert le droit d'ancienneté de salarié occasionnel après avoir complété une période de probation de neuf cent soixante (960) heures effectivement travaillées en-dehors de la période du 15 avril au 30 septembre.

61.03 L'ancienneté de salarié occasionnel sera calculée en années, mois, semaines, jours de service pour la Compagnie à compter du moment où un employé a effectivement travaillé neuf cent soixante (960) heures en-dehors de la période du 15 avril au 30 septembre.

À compter de la signature de cette convention, si deux (2) ou plusieurs nouveaux salariés occasionnels ont la même date d'ancienneté, un tirage au sort en présence d'un directeur syndical et d'un représentant de la Compagnie indiquera qui est réputé avoir le plus d'ancienneté, et ce, à compter du moment où ils ont complété la période de probation prévue à la clause 61.02. Cette disposition n'affecte pas le rang d'ancienneté des salariés occasionnels ayant déjà obtenu des droits d'ancienneté avant la signature de la présente convention collective.

61.04 Il est convenu que l'ancienneté des salariés occasionnels est distincte et séparée de celle des salariés réguliers. De plus, leur ancienneté sera distincte et séparée selon les deux groupes suivants:

A. Groupe de l'intérieur
B. Groupe de l'extérieur

61.05 Tout travail à faire exécuter par des salariés occasionnels sera distribué aux salariés occasionnels du groupe concerné qui ont complété leur période de probation par ordre d'ancienneté en autant qu'ils soient qualifiés pour immédiatement exécuter la fonction. L'appel sera effectué selon les pratiques déjà établies.

61.06 a) La Compagnie convient de combler les postes vacants ou nouveaux de salariés réguliers par des salariés occasionnels du groupe concerné (intérieur ou extérieur, selon le cas) qui ont complété leur période de probation, avant de procéder à de nouveaux embauchages, en autant que ces salariés aient les qualifications normales requises pour remplir la fonction et satisfaire aux exigences normales du poste. La Compagnie s'engage à nommer un tel salarié occasionnel comme salarié régulier si un salarié régulier quitte définitivement son emploi pour l'un ou l'autre des motifs prévus aux clauses 20.06 a) ou 40.06 a) (si le congédiement est définitif), 20.06 b) ou 40.06 b), 20.06 d) ou 40.06 d) ou 20.06 e) ou 40.06 e), ou si le salarié régulier est décédé; toutefois, cette disposition ne s'applique pas si un salarié régulier susceptible de rappel est alors en mise à pied.

b) Advenant que les qualifications de deux ou plusieurs salariés occasionnels soient égales, la préférence sera accordée à l'ancienneté et leur ancienneté en qualité de salarié régulier commencera à courir à compter du 1er jour de leur transfert au poste vacant de salarié régulier.

61.07 L'ancienneté de salariés occasionnels continue de s'accumuler tant et aussi longtemps qu'elle n'est pas perdue conformément aux dispositions de la présente section.

61.08 Il y aura bris d'ancienneté ou de continuité de service pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) congédiement pour cause;

b) démission ou autre cessation de service par un acte volontaire d'un salarié;

c) défaut d'être appelé ou rappelé au travail pour une période continue de trois (3) mois;

d) défaut de répondre à l'avis d'appel au travail de la Compagnie à trois occasions consécutives;

e) absence due à une maladie personnelle ou accident autre qu'un accident de travail, avec preuve médicale, pour une période continue de trois (3) mois.

61.09 La Compagnie établit à tous les trois (3) mois (janvier, avril, juillet et octobre) des listes d'ancienneté spéciale pour les salariés occasionnels du groupe de l'intérieur et du groupe de l'extérieur qui ont terminé leur période de probation. Des copies de ces listes seront envoyées au bureau d'affaires du Syndicat, en duplicata, au cours de janvier, avril, juillet et octobre de chaque année et une copie sera remise au Syndicat local.

ARTICLE 62 JOURS ET HEURES DE TRAVAIL

62.01 Les jours et les heures de travail des salariés occasionnels du groupe de l'intérieur sont établis selon les cédules normalement applicables aux salariés réguliers du groupe de l'intérieur en vertu des dispositions de la présente convention collective.

62.02 Les jours et les heures de travail des salariés occasionnels du groupe de l'extérieur sont établis selon les cédules normalement applicables aux salariés réguliers du groupe de l'extérieur en vertu des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 63 JOURS FÉRIÉS, CHOMÉS ET PAYÉS

63.01 Les salariés occasionnels qui n'ont pas complété leur période de probation ont droit aux huit (8) congés chômés et payés suivants:

- le jour de l'An
- le lundi de Pâques
- la fête de la Reine
- la Saint-Jean-Baptiste
- le jour de la Confédération
- la fête du Travail
- le jour de l'Action de Grâces
- le jour de Noël

63.02 Les bénéfices ainsi accordés par le présent Article sont sujets aux conditions suivantes:

a) Le salarié occasionnel doit avoir complété trente (30) jours de service régulier pour la Compagnie.

b) Pour avoir droit au paiement du congé, le salarié occasionnel doit travailler durant la semaine du congé et la semaine qui précède à moins d'absence autorisée par la convention collective ou par la Compagnie.

63.03 À titre de paiement des jours fériés ci-dessus mentionnés, le salarié occasionnel reçoit une rémunération équivalente au total de la rémunération qu'il a reçue durant la semaine du congé et la semaine qui la précède, divisée par le nombre de jours ouvrables cédulés pour les salariés réguliers au cours de ces semaines, jusqu'à concurrence d'un maximum égal à une journée régulière de travail.

ARTICLE 64 VACANCES

64.01 Afin de calculer les vacances auxquelles les salariés occasionnels ont droit, l'année commence le 1er mai et se termine le 30 avril de l'année suivante de calendrier; la même règle s'applique pour le calcul de la paie de vacances.

64.02 Les salariés qui, au 30 avril de l'année en cours, justifient de moins d'une année de service à l'emploi de la Compagnie, ont droit à une journée de vacances pour chaque mois complet de service continu, sans que la durée totale desdites vacances excède **quatre-vingt (80) heures**.

64.03 Les salariés qui, au 30 avril de l'année en cours, justifient de plus d'une année de service à l'emploi de la Compagnie, ont droit aux vacances prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

64.04 Les vacances sont accordées aux salariés occasionnels et doivent être prises soit entre le 1er octobre et le 15 novembre, ou soit entre le 1er janvier et le 31 mars qui suit l'année de référence mentionnée à la clause 64.01, le tout selon les disponibilités de la Compagnie ainsi que les besoins de ses opérations.

64.05 Les paies de vacances aux salariés représenteront l'équivalent de quatre pour cent (4 %) de leurs gains admissibles au paiement vacances gagnés pendant l'année de référence mentionnée à la clause 64.01 et seront versées au moment ou les salariés prennent leurs vacances, selon le cycle de paie normal.

ARTICLE 65 SALAIRES

65.01 **A. Salariés occasionnels (sauf étudiants) qui ont complété leur période de probation - Groupe de l'extérieur** :

	FONCTIONS	1/9/2009	1/9/2010	1/9/2011	1/9/2012
a)	Postes rémunérés à taux horaire (sauf marchandiseurs) :	20,34 $/hr	20,74 $/hr	21,14 $/hr	21,64 $/hr
b)	Postes rémunérés à taux quotidien sur un horaire de huit (8) heures par jour:	162,72 $	165,92 $	169,12 $	173,12 $
c)	Postes rémunérés à taux quotidien sur un horaire de dix (10) heures par jour :	203,40 $	207,40 $	211,40 $	216,40 $
	Poste de **Livreur Service Plus** rémunéré à				
d)	Taux quotidien pour horaire de 8 heures	104,40$/jr	107,60$/jr	110,80$/jr	114,80$/jr
e)	Taux quotidien pour horaire de 10 heures	130,50$/jr	134,50$/jr	138,50$/jr	143,50$/jr
	+	+	+	+	+
	Commission par caisse de 24 pour tous formats	0,85$/cs	0,85$/cs	0,85$/cs	0,85$/cs
f)	**Marchandiseurs :** Toutefois, les marchandiseurs occasionnels qui travaillaient déjà à ce titre le 1er décembre 2006 continueront de recevoir le taux dont ils bénéficiaient le 1er décembre 2006 tant qu'ils conserveront ce statut.	14,00 $	14,00 $	14,00 $	14,00 $

B. Salariés occasionnels (sauf étudiants) en période de probation - Groupe de l'extérieur:

	FONCTIONS	1/9/2009	1/9/2010	1/9/2011	1/9/2012
a)	Salariés occasionnels avec leur permis de Classe I (sauf marchandiseurs):	19,34 $	19,54 $	19,74 $	19,99 $
b)	Salariés occasionnels sans leur permis de Classe I (sauf marchandiseurs) :	15,95 $	16,15 $	16,35 $	16,60 $
c)	Marchandiseurs:	10,00 $ à 12,00 $	10,00 $ à 12,00 $	10,00 $ à 12,00 $	10,00 $ à 12,00 $

C. Étudiants - Groupe de l'extérieur - Taux horaire:

Pour la durée de la présente convention collective, le salaire horaire d'un étudiant sera d'un minimum de dix dollars (10,00 $) et d'un maximum de douze dollars (12,00 $).

D. Salariés occasionnels (sauf étudiants) qui ont complété leur période de probation - Groupe de l'intérieur:

FONCTION	1/9/2009	1/9/2010	1/9/2011	1/9/2012
Salarié occasionnel protégé	19,34 $	19,74 $	20,14 $	20,64 $

E. Salariés occasionnels (sauf étudiants) en période de probation - Groupe de l'intérieur:

FONCTION	1/9/2009	1/9/2010	1/9/2011	1/9/2012
Salarié occasionnel protégé	15,95 $	16,15 $	16,35 $	16,60 $

F. Étudiants - Groupe de l'intérieur:

Le taux horaire pour un étudiant est d'un minimum de dix dollars (10,00 $) et d'un maximum de douze dollars (12,00 $) pour la durée de la présente convention.

Si un salarié occasionnel remplit une fonction autre que celle de préposé à la production pour une journée complète de travail ou plus, il reçoit alors à titre de prime un montant représentant la différence entre le taux horaire du préposé à la production et celui de la fonction qu'il remplit pour chaque journée complète de travail ainsi exécutée.

EN CONSIDÉRATION DE TOUTES LES DISPOSITIONS CONTENUES DANS LES QUATRE (4) SECTIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 12e JOUR DU MOIS NOVEMBRE 2009.

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999

Michel Héroux

Patric Dormoy

Jean Boisvert

Jean-Pierre Larose

Lucien Noël

Yvon Tessier

Claude Roy

Stephen Beaven

Jean Courchesne

André Goyette

Giovanni Vitro

SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)

Sylvain Charbonneau

Steve Totten

Daniel Fradette

Sylvie Germain

Peter MacDonald

Josée Monette

Bernard Hamel

Stéphane Lachance

Marylène Ayotte

REÇU LE
16 NOV. 2009
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail

ANNEXE « 1 »

AUTORISATION DE DÉDUCTION DE FRAIS D'INITIATION DU SYNDICAT

Je, soussigné,

_____

Nom de famille Prénom No. Horloge enregistreuse

_____

Adresse

par la présente, demande et autorise **SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)** à réduire de mon premier chèque de paie, suivant l'accomplissement de ma période de probation, le montant des frais d'initiation certifié par le Syndicat, et de remettre ledit montant à l'Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs Douces et Ouvriers de Diverses Industries, Local 1999, 9393 rue Edison, Suite 100, Ville d'Anjou, Québec H1J 1T4.

FAIT À MONTRÉAL, QUÉBEC

le _____ **200_ .**

Signé: _____

Témoin: _____

NOTE: Veuillez compléter en triplicata

ANNEXE « A »

Extraits de la *Charte des droits et libertés de la personne* :

« 10. [Discrimination interdite] Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

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

10.1 [Harcèlement interdit] Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

20. [Distinction fondée sur aptitudes non discriminatoire] Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

20.1 [Utilisation non discriminatoire] Dans un contrat d'assurance ou de rente, un régime d'avantages sociaux, de retraite, de rentes ou d'assurance ou un régime universel de rentes ou d'assurance, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'âge, le sexe ou l'état civil est réputée non discriminatoire lorsque son utilisation est légitime et que le motif qui la fonde constitue un facteur de détermination de risque, basé sur des données actuarielles.

[État de santé] Dans ces contrats ou régimes, l'utilisation de l'état de santé comme facteur de détermination de risque ne constitue pas une discrimination au sens de l'article 10. »

ANNEXE "B"

SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL

Un salarié régulier âgé de cinquante-cinq (55) ans et plus ou possédant trente (30) ans et plus de service continu *(date d'embauche)* pourra adhérer à une semaine réduite de travail selon les modalités suivantes:

OPTION A	**Semaine réduite à 30 heures**	**3 jours / semaine**
OPTION B	**Semaine réduite à 32 heures**	**4 jours / semaine**

Afin de pouvoir se prévaloir du programme de préretraite, le salarié doit préalablement soumettre une demande au département des ressources humaines qui évaluera la demande conjointement avec le directeur du département concerné. Les ressources humaines répondront à la demande dans les trente (30) jours suivant la date où elle a été soumise. La Compagnie se réserve le droit de refuser une demande de retraite progressive si elle a des motifs raisonnables de croire que la demande pourra nuire au bon fonctionnement de ses opérations.

Un salarié peut adhérer une seule fois à vie à ce programme avec une durée maximum de cinq (5) années consécutives incluant tout temps effectué précédent l'application de la présente convention collective. Cependant le salarié peut demander de mettre fin a son programme en tout temps en donnant 2 semaines d'avis à la Compagnie.

Le salarié cumule son ancienneté comme si il était au travail à temps plein.

Le salarié est admissible au temps supplémentaire uniquement si tous les salariés réguliers ont été demandés à travailler.

L'horaire de travail d'un tel salarié est établi selon les dispositions de la convention ainsi que son ancienneté.

La Compagnie devra informer le Syndicat par écrit lors de toute adhésion à ce programme en indiquant la date de début de ce programme. De plus, la Compagnie devra aussi informer le Syndicat de toutes démissions à ce programme.

Les salariés qui désirent adhérer à ce programme doivent remplir le formulaire prévu à cet effet disponible au service des ressources humaines.

Advenant que plusieurs salariés désire adhérer a ce programme et que la Compagnie ne peut l'accorder a tous les salariés qui le désire, le programme sera offert par ancienneté en tenant compte des besoins opérationnels.

Avantages Sociaux

Heures supplémentaires	Calculées en fonction de la semaine normale de travail du salarié régulier, soit quarante (40) heures. Tout travail effectué excédant sa cédule normale de travail. Exclus de la liste de rotation pour la détermination du temps supplémentaire.
Vacances	Admissible au nombre de semaine prévu a la convention collective. Le paiement se fait selon la semaine réduite ou au pourcentage, soit le plus élevé des deux.
Jour férié	Payable conformément aux conditions stipulées à l'article 13.
Assurances: Médicament, maladie, dentaire, vie, assurance-salaire, décès & mutilation.	Le salarié conserve les mêmes garanties mais doit payer les primes.
Assurances salaires	Au prorata de l'option A ou B
Régime de retraite & REER collectif	Basés sur le nombre d'heures régulières travaillées selon l'option A ou B (heures régulières seulement)
Journées de maladie	Option A = Réduite à 50 heures Option B = Réduite à 48 heures

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE: **SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**

Ci-après appelée : **la « Compagnie »**

ET: **TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999**

Ci-après appelé : **le « Syndicat »**

ATTENDU QUE les parties ont signé ce jour une nouvelle convention collective;

ATTENDU QU'IL y a lieu de compléter ladite convention collective par la présente lettre d'entente;

PAR CES MOTIFS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Conformément aux dispositions de la convention collective, la date d'ancienneté des personnes ci-après est, aux fins de la convention collective, le 21 septembre 1981:

   1.
   2.

   Cependant, les susdits salariés ne pourront être déplacés de leur fonction actuelle que par des salariés dont la date d'embauche avec la Compagnie est antérieure à la leur.

2. Les postes vacants de cadres de première ligne que la Compagnie désire combler seront affichés dans tous les établissements et pour chaque groupe et les salariés désirant se porter candidats pourront en aviser le directeur du personnel et des relations de travail.

3. Les parties conviennent de maintenir en vigueur le plan d'assurances collectives mentionné à la clause 16.05 de la présente convention collective. Cependant, advenant que l'une des parties présente une soumission à l'autre pour remplacer ledit plan par un plan accordant des bénéfices égaux ou supérieurs à un coût inférieur, les parties conviennent de collaborer pour effectuer le changement dans les plus brefs délais.

4. Il est convenu que lorsque le mécanicien de machine fixe auquel la Compagnie demande de porter un «paget», reçoit un appel de la Compagnie sur son «paget» et qu'il s'en suit une conversation téléphonique pour vérifier l'état de l'équipement, il a alors droit à une rémunération équivalant à une (1) heure de paye à son taux horaire régulier.

5. Les dispositions de la clause 47.13 ne s'appliquent pas au transport des matières premières à l'exception du sucre à toute opération nouvelle de transport;

6. Concernant l'application de la clause 47.10 b), il est convenu que la livraison de produits sera limitée à une caisse par saveur et que les commissions seront payées au livreur assigné au territoire.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL, CE 12e JOUR DU MOIS NOVEMBRE 2009.

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999

Michel Héroux

Patric Dormoy

Jean Boisvert

Jean-Pierre Larose

Lucien Noël

Yvon Tessier

Claude Roy

Stephen Beaven

Jean Courchesne

André Goyette

Giovanni Vitro

SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)

Sylvain Charbonneau

Steve Totten

Daniel Fradette

Sylvie Germain

Peter MacDonald

Josée Monette

Bernard Hamel

Stéphane Lachance

Marylène Ayotte

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTRE: **SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**

Ci-après appelée : **la « Compagnie »**

ET: **TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999**

Ci-après appelé : **le « Syndicat »**

ATTENDU QUE la convention collective stipule, à l'article 21.10 a) pour les salariés du Groupe de l'intérieur ainsi qu'à l'article 41.11 pour les salariés du Groupe de l'extérieur, les règles à suivre entourant une mise à pied de salariés;

Les parties ont convenu de mettre en place un mécanisme pour permettre aux salariés d'être volontairement mis à pied selon les modalités suivantes :

- Les salariés qui désirent se prévaloir du choix d'être volontairement mis à pied seront appelés à signer une Entente de mise à pied temporaire volontaire;
- La présente Lettre d'Entente devra être approuvée par les autorités gouvernementales (i.e. Assurance Emploi) pour la durée prévue et ce, avant qu'elle entre en vigueur et lie les parties;
- La mise à pied volontaire sera accordée seulement aux salariés reguliers selon leur fonction et leur ancienneté à condition qu'il y ait suffisamment de salariés qualifiés pour effectuer le travail;
- La présente Lettre d'Entente ne remplace pas la convention collective en vigueur.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL, CE 12e JOUR DU MOIS NOVEMBRE 2009.

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999	**SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**
Michel Héroux	Sylvain Charbonneau
Patric Dormoy	Steve Totten
Jean Boisvert	Daniel Fradette
Jean-Pierre Larose	Sylvie Germain
Lucien Noël	Peter MacDonald
Yvon Tessier	Josée Monette

Claude Roy

Bernard Hamel

Stephen Beaven

Stéphane Lachance

Jean Courchesne

Marylène Ayotte

André Goyette

Giovanni Vitro

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTRE: **SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**

Ci-après appelée : **la « Compagnie »**

ET: **TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999**

Ci-après appelé : **le « Syndicat »**

Reconnaissance des années de service

Nonobstant les articles 20.04 et 40.04, pour les groupes de l'intérieur et de l'extérieur, les parties s'entendent de considérer le service total continu pour les récompenses et cadeaux accordés par la Compagnie en reconnaissance des états de service.

Les parties reconnaissent que la Compagnie peut cesser à tout moment cette pratique de récompenser les états de service.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL, CE 12 JOUR DU MOIS NOVEMBRE 2009.

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999

Michel Héroux

Patric Dormoy

Jean Boisvert

Jean-Pierre Larose

Lucien Noël

Yvon Tessier

Claude Roy

Stephen Beaven

Jean Courchesne

SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)

Sylvain Charbonneau

Steve Totten

Daniel Fradette

Sylvie Germain

Peter MacDonald

Josée Monette

Bernard Hamel

Stéphane Lachance

Marylène Ayotte

André Goyette

Giovanni Vitto

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ENTRE: **SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**

Ci-après appelée : la « Compagnie »

ET: **TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999**

Ci-après appelé : le « Syndicat »

ATTENDU QUE les parties ont signé ce jour une nouvelle convention collective;

ATTENDU QU'IL y a lieu de compléter ladite convention collective par la présente lettre d'entente laquelle met à jour la Lettre d'entente no 4 des conventions collectives 2000-2003 et 2003-2006 entre les parties;

PAR CES MOTIFS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Dans le cadre de la restructuration du Service des ventes, la classification de «Représentant des ventes» a été abolie le 31 juillet 2006, et toute mention de cette classification est alors biffée de la convention collective.

2. Pour plus de clarté, il est entendu que puisque le départ des «Représentants des ventes» résulte de l'abolition de la fonction, la clause 61.06 ne s'applique pas.

3. Par ailleurs, le Syndicat accepte que le personnel du Service des ventes de la Compagnie autre que les Marchandiseurs et les Techniciens de mise en marché n'est pas et ne sera pas visé par ses accréditations et conventions collectives et que l'accomplissement par ces employés de leurs tâches, même si elles sont semblables ou identiques à certaines fonctions exercées par les salariés syndiqués, ne viole aucune disposition de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL, CE 12 JOUR DU MOIS NOVEMBRE 2009.

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999

Michel Héroux

Patric Dormoy

Jean Boisvert

Jean-Pierre Larose

Lucien Noël

Yvon Tessier

Claude Roy

Stephen Beaven

Jean Courchesne

André Goyette

Giovanni Vitro

SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)

Sylvain Charbonneau

Steve Totten

Daniel Fradette

Sylvie Germain

Peter MacDonald

Josée Monette

Bernard Hamel

Stéphane Lachance

Marylène Ayotte

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

ENTRE: **SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**

Ci-après appelée : la « Compagnie »

ET: **TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999**

Ci-après appelé : le « Syndicat »

ATTENDU QUE la Compagnie entend utiliser, au cours de la durée de la présente convention, le concept «départ du domicile» («home base») pour des employés occupant la fonction de technicien extérieur;

ATTENDU QUE la Compagnie aura néanmoins recours aux services de techniciens extérieurs dont le départ s'effectue à partir de l'établissement de la Compagnie;

ATTENDU QUE la Compagnie pourra choisir de modifier l'utilisation du concept «départ du domicile» («home base»), selon les besoins des opérations ou dans les intérêts du service à la clientèle;

PAR CES MOTIFS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. La Compagnie pourra en tout temps éliminer, réduire, augmenter ou modifier l'utilisation qu'elle fait du concept «départ du domicile» («home base»).

2. Pour fins du calcul de la semaine normale de travail des techniciens extérieurs travaillant selon le concept « Home Base », et à l'exclusion de la période de repas, le jour de travail débute lorsque le salarié commence son travail chez le premier client de la journée et se termine à l'heure de la fin de la journée prévue selon l'horaire normal du salarié concerné. À cet égard, le salarié est autorisé de quitter l'établissement du dernier client desservi dans sa journée vingt (20) minutes avant la fin de son horaire normal tout en étant rémunéré jusqu'à la fin de son horaire normal de la journée.

3. Les parties reconnaissent expressément que la présente Lettre d'Entente est en tout point conforme à toute législation applicable, y compris la *Loi sur les normes du travail*..

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL, CE 19 JOUR DU MOIS NOVEMBRE 2009.

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999

Michel Héroux

Patric Dormoy

Jean Boisvert

Jean-Pierre Larose

Lucien Noël

Yvon Tessier

Claude Roy

Stephen Beaven

Jean Courchesne

André Goyette

Giovanni Vitro

SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)

Sylvain Charbonneau

Steve Totten

Daniel Fradette

Sylvie Germain

Peter MacDonald

Josée Monette

Bernard Hamel

Stéphane Lachance

Marylène Ayotte

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

ENTRE: **SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**

Ci-après appelée : la « Compagnie »

ET: **TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999**

Ci-après appelé : le « Syndicat »

ATTENDU QUE la Compagnie pourrait utiliser les services d'un livreur polyvalent sur une route de jour ou de l'après-midi;

ATTENDU QU'IL y a lieu de prévoir des conditions particulières s'appliquant à ce livreur polyvalent;

PAR CES MOTIFS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le livreur polyvalent peut être appelé à faire tous les types de livraison, incluant entre autres, la livraison vrac, la livraison conventionnelle, la récupération et l'urgence de mise en marché, le tout suivant les critères établis en vertu de la clause 47.09 a).

2. Le livreur polyvalent sera payé au même taux de salaire que le livreur-vrac.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL, CE 12e JOUR DU MOIS NOVEMBRE 2009.

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999

Michel Héroux

Patric Dermoy

Jean Boisvert

Jean-Pierre Larose

Lucien Noël

Yvon Tessier

SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)

Sylvain Charbonneau

Steve Totten

Daniel Fradette

Sylvie Germain

Peter MacDonald

Josée Monette

Claude Roy

Bernard Hamel

Stephen Beaven

Stéphane Lachance

Jean Courchesne

Marylène Ayotte

André Goyette

Giovanni Vitre

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

ENTRE: **SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**

Ci-après appelée : la « Compagnie »

ET: **TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999**

Ci-après appelé : le « Syndicat »

DCL

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

À tous les mois de février, les parties devront se rencontrer afin de discuter des besoins en personnel DCL pour la période estivale ainsi que de leur formation.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL, CE 2e JOUR DU MOIS NOVEMBRE 2009.

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999

Michel Héroux

Patric Dormoy

Jean Boisvert

Jean-Pierre Larose

Lucien Noël

Yvon Tessier

Claude Roy

Stephen Beaven

Jean Courchesne

SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)

Sylvain Charbonneau

Steve Totten

Daniel Fradette

Sylvie Germain

Peter MacDonald

Josée Monette

Bernard Hamel

Stéphane Lachance

Marylène Ayotte

André Goyette

Giovanni Vitro

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

ENTRE: **SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**

Ci-après appelée: **la « Compagnie »**

ET: **TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999**

Ci-après appelé: **le « Syndicat »**

DÉPARTEMENT DE LA STÉRILISATION

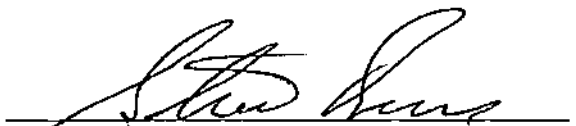
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les salariés entraînés comme préposés à la stérilisation et au nettoyage spécialisé qui travaillent sur l'équipe de nuit et de jour ne pourront être déplacés de leur fonction par d'autres salariés du groupe de l'intérieur et ne pourront déplacer les salariés de la production.

De plus tout travail effectué dans ce département devra être fait prioritairement par les salariés du département.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A MONTRÉAL, CE 12 JOUR DU MOIS NOVEMBRE 2009.

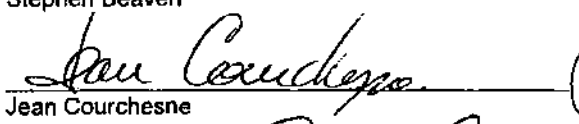
TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999	**SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**
Michel Héroux	Sylvain Charbonneau
Patric Dormoy	Steve Totten
Jean Boisvert	Daniel Fradette
Jean-Pierre Larose	Sylvie Germain
Lucien Noël	Peter MacDonald
Yvon Tessier	Josée Monette
Claude Roy	Bernard Hamel



Stephen Beaven



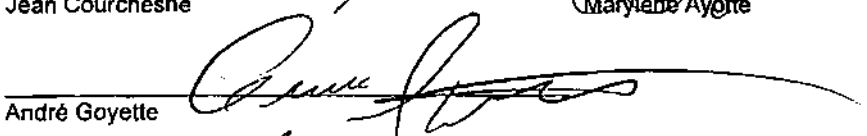
Stéphane Lachance



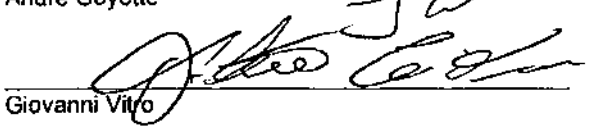
Jean Courchesne



Marylène Ayotte



André Goyette



Giovanni Vitro

LETTRE D'ENTENTE NO. 9

ENTRE : **SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**

(ci-après appelée la « Compagnie »)

ET : **TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999**

(ci-après appelé le « Syndicat »)

ATTENDU QUE les parties ont signé, ce jour, une nouvelle convention collective;

ATTENDU QU'IL y a lieu de compléter ladite convention collective par la présente lettre d'entente;

PAR CES MOTIFS, LES PARTIES CONVIENNET DE CE QUI SUIT:

1. Lors de la conclusion de la convention collective 2003-2006, la Compagnie a accepté de créer un (1) ou deux (2) postes additionnels relatifs au transport à l'établissement d'Ottawa;

2. Toutefois, les parties reconnaissent que toute décision relative au transport à Ottawa, comme à tout autre établissement que Montréal, relève dudit autre établissement et non pas de celui de Montréal et n'est pas sujet à la procédure de grief.

3. La Compagnie convient de rencontrer le Syndicat après la signature de la convention collective afin de considérer la possibilité de négocier une rémunération alternative pour les chauffeurs de transport qui serait concurrentielle avec l'industrie et ainsi permettre l'utilisation accrue des chauffeurs de transport de la Compagnie.

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999	**SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**
Michel Héroux	Sylvain Charbonneau
Patric Dorfmoy	Steve Totten
Jean Boisvert	Daniel Fradette
Jean-Pierre Larose	Sylvie Germain
Lucien Noël	Peter MacDonald
Yvon Tessier	Josée Monette
Claude Roy	Bernard Hamel

Stephen Beaven

Stéphane Lachance

Jean Courchesne

Marylène Ayotte

André Goyette

Giovanni Vitro

LETTRE D'ENTENTE NO. 10

ENTRE: **SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)**

Ci-après appelée : **la « Compagnie »**

ET: **TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999**

Ci-après appelé : **le « Syndicat »**

ATTENDU QUE les parties ont convenu lors de la conclusion de la convention collective 2003-2006 d'ajouter à la nouvelle convention collective la classification de Livreur – Récupération;

PAR CES MOTIFS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. L'ajout de cette nouvelle classification ne modifie pas la portée de la convention collective et ainsi s'il y a une modification législative ou règlementaire au système actuel de récupération, la Compagnie pourra apporter les changements qu'elle juge nécessaires dans ses opérations.

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999

Michel Héroux

Patric Dormoy

Jean Boisvert

Jean-Pierre Larose

Lucien Noël

Yvon Tessier

Claude Roy

Stephen Beaven

Jean Courchesne

André Goyette

SOCIÉTÉ DU GROUPE D'EMBOUTEILLAGE PEPSI (CANADA)

Sylvain Charbonneau

Steve Totten

Daniel Fradette

Sylvie Germain

Peter MacDonald

Josée Monette

Bernard Hamel

Stéphane Lachance

Maryléne Ayotte

REÇU LE
16 NOV. 2009
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail

Giovanni Vitro

REÇU LE

16 NOV. 2009

Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail