

NOM

NO

08159-6

1011

C.A.E.	1011	NO CONV	81596
AFFIL.	6	NB EMPL	30
EMP COUV	0	ET GEOG	94300 20
PERS VIS	7	NO ACC	Q10186002
DATE ENR	840206		

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 10186-02
Date	Signature: 83-10-19 Réception: 83-11-17	Durée: Du 83-07-01 Au 85-06-30
		Nombre de salariés régis par la convention collective 30

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés du Commerce de Gros de Chicoutimi Inc. 200, Racine Est Chicoutimi, Qc	<input type="checkbox"/> Déposant A. Lavoie & Fils Ltée 2708, Boul. St-Jean Baptiste Chicoutimi, Qc

Unité de négociation

Région 02-01	Activité 6310-08	Affiliation CSN (1)
---------------------	-------------------------	----------------------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
Voir au verso pour les codes →

Remarques

DEPOSANT: X
Cain, Lamarre, Casgrain,
Wells et Lachance
 110, Racine Est, C.P. 820
 Chicoutimi, Qc
 G7H 5E8
Att: Me Michael H. Cain, C.R.
V/D: 8-83-20378

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 83-11-18

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

Q10186-02

B. C. G. T.
QUÉBEC

8159-6

'83 NOV 17 13:58

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

A. LAVOIE & FILS LTEE
2708, Boulevard St-Jean Baptiste
Chicoutimi (Québec) }

ci-après appelée: " L'EMPLOYEUR "

ET:

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU COMMERCE
DE GROS DE CHICOUTIMI INC. (CSN)

Ci-après appelé: " LE SYNDICAT "

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION
SYNDICALES

1.01 L'employeur reconnaît le syndicat, pour fins de négociations collectives, comme représentant exclusif de tous ses salariés couverts par le certificat d'accrédiation émis en date du 28 juin 1965, par le Ministère du Travail en ce qui a trait aux matières couvertes par cette convention. (Dossier du M.T.M.O.: Q-10186-02).

ARTICLE 2 - BUT DE LA CONVENTION

2.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'employeur et ses salariés, représentés par le syndicat, de prévaloir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaires.

2.02 Coopération réciproque

C'est la ferme intention de l'employeur et des salariés représentés par le syndicat de coopérer en vue de remplir le but ci-dessus.

2.03 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; de son côté, le syndicat s'engage à encourager les travailleurs à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'employeur.

- 2.04 L'employeur s'engage à coopérer avec le syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis du syndicat ou tout autre avis pour fins publicitaires à condition que ces avis ne soient pas dirigés contre l'employeur. Le syndicat fera parvenir au gérant une copie de ces avis, vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

ARTICLE 3 - CONDITIONS GÉNÉRALES

3.01 Interprétation

Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

3.02 Droits et obligations

Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation que ce soit de la part de l'employeur ou du syndicat ou de la part de tout salarié de l'employeur en vertu de la loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les clauses de la convention restreignent de façon précise l'exercice de tel droit ou obligation.

- 3.03 Cependant, la nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de cette convention.

- 3.04 Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne devra pas y avoir de grève de la part des salariés, ni de contre-grève ou lock-out de la part de l'employeur, pendant la durée de cette convention ou pendant les négociations qui précèdent son renouvellement.

ARTICLE 4 - REPRESENTANT DES SALARIES

- 4.01 Aux fins d'application de cette convention, l'employeur reconnaît que le syndicat peut nommer dans les différents établissements, un représentant syndical qui doit être un salarié régulier de l'employeur, tel que prévu à l'article ci-dessus.
- 4.02 Le syndicat avisera l'employeur par écrit, du nom de ses représentants ainsi que de tout changement qui pourrait se produire, avant que l'employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 4.03 Il est entendu que le représentant du syndicat a son travail régulier à accomplir pour l'employeur et s'il est nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il en informera son supérieur immédiat avant de s'occuper de ce ou ces griefs dans son établissement, et ce dernier ne doit pas lui refuser d'accomplir cette fonction sans raison valable et sans perte de salaire maximum de trente (30) minutes par grief.
- 4.04 L'employeur reconnaît également que si le syndicat requiert les services

d'un représentant syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir dans ses établissements, pour fins de négociations, enquête et règlement des griefs.

4.05 L'employeur reconnaît également que le syndicat peut nommer, parmi des salariés réguliers, des officiers supérieurs qui pourront être aussi représentants syndicaux dans l'établissement de l'employeur.

4.06 Comité de relations patronales-ouvrières

Si les deux (2) parties y trouvent avantage, elles pourront nommer chacune deux (2) représentants, qui, une fois par mois se rencontreraient sans perte de salaire, afin de voir quelles recommandations ils peuvent faire au gérant ou à l'employeur. Ce comité prendrait comme activités:

- (a) étudier les meilleurs moyens à prendre pour une bonne marche de l'entreprise;
- (b) se charger de faire les recommandations au gérant ou à l'employeur sur les moyens à prendre pour que le personnel donne plein rendement; prendre une part active à l'évolution du commerce, par les spéciaux, l'annonce, la publicité, etc...
- (c) préparer et soumettre au gérant ou à l'employeur tout rapport comportant les améliorations jugées nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

4.07

Les représentants syndicaux mentionnés aux articles 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04 peuvent, après avoir obtenu l'autorisation de leur gérant, qui ne doit pas la refuser sans raison valable, s'absenter de leur travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles, telles que, mais sans s'y limiter: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le syndicat ou par tout autre organisme auquel le syndicat est affilié.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

Sous réserve des dispositions de cette convention, le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'employeur et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:

- (a) le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- (b) le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- (c) le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les employés, les établissements et l'équipement;
- (d) le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;
- (e) le droit de décider et d'appliquer pour cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe, les décisions en matière de congédiement, suspension ou

autre mesure disciplinaire, en matière de mise à pied, réembauchage, promotion, transfert, baisse de position, de même qu'en matière d'exigence du travail, sans restreindre les recours prévus par la présente convention et par la loi à tout salarié qui se prétendrait lésé à la suite de l'une ou plusieurs de ces décisions.

5.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'employeur peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de griefs énoncée aux articles 17.

ARTICLE 6 - DEFINITION

6.01 Les mots "salarié" ou "salariés", partout où ils se rencontrent dans cette convention, signifient un salarié ou tous les salariés de l'unité de négociations définie plus haut, sauf, si le contexte le stipule autrement.

Les mots "salariés réguliers" signifient les salariés dont la semaine normale de travail consiste dans le nombre d'heures mentionnées à l'article 8.01 de la présente convention.

Les mots "salariés à temps partiel" signifient les salariés qui travaillent occasionnellement ou font mois de vingt-cinq (25) heures de travail par semaine. Un salarié devient régulier s'il a travaillé au moins cinquante (50) jours, un minimum de vingt-cinq (25) heures par semaine.

6.02 Partout où l'on emploie le pronom masculin dans cette convention, il signifie et comprend le pronom féminin partout où le contexte s'y applique.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

Définition, clause et perte d'ancienneté

7.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'employeur, ou de ses acquéreurs éventuels, dans l'établissement où le salarié est assigné.

7.02 Tout salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté, avoir complété une période d'essai de cinquante (50) jours de travail comme salarié de l'employeur. Après ces cinquante (50) jours, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et elle est calculée rétroactivement à la date de son dernier embauchage.

7.03 Le salarié à l'essai et le salarié à temps partiel sont assujettis à toutes les dispositions de cette convention, mais si l'employeur les congédie parce que non satisfait de leur travail, ils n'ont pas droit de recours en vertu de la procédure de griefs.

7.04 (A) MISE-A-PIED

Pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'employeur soient en

mesure de remplir les fonctions normales de l'emploi, les salariés seront mis à pied dans l'ordre suivant, en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté.

- (1) Les salariés à temps partiel;
- (2) Les salariés à l'essai;
- (3) Les salariés réguliers.

(B) Réembauchage

Les salariés qui ont été mis à pied les derniers seront réembauchés les premiers, dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, à condition qu'ils soient pleinement qualifiés pour accomplir tout ouvrage qu'ils pourraient avoir alors à faire.

(C) Promotion

Au cas de promotion, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à condition qu'il soit en mesure d'accomplir les fonctions normales de l'emploi qu'il y a à faire et qui lui sont attribuées. Un salarié à temps partiel ou à l'essai a une promotion lorsqu'il devient régulier.

(D) Promotion en dehors de l'unité de négociations

Tout salarié régi par la présente convention promu ou transféré à une position non incluse dans l'unité de négociations, conserve ses droits d'ancienneté et continue de les accumuler, mais ne pourra revenir dans l'unité de négociations après une période d'essai maximum de six (6)

mois complétés, que si la compagnie fait une réduction de personnel due à la baisse ou à la réduction des opérations dans l'unité de négociations.

7.05

Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsqu'il:

- (1) quitte volontairement son emploi sans avoir obtenu une permission d'absence;
- (2) est congédié pour juste cause;
- (3) refuse ou néglige de se rapporter au travail après avoir été avisé par lettre recommandée, à sa dernière adresse connue, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de réception de la lettre recommandée;
- (4) est mis à pied ou malade au cours d'une période dépendant des temps de service comme suit:

Plus de trois (3) mois jusqu'à un (1) an de service continu: Temps équivalent à la moitié de la durée de son emploi.

Plus d'un (1) an de service continu: Temps équivalent à la durée de son emploi, jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois.

N.B. En cas de maladie ou d'accident, l'employeur pourra, après consultation avec le syndicat, étendre ces périodes.

7.06 Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de cette convention et au 1er janvier de chaque année, l'employeur s'engage à fournir au syndicat une liste complète de ses salariés avec les nom, ancienneté et salaire.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

8.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures par semaine.

8.02 Tout travail autorisé et/ou requis par l'employeur, accompli par les salariés au-delà des heures mentionnées, sera considéré comme surtemps et sera rémunéré au taux et demi du taux horaire régulier du salarié. Un salarié sera payé du surtemps sur une base quotidienne et sur une base hebdomadaire.

Pour les camionneurs, tout travail qui dépassera huit (8) heures de travail par jour sera payé et rémunéré au taux et demi, soit 150% du taux horaire régulier du salarié.

8.03 En cas de manque de travail, l'employeur procédera à des mises à pied plutôt que de réduire la semaine normale de travail des salariés réguliers qui est définie à l'article 8.01 de la présente convention.

8.04 Tout travail de fabrication autorisé et/ou requis par l'employeur accompli par un salarié le dimanche et les jours de fêtes mentionnés à l'article 9, sera rémunéré au taux de temps double.

8.05 Tout salarié a droit à une (1) heure pour le repas de midi sans paie et les soirs où il devra retourner au travail, il pourra prendre une (1) heure pour le repas du soir, sans paie. Ce temps compte entre la cessation du travail et la reprise du travail.

ARTICLE 9 - FETES CHOMEES, PAYEES ET GARANTIES

9.01 L'employeur convient d'accorder à ses salariés les fêtes statutaires ou religieuses suivantes et de les payer selon la cédule de travail pour la journée:

Le Jour de l'An (1er janvier)
Le lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
L'Epiphanie (6 janvier)
Le Lundi de Pâques
La St-Jean Baptiste
Le Jour du Canada
La Fête du Travail
La Fête de l'Action de Grâces
Le Jour de Noël
Le lendemain de Noël (26 décembre)

9.02 Cependant, l'Epiphanie devient un congé mobile qui sera pris le lundi avant ou le lundi suivant de ce congé, selon le cas.

9.03 L'employeur convient d'accorder et de payer à tous les salariés, deux (2) journées mobiles de congé par année. Ces journées seront prises au choix des salariés, après entente entre les parties.

9.04 Pour avoir droit au paiement des fêtes chômées mentionnées à l'article 9.01, le salarié devra avoir complé-

té sa période d'essai et avoir travaillé la journée ouvrable qui précède immédiatement le jour de la fête et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour de la fête.

ARTICLE 10 - PLAN D'ASSURANCE

10.01 L'employeur continue d'administrer dans ses cadres actuels le plan d'assurance-groupe, salaire existant en faveur de ses salariés. L'employeur paiera 50% du coût des primes et le salarié paiera l'autre 50%. Cependant, la rémunération de salaire sera de 70% du salaire réel. Médicaments payés à 90% avec un déductible de 25 \$ annuel. Le plan d'assurance devra comprendre le paiement de la chambre d'hôpital.

10.02 Chaque année, l'employeur donne un rapport annuel de l'assurance-salaire, à tous les salariés.

10.03 Le comité existant sur le plan d'assurance-groupe se réunira sur demande, d'une partie ou l'autre.

ARTICLE 11 - ABSENCE-MALADIE

11.01 Tout salarié régulier a droit à six (6) jours de congés-maladie payés par année. Le salarié devra avertir l'employeur le plus tôt possible de son absence.

Tout salarié qui, en date du 15 décembre de chaque année, n'a pas utilisé ses jours de congés-maladie, recevra le paiement de 100% de cesdits jours. Ces jours de congés-maladie sont payés au taux du salaire régulier.

ARTICLE 12 - CONGES SPECIAUX

12.01

L'employeur accordera des congés d'absence, sans perte de salaire pour le salarié concerné dans les cas suivants et pour le nombre de jours ouvrables y indiqués:

- (a) Naissance ou baptême de son enfant: une (1) journée
- (b) Décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement.
- (c) Décès de son conjoint, de son enfant: cinq (5) jours.
- (d) Décès de son beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru: la journée des funérailles.
- (e) L'employeur accordera un jour de congé sans salaire à tout salarié pour le mariage d'un proche parent tel que: frère, soeur, mère, père, enfant, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur: le jour du mariage. Le salarié devra cependant avertir le gérant ou son employeur sept (7) jours à l'avance.
- (f) En cas d'opération chirurgicale du conjoint, d'un enfant: une (1) journée.

Si un des événements survient à plus de cent-soixante (160) kilomètres du domicile du salarié, l'employeur accorde une (1) journée additionnelle.

ARTICLE 13 - UNIFORMES

- 13.01 Tout uniforme, comprenant également: boucles, cravates et insignes, exigé par l'employeur devra être payé par celui-ci. L'entretien de ces mêmes uniformes sera à la charge de l'employeur. Si un salarié veut faire remplacer une partie de l'uniforme nécessaire à son travail, il devra remettre celui qui est détérioré. Cependant, les employés affectés "à la récupération" ont droit à une paire de salopettes, annuellement et ce, aux frais de l'employeur.

ARTICLE 14 - REGLEMENT ET MESURE DISCIPLINAIRE

- 14.01 Le syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 14.02 Sauf, dans le cas d'une offense grave, l'employeur convient de ne pas appliquer des mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une (1) fois par écrit, avec copie au syndicat. Toute réprimande et mesure disciplinaire seront effacées du dossier du salarié si l'offense n'a pas été répétée pendant douze (12) mois.
- 14.03 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée, et qu'en aucun cas, le salarié trouvé

coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire, ne se verra privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.

- 14.04 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure des griefs et, il est convenu qu'un salarié suspendu ou congédié qui, au cours de la procédure de griefs, sera considéré comme ayant été trop sévèrement ou injustement puni, aura droit au remboursement partiel ou total, selon le cas, du salaire perdu par suite de telle suspension, congédiement.

ARTICLE 15 - SECURITE SYNDICALE

- 15.01 Tous les salariés régis par la présente convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du syndicat.

- 15.02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention, devront, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat. Tous les salariés qui sont actuellement membres du syndicat devront le demeurer comme condition du maintien de leur emploi.

- 15.03 L'employeur déduira à chaque paie, des gains de chacun de ses salariés une somme fixe déterminée par le syndicat, représentant une fraction de la cotisation syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine au travail.

15.04 Les sommes déduites seront remises au syndicat au cours de la deuxième semaine de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'employeur aura fait le prélèvement. Copie de cette liste est adressée à la Fédération du Commerce Inc. (CSN), 20 sud, rue St-Joseph, Alma. G8B 3E4.

ARTICLE 16 - VACANCES

16.01 Le temps de service continu pour établir les vacances payées auxquelles un salarié a droit, sera calculé à partir du dernier jour d'avril qui précède.

16.02 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances n'ont pas une (1) année de service pour l'employeur, auront droit à un congé annuel d'une durée minimum d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'employeur, rémunéré à raison de quatre pourcent (4%) des gains accumulés à compter du 1er mai de l'année précédente.

16.03 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont une (1) année de service auront droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à raison de quatre pourcent (4%) des gains accumulés à compter du 1er mai de l'année précédente.

16.04 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant la période de vacances, ont quatre (4) ans de service, auront droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à raison de

six pourcent (6%) des gains accumulés à compter du 1er mai de l'année précédente. Cette troisième semaine sera prise après entente entre les parties, mais toujours dans les douze (12) mois.

16.05 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant la période de vacances, ont dix (10) ans de service, auront droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de huit pourcent (8%) des gains accumulés à compter du 1er mai de l'année précédente. Les troisième et quatrième semaines seront prises après entente entre les parties, mais toujours dans les douze (12) mois.

16.06 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant la période de vacances, ont dix-huit (18) ans de service, auront droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à raison de neuf pourcent (9%) des gains accumulés à compter du 1er mai de l'année précédente. Les troisième, quatrième semaines seront prises après entente entre les parties, mais toujours dans les douze (12) mois.

16.07 Si une fête chômée, payée et garantie tombe durant la période de vacances d'un salarié, il recevra double salaire pour cette journée travaillée ou une journée additionnelle de vacances après entente entre l'employeur et le salarié.

16.08 La période de prise de vacances sera du 1er mai au 30 octobre de chaque année.

- 16.09 Le choix de la période de prise de vacances se fera par ordre d'ancienneté.
- 16.10 La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances, ou lorsqu'il quitte son emploi ou à la date de résiliation du contrat de travail, si cela a lieu avant que les vacances soient prises.

ARTICLE 17 - PROCEDURE DU REGLEMENT DES GRIEFS

- 17.01 C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas d'abord donné au contremaître de l'établissement l'opportunité de régler sa plainte.
- 17.02 Si un salarié a une plainte qu'il ne peut régler avec le contremaître de l'établissement, le cas peut être soulevé comme grief en dedans de quinze (15) jours ouvrables de la manière et dans l'ordre suivant:
- (1) Entre le salarié et le contremaître: S'il le désire, le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical. Après réception du grief présenté par écrit et signé par le salarié en dedans de quinze (15) jours ouvrables.
 - (2) Si, en vertu de la procédure ci-dessus, il n'y a pas de règlement d'un grief, celui-ci peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu à l'article 18.

- 17.03 Toute mésentente ou grief s'élevant directement entre l'employeur et le syndicat peut être soumis directement à l'une ou l'autre des deux parties et si le cas en litige ne peut être réglé à ce stage on procédera à l'étape suivante prévue à l'article 18.
- 17.04 Quand deux (2) employés ou plus ont un litige ou un grief semblable, ils pourront soumettre le litige ou le grief ensemble suivant la formalité prévue à l'article 17.02 et si ce grief ne peut être réglé à la satisfaction des intéressés, on procédera à l'étape prévue aux articles 18.
- 17.05 Excepté s'il y a entente au contraire ou si un tribunal d'arbitrage, à cause de circonstances particulières, en décide autrement, tout arrangement provenant d'un grief ne sera rétroactif qu'à partir de la date à laquelle le grief fut présenté la première fois selon la procédure de griefs, sauf dans les cas où on aurait trouvé une erreur ou une omission dans la paie d'un salarié.
- 17.06 Les dimanches, les congés statutaires et les vacances ne seront pas inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre ou pour compléter chacune des étapes de la procédure de griefs ou pour se conformer aux articles 18. Toute et chacune des limites de temps fixées par ces articles de la section 18 peuvent toujours être prolongées par entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

17.07 Toutes les décisions auxquelles en arriveront l'employeur et le syndicat seront finales et obligatoires pour l'employeur, le syndicat et le salarié ou les salariés concernés.

17.08 Cas de renvoi

Les nouveaux salariés seront considérés comme étant à l'essai et ne deviendront réguliers qu'après avoir fourni cinquante (50) jours de travail à l'employeur. Le syndicat reconnaît que les salariés à l'essai peuvent être congédiés par l'employeur s'ils ne sont pas satisfaisants et que, en conséquence, le congédiement d'un salarié à l'essai ne peut faire l'objet d'un grief.

17.09 La prétention d'un salarié régulier qui a été congédié injustement sera traitée comme grief, si un exposé écrit de ce grief est remis à l'employeur dans les quinze (15) jours ouvrables après que le salarié a cessé de travailler pour l'employeur s'il n'est pas réglé à la satisfaction de l'intéressé, il pourra soumettre son grief à l'arbitrage suivant la procédure établie aux articles 18.

17.10 Un grief tel que mentionné à l'article 17.09 qui est soumis à l'arbitrage peut être réglé de la façon suivante:

- (a) en confirmant l'acte de l'employeur qui a congédié le salarié régulier;

- (b) en réinstallant le salarié avec pleine compensation pour le temps perdu, déductions faites des gains obtenus pendant la période du congédiement; ou
- (c) par tout autre arrangement jugé juste et équitable.

ARTICLE 18 - ARBITRAGE

- 18.01 Quand l'une ou l'autre des parties demande qu'un litige soit soumis à l'arbitrage d'après les dispositions des articles 17.01, 17.02, 17.03, 17.04, 17.05, 17.06, 17.07, elle suivra les dispositions du Code du Travail, (12-12 Elizabeth II, chapitre 45), c'est-à-dire l'arbitre unique.
- 18.02 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir d'abord passé de façon appropriée par toutes les étapes requises à la procédure des griefs.
- 18.03 Le Tribunal d'arbitrage n'aura pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier aucune partie quelle qu'elle soit de cette convention.
- 18.04 Les parties aux présentes verront à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours après la dernière audition, sera finale et liera les parties à cette convention, ainsi que le salarié ou les salariés concernés. Les parties

conviennent, sur demande de l'arbitre, de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.

18.05 Les séances d'arbitrage auront lieu à Chicoutimi. S'il n'y a pas entente à ce sujet, les séances d'arbitrage auront lieu à un endroit désigné par l'arbitre.

18.06 Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention, les personnes dont les noms suivent, agissent comme arbitre, selon leur disponibilité.

Me Jean-jacques Turcotte de Jonquière

Me Jean-M. Morency d'Alma

A défaut de disponibilité, les parties procéderont à l'arbitrage suivant les dispositions du Code du Travail.

ARTICLE 19 - SALAIRES

19.01 L'employeur convient de payer et le syndicat convient d'accepter pendant la durée de cette convention, la liste des taux de salaire apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

19.02 Tous les salaires actuellement payés aux salariés régis par la convention, s'ils sont supérieurs aux taux fixés, demeurent des salaires légaux conformément aux dispositions de la loi. Toute entente supérieure aux

conditions fixées par la présente, demeure pour la durée de la convention.

19.03 Tout salarié appelé à remplacer un autre salarié à une position dont le salaire est supérieur, après avoir travaillé deux (2) semaines à cette position, recevra le salaire de la position dont le salaire est plus élevé, à compter de la troisième (3e) semaine de travail.

ARTICLE 20 - PAIE HEBDOMADAIRE

* 20.01 Les salaires seront payés chaque semaine, au plus tard le jeudi midi (12.00 heures) par chèque ou en monnaie canadienne et les détails suivants devront apparaître sur l'enveloppe de paie, soit sur le bordereau de paie:

- (a) Nom et prénom du salarié
- (b) Période de paie
- (c) Nombre d'heures d'ouvrage
- (d) Temps supplémentaire
- (e) Salaire brut
- (f) Déductions
- (g) Salaire net
- (h) Cotisation syndicale

L'employeur s'engage à indiquer sur les formules T-4 et TP-4 les cotisations syndicales versées par ses salariés.

ARTICLE 21 - BENEFICES SUPPLEMENTAIRES

21.01 Les salariés bénéficient d'un escompte de 10% sur le prix de détail de leur viande pour leur famille où ils habitent; à l'exception sur les spéciaux. Les salariés doivent se

faire servir par le magasin de Adhémar Lavoie (détail).

21.02 Une période de dix (10) minutes sera accordée aux salariés de l'intérieur vers le milieu de chaque demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail sans retenue de salaire.

ARTICLE 22 - DROITS ACQUIS

22.01 A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis, soit en vertu de l'usage ou de la coutume particulière de l'entreprise dont ils jouissent actuellement.

Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continuent à bénéficier des mêmes avantages et salaires.

ARTICLE 23 - REPAS

* 23.01 Les repas pour les camionneurs et leurs aides sont de 7 \$ par repas, sur facture, quand ils ont à prendre leur repas à l'extérieur de leur domicile.

ARTICLE 24 - SECURITE ET SANTE

24.01 Tout salarié peut refuser tout travail de quelque nature que ce soit qui peut constituer un danger d'accident qui n'est pas inhérent à sa fonction. Dans une telle éventualité, l'employeur doit, le plus tôt

- possible, remédier à cette lacune sans aucune perte de salaire pour les salariés.
- 24.02 L'employeur convient de prendre toutes les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 24.03 L'employeur s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé au travail.
- 24.04 Un salarié, pour des motifs raisonnables, peut cesser d'exécuter une tâche lorsqu'il y a danger imminent pour sa santé et sa sécurité ou pour celle de ses compagnons de travail.
- Dans ce cas, ce salarié informe son supérieur immédiat de la nature du danger. S'il y a mésentente entre le supérieur et le salarié, le litige est soumis au comité paritaire de santé et sécurité. S'il ne peut avoir entente à ce niveau, on fera appel à un inspecteur de l'organisme de la sécurité et santé au travail.
- 24.05 Un salarié qui cesse de travailler conformément aux indications de la clause précédente ne saurait être pénalisé ou discipliné.
- 24.06 L'employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins.

- 24.07 L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport des salariés à l'Hôpital.
- 24.08 Les parties s'entendent pour former un comité paritaire de sécurité santé composé d'au plus deux (2) salariés représentant le syndicat et d'au plus deux (2) personnes représentant l'employeur. L'employeur et le syndicat peuvent s'adjoindre un maximum d'un expert chacun.
- 24.09 Le comité peut formuler des avis et recommandations à l'employeur.
- 24.10 Le comité paritaire se réunit selon les besoins à la demande de l'une ou l'autre des parties. Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail, sans perte de traitement ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail.
- 24.11 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement de ce qu'il aurait gagné au cours de cette journée.
- 24.12 De plus, l'employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de la sécurité et santé au travail (CSST), jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours suivant un accident de travail.
- 24.13 S'il surgit, dans l'interprétation ou l'application d'une clause de ce paragraphe 24, une différence d'opinion entre les parties, la loi sur

la santé et la sécurité du travail (projet de loi 17) s'appliquera malgré et au lieu de la présente convention.

ARTICLE 25 - CONGE DE MATERNITE

- 25.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité non rémunéré n'excédant pas vingt (20) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement. Ce congé ne pourra commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- 25.02 La salariée doit donner un avis écrit à l'employeur d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter de la date qu'elle précise. Elle doit par la même occasion, indiquer la date prévue de l'accouchement.
- 25.03 La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4ième) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.
- 25.04 A la fin du congé maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

25.05 A l'exception des articles précédents, l'ordonnance No. 17 concernant les congés de maternité prévaut pour les salariés visés par la présente convention.

25.06 Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie des avantages suivants:

- assurance vie
- assurance maladie
- accumulation de congés-maladie
- accumulation de l'ancienneté

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

* 26.01 La présente convention prend effet à compter du 1er juillet 1983 pour se terminer le 30 juin 1985.

Cette convention, à son expiration, devient une convention intérimaire, sous réserve des droits des parties, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

* 26.02 La rétroactivité sera pleine et entière à compter du 1er juillet 1983.

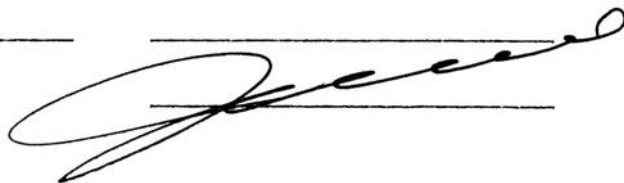
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 19ième jour d'octobre 1983 à Chicoutimi, Québec

A. LAVOIE & FILS LTEE

SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYES DU COMMERCE
DE GROS DE CHICOUTIMI
INC. (CSN)







ECHELLE DE SALAIRES

EMPLOYES D'USINE

Première année de la convention,
soit du 1er juillet 1983 au 30 juin 1984

<u>REGULIER</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>	<u>36 mois</u>	<u>42 mois</u>
6.00	6.50	7.00	7.39	7.75	8.13	8.50	9.00

Deuxième année de la convention,
soit du 1er juillet 1984 au 30 juin 1985

<u>REGULIER</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>	<u>36 mois</u>	<u>42 mois</u>
6.42	6.92	7.42	7.81	8.17	8.55	8.92	9.42

L'échelle salariale ci-haut s'ap-
plique à tous les employés mais ceux dont le salaire
mentionné ci-bas est supérieur à ce que donnerait
l'échelle salariale ci-haut, recevront pour la durée de
la présente convention, le salaire ci-bas mentionné.

NOM	01-07-83	01-07-84
COTE, René	423,00	440,00
GIRARD, Laurent	423,00	440,00
BOIVIN, Arthur	423,00	440,00
BOIVIN, Robert	423,00	440,00
MALTAIS, Paul-Henri	423,00	440,00
GIRARD, André	423,00	440,00
ST-GELAIS, Martin	409,00	428,00

NOM	01-07-83	01-07-84
DESCHENES, Martial	369,00	387,00
COLLARD, Jean	324,00	347,00
MALTAIS, André	406,00	430,00
BOUCHARD, Claude	293,00	319,00
PELLETIER, Régis	293,00	319,00
MERCIER, André	293,00	319,00
PELLETIER, Etienne	293,00	319,00
MORIN, Gilles	349,00	372,00
POITRAS, André	401,00	424,00
CROFT, Jocelyn	259,00	286,00
ST-GELAIS, Roméo	396,00	415,00
BERGERON, Etienne	259,00	286,00
BOUDREAULT, Bernard	259,00	286,00
PINEAULT, Carl	259,00	286,00
BOUDREAULT, Denis	259,00	286,00
COLLARD, Benoit	259,00	286,00
CROFT, Renald	259,00	286,00
SIMARD, Réal	259,00	286,00
RANNOU, Jacques	348,00	365,00
BERGERON, Richard	293,00	319,00
BOUCHARD, Jean-Guy	315,00	335,00

ECHELLE DE SALAIRES

EMPLOYES DE BUREAU

Première année de la convention,
soit du 1er juillet 1983 au 30 juin 1984

<u>REGULIER</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>	<u>36 mois</u>	<u>42 mois</u>
5.00	5.50	6.00	6.39	6.75	7.13	7.50	8.00

Deuxième année de la convention,
soit du 1er juillet 1984 au 30 juin 1985

<u>REGULIER</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>	<u>36 mois</u>	<u>42 mois</u>
5.50	6.00	6.50	6.89	7.25	7.63	8.00	8.50

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE</u>
COTE, René	.47
GIRARD, Laurent	.50
BOIVIN, Arthur	.51
BOIVIN, Robert	15 mai 1971
MALTAIS, Paul-Henri	22 mai 1971
GIRARD, André	4 juillet 1971
ST-GELAIS, Martin	20 mars 1975
BOUCHARD, Jean-Guy	31 mai 1977
DESCHENES, Martial	5 juin 1977
COLLARD, Jean	10 mars 1979
GOBEIL, Lyne	10 octobre 1979
MALTAIS, André	29 octobre 1979
BOUCHARD, Claude	17 octobre 1980
PELLETIER, Régis	25 octobre 1980
MERCIER, André	27 octobre 1980
PELLETIER, Etienne	15 novembre 1980
MORIN, Gilles	9 mai 1981
POITRAS, André	27 juin 1981
CROFT, Jocelyn	27 juin 1981
ST-GELAIS, Roméo	11 juillet 1981
BERGERON, Etienne	8 août 1981
BOUDREAUULT, Bernard	1 novembre 1981
PINEAULT, Carl	28 novembre 1981
BOUDREAUULT, Denis	28 novembre 1981
COLLARD, Benoit	31 décembre 1981
CROFT, Renald	27 mars 1982
SIMARD, Réal	16 octobre 1982
RANNOU, Jacques	Mai 1983
BERGERON, Richard	3 juin 1983
GODIN, Laval	30 mai 1983

NOM

COTE, René	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>
	423,00	440,00
GIRARD, Laurent	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>
	423,00	440,00
BOIVIN, Arthur	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>
	423,00	440,00
BOIVIN, Robert	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>
	423,00	440,00
MALTAIS, Paul-Henri	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>
	423,00	440,00
GIRARD, André	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>
	423,00	440,00
ST-GELAIS, Martin	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>
	409,00	428,00
DESCHENES, Martial	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>
	369,00	387,00
COLLARD, Jean	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>
	360,00	376,80
GOBEIL, Lyne	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>
	320,00	340,00
MALTAIS, André	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>
	406,00	430,00

BOUCHARD, Claude	<u>01-07-83</u>	<u>17-10-83</u>	<u>17-04-84</u>	<u>01-07-84</u>		
	325,20	340,00	360,00	376,80		
PELLETIER, Régis	<u>01-07-83</u>	<u>25-10-83</u>	<u>25-04-84</u>	<u>01-07-84</u>		
	325,20	340,00	360,00	376,80		
MERCIER, André	<u>01-07-83</u>	<u>27-10-83</u>	<u>27-04-84</u>	<u>01-07-84</u>		
	325,20	340,00	360,00	376,80		
PELLETIER, Etienne	<u>01-07-83</u>	<u>15-11-83</u>	<u>15-05-84</u>	<u>01-07-84</u>		
	325,20	340,00	360,00	376,80		
MORIN, Gilles	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>				
	349,00	372,00				
POITRAS, André	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>				
	401,00	424,00				
CROFT, Jocelyn	<u>01-07-83</u>	<u>27-12-83</u>	<u>27-06-84</u>	<u>01-07-84</u>	<u>27-12-84</u>	
	310,00	325,00	340,00	356,80	376,80	
ST-GELAIS, Roméo	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>				
	396,00	415,00				
BERGERON, Etienne	<u>01-07-83</u>	<u>08-08-83</u>	<u>08-02-84</u>	<u>01-07-84</u>	<u>08-08-84</u>	<u>08-02-85</u>
	295,60	310,00	325,20	342,00	356,80	376,80
BOUDREAUULT, Bernard	<u>01-07-83</u>	<u>01-11-83</u>	<u>01-05-84</u>	<u>01-07-84</u>	<u>01-11-84</u>	<u>01-05-85</u>
	295,60	310,00	325,20	342,00	356,80	376,80
PINEAULT, Carl	<u>01-07-83</u>	<u>28-11-83</u>	<u>28-05-84</u>	<u>01-07-84</u>	<u>28-11-84</u>	<u>28-05-85</u>
	295,60	310,00	325,20	342,00	356,80	376,80
BOUDREAUULT, Denis	<u>01-07-83</u>	<u>28-11-83</u>	<u>28-05-84</u>	<u>01-07-84</u>	<u>28-11-84</u>	<u>28-05-85</u>
	295,60	310,00	325,20	342,00	356,80	376,80

COLLARD, Benoit	<u>01-07-83</u>	<u>31-12-83</u>	<u>01-07-84</u>	<u>31-12-84</u>	<u>01-07-85</u>		
	295,60	310,00	342,00	356,80	376,80		
CROFT, Renald	<u>01-07-83</u>	<u>27-09-83</u>	<u>27-03-84</u>	<u>01-07-84</u>	<u>27-09-84</u>	<u>27-03-85</u>	
	280,00	295,60	310,00	326,80	342,00	356,80	
SIMARD, Réal	<u>01-07-83</u>	<u>16-10-83</u>	<u>16-04-84</u>	<u>01-07-84</u>	<u>16-10-84</u>	<u>16-04-85</u>	
	260,00	280,00	295,60	312,40	326,80	342,00	
RANNOU, Jacques	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>					
	348,00	365,00					
BERGERON, Richard	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>					
	293,00	319,00					
BOUCHARD, Jean-Guy	<u>01-07-83</u>	<u>01-07-84</u>					
	360,00	376,80					
GODIN, Laval	<u>01-07-83</u>	<u>30-11-83</u>	<u>30-05-84</u>	<u>01-07-84</u>	<u>30-11-84</u>	<u>30-05-85</u>	
	240,00	260,00	280,00	296,80	312,40	326,80	