

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-1052-05 |
| Date | Signature: 82-02-03 Réception: 82-02-23 | Durée | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association | Employeur |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Démocratique des Employés de Thompson & Alix 126 Brooks Sherbrooke, Qué. J1H 4X8 | <input type="checkbox"/> Déposant Thompson & Alix Ltée 2525 rue Roy Sherbrooke, Qué. J1K 1B9 |

Unité de négociation

- Modifications à la convention se terminant le 82-09-30

| | | | | | |
|--------|--------------|----------|-----------------|-------------|----------|
| Région | 05-00 | Activité | 6144 (8) | Affiliation | 9 |
|--------|--------------|----------|-----------------|-------------|----------|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Déposant: Centrale des Syndicats Démocratiques
Att: M. Jean Jacques Lafontaine
1027 Pacifique
Sherbrooke, Qué.
J1H 2G3

| | |
|--|-----------------|
| Pour le commissaire général du travail | |
| Signature | Date |
| | 82-03-03 |

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

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: THOMPSON & ALIX LITEE
Ci-après appelé: "L'Employeur"

ET: Syndicat Démocratiques des Employés
de Thompson & Alix.
Ci-après appelé: "Le Syndicat"

Les parties précitées conviennent d'amender la convention collective intervenue entre les parties le 1er octobre 1979 et dont la date d'expiration est le 30 septembre 1982 inclusivement de la façon suivante:

38.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er octobre 1979 et le demeure jusqu'au 30 septembre 1982 inclusivement. Cette convention sera en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

32.09 Ce paragraphe est modifié pour y ajouter le texte suivant:

Du 1er octobre 1981 au 30 septembre 1982

Déjeuner: 2.50

Dîner : 4.60

Souper : 4.60

34.03 Ce paragraphe est nouveau et se lit comme suit:

Les trente-cinq (35) employés les plus anciens, conformément à la liste d'ancienneté ont la garantie d'avoir du travail à toutes les semaines.

Annexe "C" - L'annexe "C" est remplacé par le suivant:

Les parties au présente conviennent de ce qui suit:

Il y aura un ajustement de salaire de la façon suivante:

Le 1er octobre 1981:

- 0.05 de l'heure pour les salariés visés par la présente entente

et de 0.05 additionnel le 1er des mois suivants:

- Novembre 1981, décembre 1981, janvier 1982, février 1982, mars 1982, avril 1982, mai 1982, juin 1982, juillet 1982, août 1982, septembre 1982, inclusivement.

Ces augmentations progressives visent chacun des échellons de chacune des qualifications de la présente convention collective pour les salariés réguliers.

Le même principe s'applique aux classifications apparaissant à l'annexe "C" et le salaire est celui payé aux employés depuis le 81-04-01.

Annexe "B" Cette annexe est corrigé pour la rendre conforme à la situation et à y faire paraître les salaires convenus à l'annexe "C"


Rétroactivité -

Les modifications convenues sont rétroactives au 1er octobre 1981 et sont calculables sur les heures payées ainsi que sur les repas facturés.

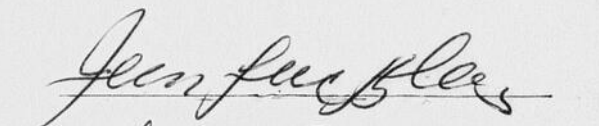

Le paiement doit se faire dans les quinze (15) jours de la signature de cette entente.

En foi de quoi, les parties ont signées à Sherbrooke, ce 3.....ième jour de février 1982,

THOMPSON & ALIX LITEE


Roger Raymond

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE THOMPSON & ALIX


Jean Luc Fleury

Florian Duchesneau

DÉPÔT

40725

Dépôt N°:

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 type="checkbox"/> Renouvellement | <input checked="" type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-1052-05 |
| Date | Signature 82-02-03 | Reception 82-02-09 | Durée | Du | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| | |
|---|---|
| <p>Association</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat Démocratique des Employés de Thompson & Alix Ltée (CSD) 126 Brooks Sherbrooke, Qué. J1H 4X8</p> | <p>Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Thompson & Alix Ltée 2525 rue Roy Sherbrooke, Qué. J1K 1B9</p> |
|---|---|

Unité de négociation

- Nous demandons 1 original 4 copies.
- Aucune signature originale de l'employeur.
- Retour 5 ententes.

| | | |
|---------------|-----------------|--------------------|
| Région | Activité | Affiliation |
| 05-00 | 6144 (9) | 9 |

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

Déposant: Centrale des Syndicats Démocratiques
Att: M. Jean Jacques Lafontaine
1027 rue Pacifique
Sherbrooke, Qué.
J1H 2G3

Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES EMPLOYES DE THOMPSON & ALIX

| | |
|--|-------------------------|
| Pour le commissaire général du travail | |
| Signature <i>Rosette David</i> | Date 82-02-11 |

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /dg



40725

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-1052-05 | | |
| | Date | Signature | Reception | | | Durée | Du |
| | 82-04-08 | 82-04-15 | | | | | |

| | |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">Association</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Syndicat démocratique des employés de Thompson & Alix 126 rue Brooks Sherbrooke, Qué J1H 4X8</p> | <p style="text-align: center;">Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p>Thompson & Alix Ltée 2525 rue Roy Sherbrooke, Qué J1K 1B9</p> |
|--|---|

Unité de négociation

- Paragraphe 31.01 de la convention - modifié
- Pas se prévaloir du droit de lock-out ou de grève
- Formation d'un comité d'adaptation de la main d'Oeuvre

| | | | | | |
|--------|-------|----------|----------|-------------|---|
| Région | 05-00 | Activité | 6144 (B) | Affiliation | 9 |
|--------|-------|----------|----------|-------------|---|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

| | | | | | |
|--|--|-----------|------|------------------------|----------|
| <p style="text-align: center;">Remarques</p> <p>DEPOSANT: Centrale des syndicats démocratiques Att.: M. Jean-Jacques Lafontaine 1027 Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3</p> | <p style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</p> <table border="1"> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td><i>Jacques Lussier</i></td> <td>82-04-19</td> </tr> </table> | Signature | Date | <i>Jacques Lussier</i> | 82-04-19 |
| Signature | Date | | | | |
| <i>Jacques Lussier</i> | 82-04-19 | | | | |

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: THOMPSON & ALIX LIMITEE
Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES EMPLOYES
DE THOMPSON & ALIX
Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

* * * * *

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

- 1- Le paragraphe 31.01 de la convention collective actuellement en vigueur est modifié de la façon suivante:

"10 jours" est remplacé par "7 jours"
"15 jours" est remplacé par "12 jours"
"20 jours" est remplacé par "17 jours"
- 2- A l'occasion du renouvellement de la convention collective échéant le 30 septembre 1982, l'Employeur et le Syndicat acceptent de ne pas se prévaloir de leur droit de lock-out ou de grève mais plutôt de soumettre le ou les objets en litige à l'attention d'un conseil d'arbitrage formé conformément aux articles 74 et suivants du Code du Travail.
- 3- L'Employeur et le Syndicat acceptent la formation d'un Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre dont le travail est déterminé par les représentants de l'Employeur et du Syndicat dont le fonctionnement est régi par les dispositions du programme gouvernemental approprié.

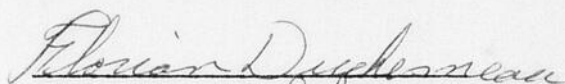
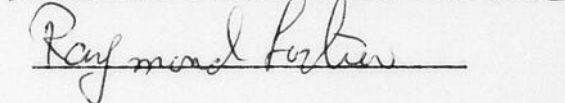
Advenant le non-fonctionnement de ce Comité à cause d'un refus de l'Employeur d'y collaborer, la lettre d'entente n'a plus d'application.
- 4- Cette lettre d'entente fait partie de la convention collective comme si elle y était récitée.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à SHERBROOKE, ce 8 ième jour d'avril 1982.

THOMPSON & ALIX LIMITEE

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES
EMPLOYES DE THOMPSON & ALIX



La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 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 | | M-1052-05 |
| Date | Signature | Reception | Durée | Du | Au | Nombre de salariés régis par la convention collective |
| | 80-01-24 | 80-01-28 | | 79-10-01 | 82-09-30 | 50 |

| Association | Employeur |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat démocratique des employés de Thompson & Alix. 126 rue Brooks, Sherbrooke, P.Q. J1H 4X8 | <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Thompson & Alix Ltée. 2525 rue Roy, Sherbrooke, P. Qué. J1K 1B9 |

Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau, des vendeurs, des étalagistes et des expéditeurs.

| | | | | | |
|--------|-------|----------|----------|-------------|---|
| Région | 05-00 | Activité | 6144 (8) | Affiliation | 9 |
|--------|-------|----------|----------|-------------|---|

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: Centrale des Syndicats Démocratiques.
 Att: M. Jean-Jacques Lafontaine.
 1027 rue Pacifique,
 Sherbrooke, P.Q.
 J1H 2G3

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|----------|
| Signature | Date |
| <i>Jean P. David</i> | 80-03-07 |

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

R05-00
6144 (8)

fruits en gros

105-2-05-
50

04072.5

50 JAN 28 19 17

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

POSTE

ENTRE

THOMPSON & ALIX LIMITEE

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES EMPLOYES
DE THOMPSON & ALIX LIMITEE (CSD)

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

* * * * *

1.-

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur autorisé à négocier avec lui, au nom des salariés affectés par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail.
- 1.02 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés actuels et futurs de la Compagnie Thompson & Alix Limitée, Sherbrooke, P.Q., couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations du Travail du Québec, en date du 24 mai 1966 et dont le nom a été amendé le 5 décembre 1973.

ARTICLE 2.- BUT GENERAL

- 2.01 L'Employeur et le Syndicat déclarent que c'est leur intention sincère de coopérer de manière à assurer le respect des dispositions de cette convention, le respect de la personne humaine et de promouvoir les intérêts réciproques des parties.

ARTICLE 3.- INTERPRETATION

- 3.01 Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraînera pas la nullité de la convention, mais seulement ladite clause qui sera alors considérée comme non-existante.

ARTICLE 4.- FONCTIONS DE LA GERANCE

- 4.01 Sujet aux dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations.
- 4.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement par l'Employeur à une condition de travail non-prévue dans cette convention, peut être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de grief.

ARTICLE 5.- SECURITE SYNDICALE

- 5.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que tous les salariés actuels, doivent, comme condition du maintien de leur emploi être et demeurer membres du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

2.-

5.02 Tous les nouveaux salariés devront devenir membres du Syndicat à l'expiration de sept (7) jours de calendrier à compter du jour de leur entrée au service de l'Employeur.

5.03 Au cas où les nouveaux salariés négligeraient de devenir membre dans le délai prescrit au paragraphe qui précède, le Syndicat aura le droit d'exiger immédiatement et sans délai que tel salarié ne soit pas engagé ou soit remercié de ses services.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de remercier de ses services un salarié qui aurait été exclu ou suspendu du Syndicat ou à qui on aurait refusé l'adhésion au Syndicat.

5.04 Tout salarié assujetti aux présentes, doit comme condition du maintien de son emploi, autoriser par écrit l'Employeur à prélever chaque semaine sur sa paie une partie de sa contribution syndicale. Cette partie de contribution syndicale ainsi prélevée chaque semaine, devra former chaque mois, un montant égal à la contribution syndicale qui aura été décidée par le Syndicat et dont l'Employeur sera avisé par écrit. Les montants ainsi perçus par l'Employeur seront remis une fois le mois au trésorier du Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit ledit prélèvement. La formule de retenue syndicale est reproduite à l'Annexe "A" des présentes.

ARTICLE 6.- REPRESENTATION

6.01 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical ou conseiller technique, l'Employeur, à la demande du Syndicat, s'engage à reconnaître ce conseiller syndical ou conseiller technique et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs.

ARTICLE 7.- ABSENCES POUR ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Les délégués ou officiers du Syndicat pourront s'absenter de l'entreprise pour accomplir leur fonction syndicale et ce, sans solde, à l'exception de deux (2) journées par année qui seront payées par l'Employeur et ce pour l'ensemble des délégués ou officiers.

Les délégués ou officiers du Syndicat ne pourront prendre plus de dix-huit (18) jours dans une année et ne devront s'absenter qu'après avoir donné un avis de cinq (5) jours à l'Employeur et jamais plus d'un employé à la fois ne s'absentera. Les dix-huit (18) jours ci-haut mentionnés s'appliquent pour l'ensemble des absences des délégués ou officiers.

3.-

7.02 Nonobstant le paragraphe 7.01, deux (2) membres du comité de négociation ne subiront pas de perte de salaire pour toutes les réunions cédulées entre l'Employeur et le Syndicat dans le but de discuter du renouvellement de la convention collective de travail.

Quel que soit le jour de la semaine et l'heure de la journée, les heures ainsi rémunérées seront à temps simple. De préférence, les négociations auront lieu le soir comme cela s'est toujours fait dans le passé.

ARTICLE 8.- AFFICHAGE D'AVIS

8.01 Les avis du Syndicat seront affichés dans un département de l'entreprise sur un tableau désigné par l'Employeur. Ces avis devront au préalable être approuvés par l'Employeur.

ARTICLE 9.- DELEGUES DE SECTION

9.01 Le Syndicat pourra désigner un délégué dans chacune des sections de l'entreprise et un délégué général qui pourra agir dans le cas d'absence d'un délégué de section. Le Syndicat transmettra par écrit à l'Employeur le nom des salariés ainsi choisis.

9.02 Le délégué de section doit s'acquitter de sa fonction syndicale sans nuire aux opérations de l'entreprise. S'il devenait nécessaire qu'il abandonne son travail, son contremaître l'autorisera à cette fin dès que ce sera possible sans nuire sérieusement à ses devoirs d'employé.

9.03 Le délégué de section ne subira pas de perte de salaire pour le temps ainsi autorisé pour lui permettre d'exercer ses fonctions à l'entreprise.

9.04 La juridiction du délégué de section est de considérer, d'enquêter et de tenter de régler les griefs lorsque, conformément à la procédure de règlement de grief, un salarié décide de requérir son aide.

9.05 Le nom des délégués de section sera affiché sur le tableau désigné par l'Employeur.

ARTICLE 10.- COMITE DE RELATIONS OUVRIERES

10.01 Dans toutes les questions se rapportant à la présente convention, les salariés seront représentés par un comité de pas plus de trois (3) membres choisis parmi les membres du Syndicat, salariés de l'établissement et élus par ces derniers. Un avis écrit devra être donné à l'Employeur immédiatement après cette élection, pour lui indiquer le nom des membres ainsi élus, de même que le nom de tout membre élu en remplacement des premiers.

4.-

- 10.02 Le comité est autorisé par et au nom des salariés à discuter et à régler avec l'Employeur, toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention ou qui peuvent concerner les relations entre l'Employeur et ses salariés.
- 10.03 Les réunions des membres du comité avec l'Employeur auront lieu pendant les heures de travail, excepté dans le cas où les deux parties conviennent d'agir autrement.
- 10.04 En plus des membres ci-dessus mentionnés et élus par le Syndicat, tout conseiller syndical ou conseiller technique dûment autorisé par le Syndicat aura droit de faire partie du comité et de prendre part à toute réunion qui peut être tenue dans le but de discuter et de régler les questions plus-haut mentionnées. Lorsqu'il s'agit du grief d'un employé, celui-ci peut assister à cette réunion pour l'étude de son cas sur demande de la partie syndicale.

ARTICLE 11.- PROCEDURE DE GRIEF

- 11.01 Pour l'étude et le règlement de tout grief ou plainte, l'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir la procédure suivante:
- 11.02 Un comité de griefs formé de trois (3) membres sera nommé. Ce comité sera le seul autorisé à présenter un grief écrit ou plainte écrite au contremaître dans les quinze (15) jours de calendrier suivant celui où le grief ou plainte a pris naissance ou de la connaissance des faits.
- 11.03 Si dans les sept (7) jours de calendrier suivant la soumission de la plainte ou du grief, le contremaître ne rend pas de décision ou si sa décision est rejetée, le salarié, dans un délai additionnel de sept (7) jours de calendrier, accompagné ou non des membres du comité de griefs, soumet le grief ou la plainte par écrit au représentant de l'Employeur.
- 11.04 Si dans les sept (7) jours de calendrier suivant la rencontre entre le comité de griefs et les représentants de l'Employeur, ce dernier ne rend pas de décision écrite ou si sa décision écrite est rejetée par le salarié et/ou le Syndicat, tout grief ou toute plainte peut être référé à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 12 qui suit.
- 11.05 Le Syndicat ou un groupe d'employés peuvent collectivement se servir de la présente procédure de grief. Cependant, les dispositions de l'alinéa 11.02 ne seront pas appliquées dans de semblables cas.
- 11.06 Quand une entente a été conclue par écrit et signée

5.-

- 11.06 ... par l'Employeur et le Syndicat à l'une quelconque des étapes de la procédure de grief, elle sera finale et liera les deux parties.
- 11.07 Les deux parties peuvent, d'un commun accord, déroger aux délais ci-haut prévus.
- 11.08 A l'une ou l'autre des étapes prévues précédemment, si l'Employeur ne répond pas dans les délais prévus, la demande formulée par écrit sur le grief est acceptée à toute fin que de droit à moins que l'Employeur puisse justifier que, de bonne foi, il a été dans l'impossibilité de répondre dans les délais prévus ou que les parties tentaient de régler ce différend par voie de négociation ou autrement.
- 11.09 Une erreur cléricale qui n'affecte pas le fondement juridique d'un grief, peut être amendée en tout temps avant l'étape prévue à l'article 11.04, à moins que tel amendement constitue une demande entièrement nouvelle et n'ayant aucun rapport avec la demande originale.
- 11.10 Un salarié, nonobstant les délais prévus à l'article 11.02, peut formuler un grief lorsque le paiement de son salaire ou tout autre avantage monétaire lui semble entaché d'une erreur ou d'un défaut de calcul.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

- 12.01 Si, après avoir épuisé les dispositions de la procédure de grief, les parties n'ont pas conclu une entente et que le cas doit être référé à l'arbitrage, celui-ci sera soumis à un arbitre unique choisi parmi les personnes suivantes, dans l'ordre de leur énumération et sujet à leur disponibilité dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent le délai prévu au paragraphe 11.04 de l'article 11 qui précède.
1. Me Raynald Fréchette
 2. Me Jean-Paul Lemieux.
- 12.02 A défaut de disponibilité des précités dans le délai prévu ci-haut, les dispositions du Code du Travail s'appliqueront. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties, lesquelles conviennent de l'appliquer immédiatement et sans délai.
- 12.03 Le paiement de l'arbitre unique est partagé également entre l'Employeur et le Syndicat.
- 12.04 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâche, l'arbitre apprécie la charge de travail et s'il y a lieu détermine la quantité de travail à enlever.

6.-

12.05 Si l'arbitre arrive à la conclusion de maintenir le grief en tout ou en partie, il peut en outre statuer en sa décision sur le remède à apporter à la situation du salarié et sur l'indemnité qu'il croit raisonnable d'accorder en tenant compte de toutes les circonstances y compris l'intérêt au taux légal; en tenant compte toutefois de la rémunération qu'il a pû recevoir dans l'intervalle.

Cependant, dans aucun cas l'arbitre n'a l'autorité d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de la présente convention.

12.06 Tout règlement de grief monétaire doit être remis au Syndicat qui lui-même en fait remise au salarié concerné.

Cependant, le Syndicat devra, dans les huit (8) jours de calendrier qui suivent une telle remise, fournir à l'Employeur copie d'une quittance signée par le salarié.

ARTICLE 13.- SALAIRE

13.01 Les taux minima de salaire en vigueur sont prévus à l'Annexe "B" des présentes.

13.02 Dans aucun cas, soit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée, l'Employeur ne pourra réduire le salaire horaire ou hebdomadaire de ses employés et aucun employé ne devra être embauché dans le but d'en remplacer un autre à salaire inférieur.

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

13.04 En cas de modification majeure dans une tâche actuelle ou en cas de création d'une nouvelle tâche au cours de la durée des présentes, les deux parties se rencontreront sans délai pour négocier le salaire et autres conditions de cette tâche. Si une des parties croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, elle pourra recourir directement à l'arbitrage prévu dans la présente convention.

ARTICLE 14.- ANCIENNETE

14.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un employé au service de l'Employeur.

7.-

- 14.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de trente (30) jours de travail dans l'unité de négociation, à la fin de sa période d'essai, l'ancienneté d'un employé comptera à partir de la date de son embauchage.
- 14.03 Au cours de sa période d'essai, un employé est régi par les dispositions de cette convention mais s'il est congédié, il ne peut soumettre son cas comme grief sauf si l'Employeur le renvoie seulement dans le but d'éviter qu'il obtienne sa permanence. Le salarié aura cependant le fardeau de la preuve.
- 14.04 L'ancienneté s'accumule durant toute période de temps effectivement travaillée au service de l'Employeur de même que durant les périodes prévues aux sous-paragraphes "C", "D", "E", "F" du paragraphe 14.05 qui suit.
- 14.05 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- a) Il quitte volontairement son emploi en signant une formule écrite à ce sujet;
 - b) Il est congédié pour juste cause;
 - c) Il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;
 - d) Il s'absente de son travail pour cause de maladie ou accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois; dans le cas d'un accident de travail et de maladie professionnelle, l'employé qui ne pourra reprendre son travail dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date de son départ ne perdra pas son ancienneté mais cessera de l'accroître après cette période;
 - e) Il néglige de se présenter au travail pour une période excédant trois (3) jours sans autorisation ou raison valable;
 - f) Il néglige de reprendre son travail dans les sept (7) jours qui suivent un rappel de l'Employeur à la suite d'une mise à pied, par les moyens de communications ordinaires ou par lettre recommandée, postée à sa dernière adresse connue, à moins qu'il puisse fournir la preuve qu'il n'a pas reçu son avis ou une raison sérieuse et grave acceptable par l'Employeur. Dans ce cas, il conserve tous ses droits acquis.

8.-

- 14.06 Un salarié promu à une position de contremaître ou permuté à une fonction d'employé de bureau, peut, sujet aux dispositions de la présente clause, revenir à l'unité de négociation avec le droit d'ancienneté. Son ancienneté comprendra la durée des services qu'il a donnés dans ses autres occupations en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de sa promotion.
- 14.07 Sur demande, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés faisant partie de l'unité de négociation en y spécifiant la date d'ancienneté, le département dans lequel il travaille ainsi que sa fonction ou occupation habituelle et son taux de salaire.

ARTICLE 15.- APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE

- 15.01 Dans le cas de promotion, permutation, rétrogradation, mise à pied et réembauchage, l'employé qui a une plus longue ancienneté sera choisi s'il peut exercer avec compétence normale les exigences du poste à remplir.
- Tout employé qui formule une demande sur le cinq (5) tonnes ou sur une vanne, devra se soumettre à un test par une personne indépendante, aux frais de la Compagnie. Le résultat de ce test prévaudra sur les principes de l'ancienneté.
- 15.02 Si, pour une raison ou pour une autre, après une période d'essai de un (1) à quatre (4) mois, un employé ne peut garder la promotion, la nomination ou la permutation qu'il a eue à l'intérieur de l'unité de négociation, il a droit de retourner à sa fonction antérieure sans préjudice aux droits qu'il avait au moment où il a accepté la promotion, nomination ou permutation.
- 15.03 L'Employeur rappellera au travail les employés mis à pied dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- 15.04 Un employé qui est absent du travail pour raison de maladie ou accident doit être réinstallé à son occupation habituelle le jour où il retourne au travail s'il peut remplir avec une compétence normale les exigences de l'occupation sinon à toute autre occupation suivant son ancienneté.
- 15.05 L'employé appelé à remplacer un autre employé absent pour raison de maladie ou d'accident reprendra son poste normal une fois l'absence terminée, l'absent reprenant aussi son poste normal.

9.-

15.06

Tout employé permuté ou assigné temporairement à la demande de l'Employeur, à un travail autre que son travail régulier, recevra le taux de salaire de sa nouvelle occupation ou le taux de salaire alloué à son travail régulier ou ancienne occupation, devant recevoir le plus élevé des deux (2), à la condition qu'il occupe cette fonction pour une (1) journée complète et plus au cours d'une semaine de travail; ceci ne comprendra pas les périodes de vacances de chacun des employés qu'il pourra remplacer.

15.07

Dans le cas d'une occupation devenue vacante ou de la création d'une nouvelle occupation, l'Employeur s'engage à afficher celle-ci selon la procédure qui suit:

- a) Tous les emplois vacants doivent être affichés sauf: les emplois vacants temporaires pour cause de vacance, absence, maladie ou accident;
- b) Chaque emploi vacant sera affiché pendant cinq (5) jours de travail consécutifs sur le tableau d'affichage;

Pour être considéré, chaque candidat devra faire application sur la formule d'emploi vacant qui apparaît à l'Annexe "D".

- c) L'expérience acquise par un employé remplissant temporairement un emploi vacant pendant les périodes mentionnées au paragraphe a) et durant la période d'affichage ou de pré-affichage ou l'expérience acquise sur une nouvelle tâche qui est inaugurée, ne sera pas prise en considération lors du choix entre les différents candidats;
- d) L'Employeur établira son choix d'après l'article 15 de la présente convention;
- e) Une copie de chaque affichage et le choix du candidat seront envoyés au Syndicat.

15.08

Dans le cas de griefs relevant de l'application de l'article 15 (ancienneté), le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 16,- PRATIQUE DEFENDUE

16.01

Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur, du Syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre aucun employé en raison de son activité syndicale ou du fait qu'il soit membre du Syndicat ou en raison de sa race, de sa religion, sa couleur ou sa politique.

10.-

ARTICLE 17.- BIEN-ETRE, SANTE ET HYGIENE

- 17.01 L'Employeur continuera de maintenir de bonnes conditions physiques de travail à l'entreprise, de façon à assurer le meilleur niveau possible de bien-être, santé et hygiène pour les salariés de l'unité de négociation.
- 17.02 Si le Syndicat considère qu'une condition physique ou matérielle de travail peut être améliorée, il peut soumettre une requête écrite à cet effet à l'Employeur.

ARTICLE 18.- DISCIPLINE

- 18.01 Sauf dans le cas d'une offense grave tel que le vol ou le dommage délibéré à la propriété, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesure disciplinaire avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit et avec copie au Syndicat.
- 18.02 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 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.
- 18.03 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la cause disciplinaire est sujette à la procédure de grief et l'arbitre peut:
- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation dans sa fonction habituelle;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) prendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris, déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et de l'intérêt au taux légal auquel un salarié injustement traité pourrait avoir droit;
 - d) tenir compte des rémunérations qu'a pu recevoir l'employé dans l'intervalle.
- 18.04 Toutes mesures disciplinaires datant de plus de neuf (9) mois passés ne pourront être invoquées par l'Employeur dans le cas d'une autre offense. Cependant, dans les cas d'offenses de même nature, ce délai est porté à douze (12) mois.

11.-

18.05 Le salarié qui reçoit un avis d'infraction peut en accuser réception à la demande de l'Employeur, en signant les copies dont une lui sera remise; cependant, la signature du salarié sur l'avis d'infraction ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part.

ARTICLE 19.- PAIE

19.01 Les employés recevront leur paie le jeudi de chaque semaine durant les heures d'affaires du bureau.

ARTICLE 20.- OUTILS NECESSAIRES AU TRAVAIL

20.01 L'Employeur fournit gratuitement les outils requis par l'exercice des fonctions normales du salarié ou par l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle.

ARTICLE 21.- DROITS ACQUIS

21.01 A moins d'une disposition au contraire dans les présentes, l'employé régi par cette convention, conserve tous les privilèges, avantages et droits acquis dont il jouit actuellement. Cependant, la présente convention prévaut pour fins d'interprétation et d'application.

ARTICLE 22.- SECURITE SOCIALE

22.01 Les parties acceptent que les employés faisant partie de l'unité de négociation soient protégés par des bénéfices de sécurité sociale. Le choix tant des bénéfices que de l'assurance, est laissé à la partie syndicale en autant que ce plan comprenne une assurance-salaire commençant après sept (7) jours consécutifs de maladie et immédiatement dans le cas d'accident autre que les accidents de travail; la première semaine n'étant pas inférieure aux semaines subséquentes. Tout plan ainsi choisi sera émis au nom du Syndicat et de l'Employeur.

La contribution de chacun des employés sera déduite hebdomadairement de son salaire et remise mensuellement avec celle de l'Employeur à la Compagnie d'assurances.

22.02 La contribution hebdomadaire de l'Employeur audit plan sera de \$1.75 pour l'employé célibataire et d'un montant de \$3.00 pour l'employé marié lors de la mise en vigueur du nouveau plan prévu à cet article.

L'Employeur convient de maintenir sa participation au paiement de la cotisation du régime d'assurance pour

12.-

22.02 ... les salariés absents de leur travail à cause de maladie ou d'accident pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois s'il s'agit d'un accident de travail et six (6) mois s'il est absent pour cause de maladie ou accident.

22.03 L'Employeur s'engage à faire compléter les fiches nécessaires pour l'adhésion des salariés admissibles au régime et à les transmettre à l'assureur.

22.04 Le plan est obligatoire pour l'employé qui a terminé la période de probation prévue à l'article 14.02.

ARTICLE 23.- SOUS-CONTRATS

23.01 L'Employeur aura le droit de donner du travail à des entreprises privées de l'extérieur en autant que cette pratique n'affecte pas la sécurité d'emploi et le salaire des employés actuels et futurs de l'unité de négociation ayant des droits d'ancienneté, de sorte que l'Employeur devra garder à son emploi et au même salaire, les employés ainsi déplacés.

ARTICLE 24.- PERIODE DE REPOS

24.01 L'Employeur convient d'accorder à tous ses salariés une période de repos de quinze (15) minutes au milieu de l'avant-midi et une autre période de quinze (15) minutes au milieu de l'après-midi. Tout salarié travaillant de nuit a droit aux deux (2) mêmes périodes de repos de quinze (15) minutes.

ARTICLE 25.- MINIMUM DE PAIE

25.01 Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières sans avoir été avisé du contraire au préalable, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier.

25.02 Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'entreprise devra recevoir un minimum de trois (3) heures à temps et demi, sauf les mécaniciens et les préposés à la maintenance qui eux bénéficieront d'une compensation en temps.

ARTICLE 26.- VETEMENTS DE TRAVAIL

26.01 L'Employeur convient de fournir gratuitement à ses employés les uniformes, costumes spéciaux, salopettes et autres pièces vestimentaires dont l'employé a besoin dans l'exercice de ses fonctions, sauf pour les camionneurs.

13.-

26.02 L'Employeur convient, en outre, de remplacer, de faire laver et nettoyer les pièces vestimentaires ainsi fournies à ses frais et au besoin, sauf les uniformes des camionneurs et les salopettes spéciales fournies aux employés qui déplacent les camions.

26.03 L'Employeur paiera 100% du coût des uniformes des camionneurs: 1 veston et 1 pantalon été-hiver, 2 chemises et 1 casquette. De plus, lorsque l'employé omet de prendre un (1) des morceaux mentionnés dans ce paragraphe, il peut le remplacer par un gilet. L'Employeur ne sera pas tenu de fournir ces uniformes avant que l'employé n'ait complété six (6) mois de travail comme camionneur.

Ceux-ci pourront exiger leur uniforme d'été au mois de mai et leur uniforme d'hiver au mois d'octobre.

Ceux qui commandent des vêtements additionnels devront les payer sur réception.

26.04 L'Employeur paiera 100% du coût des uniformes des aides-camionneurs: 1 veston et 1 pantalon été-hiver, 2 chemises et 1 casquette. De plus, lorsque l'aide-camionneur ne prend pas un (1) des morceaux mentionnés auparavant, il peut le remplacer par un gilet. L'Employeur ne sera pas tenu de fournir ces uniformes avant que l'aide-camionneur n'ait complété un (1) an de travail comme aide-camionneur.

Ceux-ci pourront exiger leur uniforme d'été au mois de mai et leur uniforme d'hiver au mois d'octobre.

Ceux qui commandent des vêtements additionnels devront les payer sur réception.

Les employés qui déplacent les camions la nuit auront droit à une salopette spéciale fournie par l'Employeur.

26.05 Le Syndicat sera consulté lorsque viendra le temps de choisir le fabricant des uniformes des camionneurs et des aides-camionneurs.

ARTICLE 27.- VACANCES PAYEES

27.01 Les salariés régis par la présente convention ont droit à chaque année, aux vacances payées comme suit:

- a) Tout salarié qui aura moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre de chaque année a droit à un (1) jour par mois travaillé (avec maximum de dix (10) jours ouvrables par année) payé à 4% du salaire total gagné durant l'année.

14.-

27.01 ...

- b) Tout salarié, qui au 31 décembre de chaque année, a un (1) an de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à 4% du salaire total gagné durant l'année.
- c) Tout salarié, qui au 31 décembre de chaque année, a deux (2) ans de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à 5% du salaire total gagné durant l'année.
- d) Tout salarié, qui au 31 décembre de chaque année, a cinq (5) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à 7% du salaire total gagné durant l'année.
- e) Tout salarié, qui au 31 décembre de chaque année, a douze (12) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à 8% du salaire total gagné durant l'année.

Cependant, en 1980, les employés entrés au service de l'Employeur entre le 1er janvier 1968 et le 1er juillet 1968 auront droit aux quatre (4) semaines de vacances mentionnées au premier sous-paragraphe.

En 1981, les employés entrés au service de l'Employeur entre le 1er janvier 1969 et le 1er juillet 1969, auront droit aux quatre (4) semaines de vacances mentionnées au premier sous-paragraphe.

En 1982, les employés entrés au service de l'Employeur entre le 1er janvier 1970 et le 1er juillet 1970, auront droit aux quatre (4) semaines de vacances mentionnées au premier sous-paragraphe.

- f) L'employé, qui au 31 décembre de chaque année, a quinze (15) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à 9% du salaire total gagné durant l'année.
- g) L'employé, qui au 31 décembre de chaque année, a vingt (20) ans de service continu, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à 11% du salaire total gagné durant l'année.

27.02

Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées conformément aux dispositions de l'article 27.

27.03

La computation d'une indemnité pour vacances payées sera comptée pour le salaire gagné durant la période s'étendant du 1er janvier au 31 décembre de l'année

15.-

- 27.03 ... précédente (formule T4), selon les conditions du présent article 27.
- 27.04 Les employés ayant droit à au moins deux (2) semaines de vacances pourront les prendre consécutivement entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année en donnant la priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté et faisant partie de l'unité de négociation et ce, pour chacune des sections suivant les exigences de l'entreprise et aux fins d'application de cet article, les sections sont les suivantes:
- Camionneurs de l'extérieur,
Camionneurs de la ville,
Employés d'entrepôt de jour,
Employés d'entrepôt de nuit,
Section frozen de jour et de nuit.
- 27.05 Pour les employés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances, le choix sera fait conjointement entre l'Employeur et l'employé en-dehors de la période prévue à 27.04 et aussi à l'exclusion de la période du 7 décembre au 7 janvier, en donnant la priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté et faisant partie de l'unité de négociation.
- 27.06 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération pour ses vacances.
- 27.07 Sauf dans le cas d'un consentement mutuel, par écrit, de la part de l'Employeur et de l'employé concerné, tout employé doit prendre ses vacances au cours de l'année où ces dernières sont dues. Même si les vacances sont réparties par consentement mutuel, un employé est toujours tenu de les prendre.
- 27.08 Au cas où il y aurait un congé payé mentionné à l'article 28 qui suit qui coïncide avec la période de vacances d'un employé, celui-ci aura le choix d'en recevoir le paiement ou de prendre un congé à une date ultérieure à être fixée après entente entre l'Employeur et l'employé.

ARTICLE 28.- FETES CHOMEES ET PAYEES

- 28.01 Les jours suivants seront considérés comme jours chômés et payés quel que soit le jour:

Noël,
Lendemain de Noël,
Jour de l'An,
Lendemain du Jour de l'An,

16.-

- 28.01 ... Lundi de Pâques,
Fête de la Reine: si cette fête est chômée et payée
dans l'industrie de l'alimentation
au détail
St-Jean-Baptiste,
Fête du Canada,
Action de Grâces,
Fête du Travail,
Le jour de l'anniversaire de naissance de l'employé:
cette fête sera prise après entente entre l'Employeur
et l'employé.
- 28.02 La rémunération des jours de fêtes chôchées et payées
équivaldra à la rémunération d'une journée régulière
de travail.
- 28.03 Tout travail exécuté durant l'un des jours de fêtes
chômés et payés énumérés au paragraphe 28.01 sera ré-
munéré au taux de salaire et demi en plus du paiement
de la fête.
- 28.04 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au
taux de salaire double.
- 28.05 Afin de pouvoir bénéficier du paiement des jours de
fêtes ci-haut mentionnés, un employé devra avoir tra-
vaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvra-
ble qui suit ladite fête; il y aura exception dans
les cas d'absences prévues à la convention et aussi
dans les cas prévus d'absences de maladie et d'acci-
dent de pas plus de quinze (15) jours soit avant ou
après la fête.

ARTICLE 29.- PRIMES

- 29.01 Tout salarié assigné à un travail dont la période ré-
gulière s'étend de 6:00 heures p.m. à 6:00 heures a.m.
recevra une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure.
- 29.02 Tout salarié assigné quotidiennement aux chambres froi-
des (frozen foods) recevra une prime de quinze sous
(\$0.15) l'heure.
- 29.03 Ces primes sont distinctes du salaire régulier et ne
devront pas être considérées comme faisant partie
du taux de base des employés aux fins du calcul du
temps supplémentaire.

ARTICLE 30.- CONGES SOCIAUX

- 30.01 Tout salarié aura droit aux congés sociaux suivants
sans perte de salaire à temps régulier, répartis de
la façon suivante:

17.-

- 30.01 ...
- a) A l'occasion du décès du conjoint: cinq (5) jours ouvrables dont le jour des funérailles.
 - b) A l'occasion du décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père. d'une belle-mère: trois (3) jours ouvrables dont le jour des funérailles.
 - c) A l'occasion de la naissance d'un enfant: le jour de la naissance.
 - d) A l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur: un employé pourra s'absenter pour un maximum de trois (3) jours dont une (1) journée sera rémunéré.

30.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de l'Employeur, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant sa présence à l'évènement.

ARTICLE 31.- CONGES DE MALADIE

31.01 L'Employeur paiera le salaire régulier de l'employé, moins toute compensation qu'il pourrait recevoir de l'assurance collective d'après le tableau suivant:

| | |
|------------------|----------|
| 1 an à 10 ans: | 10 jours |
| 10 ans à 20 ans: | 15 jours |
| 20 ans et plus: | 20 jours |

Cette clause ne s'applique pas aux accidents de travail compensables.

31.02 La période de computation se situe entre le 1er janvier et le 31 décembre.

31.03 Tout employé ayant de l'ancienneté mais moins d'un (1) an de service, aura droit à un demi-jour ($\frac{1}{2}$) de congé de maladie payé par mois de service.

31.04 En cas d'absence due à la maladie, pour être éligible à ces bénéfices, l'employé devra prévenir son supérieur immédiat avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique.

31.05 Ces congés de maladie ne s'accumulent pas d'année en année.

31.06 En cas d'absence pour raison de maladie, l'Employeur pourra exiger que l'employé se soumette à l'examen du médecin de la Compagnie aux frais de cette dernière, sous peine de perdre ses bénéfices de congés de maladie.

18.-

- 31.07 L'employé aura le droit également de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de l'Employeur diffèrent d'opinion, ils devront recommander la nomination d'un troisième médecin dont la décision sera finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par l'employé concerné.

ARTICLE 32.- SEMAINE DE TRAVAIL

- 32.01 A l'exception des cas de force majeure dont la preuve incombe à l'Employeur, celui-ci garantit en tout temps les heures suivantes de travail par semaine: à tous les employés, quarante (40) heures de travail par semaine. Cependant, les aides-camionneurs verront leur temps supplémentaire faire partie des heures de travail garanti.
- 32.02 La présente clause ne doit pas être interprétée comme une garantie de salaire annuelle ou mensuelle mais, comme une garantie de salaire hebdomadaire.
- 32.03 Pour tous les départements de jour, les heures régulières seront de 7:00 heures a.m. à 4:00 heures p.m., du lundi au vendredi inclusivement.
- Cependant, tout camionneur averti avant la fin de son quart de travail de se présenter à une heure autre que celle où il doit se présenter régulièrement, sera payé à compter de l'heure où on lui a demandé de se rapporter si l'Employeur décide d'agir autrement.
- 32.04 Pour tous les départements de nuit, les heures régulières de travail seront réparties entre 19:00 heures et 7:00 heures.
- 32.05 La répartition de ces heures sera effectuée comme suit:
- Dimanche: minuit à 4:00 heures a.m.
Le lundi soir: 10 heures de travail
Le mardi soir: 8 heures de travail
Le mercredi soir: 9 heures de travail
Le jeudi soir: 9 heures de travail
Le vendredi soir: selon les besoins. A ce moment-là les employés seront payés à temps et demi.
- Les congés rotatifs se prendront le vendredi soir à raison de deux (2) employés par semaine.
- Les heures payées à temps et demi au début ou à la fin de la semaine feront partie des heures garanties.

19.-

32.06

Tout travail effectué en dehors de l'horaire quotidien et hebdomadaire est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

32.07

Lorsque l'Employeur a besoin de faire travailler les employés en temps supplémentaire, il doit procéder de la façon suivante:

- a) Il doit d'abord demander à chacun des employés à l'intérieur du département où le travail supplémentaire est exigé. Les employés de ce département sont alors libres d'accepter ou de refuser de travailler en temps supplémentaire.
- b) Si la procédure au sous-paragraphe a) ne donne pas les résultats escomptés, l'Employeur demande alors aux employés des autres départements s'ils acceptent de travailler en temps supplémentaire. Les employés sont alors libres de refuser ou d'accepter de travailler en temps supplémentaire.
- c) Si la procédure prévue dans a) ou b) ne permet pas à l'Employeur de recruter le nombre de salariés suffisant, l'Employeur peut alors obliger les employés les moins anciens de travailler en temps supplémentaire et ce, sous peine de mesure disciplinaire en cas de refus.

Cependant, il est convenu que les salariés dont les fonctions les obligent à travailler sur la route, ceux-ci doivent partir aux heures prévues et revenir aux heures prévues.

Toutefois, lorsque l'employé accepte de travailler en temps supplémentaire, l'Employeur s'engage à répartir ce temps supplémentaire aussi équitablement et également que possible entre les salariés permanents suivant leur ordre d'ancienneté et leur désir d'accepter de travailler en temps supplémentaire.

32.08

Les salariés auront droit à une (1) heure pour prendre leur repas. Pour les salariés de jour, cette période est fixée de midi à une heure (1:00) et pour les salariés de nuit suivant la procédure actuelle.

32.09

Tout salarié qui exécute un travail quelconque à l'extérieur de l'entreprise a droit sans qu'il ait à fournir un reçu, au remboursement des frais de nourriture comme suit:

Du 1er octobre 1979 au 30 septembre 1980

Déjeuner: \$2.00
Dîner: \$3.80
Souper: \$3.80

20.-

32.09 ... Du 1er octobre 1980 au 30 septembre 1981

Déjeuner: \$2.00
Dîner: \$4.10
Souper: \$4.10

Dans le cas des camionneurs de l'extérieur et de leurs aides, ils auront une (1) heure allouée pour le dîner et une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour le déjeuner et le souper et ces périodes de temps seront enlevées du nombre d'heures travaillées en autant qu'ils auront travaillé avant 7:00 heures a.m. pour ce qui est du déjeuner et en autant qu'ils soient encore à l'extérieur de la ville après 6:00 heures p.m. dans le cas du souper.

Camionneurs de la ville: si le parcours ne permet pas au camionneur de revenir à l'entrepôt pour midi, il a droit à un repas payé.

ARTICLE 33.- AIDE-CAMIONNEUR ET ETUDIANT

- 33.01 Lorsqu'il s'agit de livraisons exclusivement, sur toutes les routes de l'extérieur de Sherbrooke, un aide-camionneur sera ajouté si la demande du camionneur est justifiée; il devra obtenir préalablement l'autorisation du contremaître.
- 33.02 Le système actuel d'embauchage saisonnier des étudiants demeurera en vigueur pour autant qu'il n'affecte pas l'emploi régulier des salariés de l'unité de négociation. Ils ne devront pas effectuer le temps supplémentaire à la place des employés permanents.

ARTICLE 34.- SECURITE D'EMPLOI

- 34.01 Dans le cas d'un changement dans l'équipement et méthode d'opération à l'entreprise, l'Employeur s'engage à rencontrer les représentants du Syndicat au moins trois (3) mois avant de mettre en exécution et application toute décision en ce sens, le tout aux fins de minimiser les conséquences que ce nouvel état de chose pourrait avoir vis-à-vis les salariés de l'unité de négociation.
- 34.02 Dans les cas précités, les salariés qui seront déplacés par suite de cette nouvelle situation, auront le droit de déplacer tout salarié moins ancien qu'eux, suivant l'ancienneté générale, en autant qu'il puisse remplir avec une compétence normale les exigences de l'occupation.

ARTICLE 35.- TRAVAIL PAR DES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITE DE NEGOCIATION

- 35.01 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'effectueront aucun travail relevant des membres de l'u-

21.-

- 35.01 ... nité de négociation à l'exception des seuls cas suivants:
- a) à cause de retards et/ou absences de nature imprévue mais seulement pendant la période de temps requis pour trouver un remplaçant.
 - b) pour fins d'entraînement et de formation.

ARTICLE 36.- ANNEXES

- 36.01 Les Annexes A, B, C et D font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 37.- MARCHANDISE

- 37.01 Les employés pourront, comme par le passé, acheter les produits de l'Employeur à des taux spéciaux, en autant que ce soit pour leur usage personnel. Ils devront comme par le passé donner leur commande le jeudi soir pour en prendre livraison le vendredi.

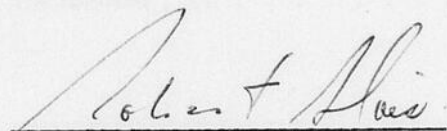
ARTICLE 38.- DUREE DE LA CONVENTION

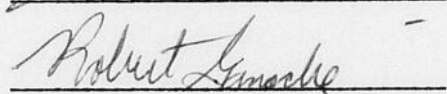
- 38.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er octobre 1979 et le demeure jusqu'au 30 septembre 1982 inclusivement.
- Cependant, la convention expirera le 30 septembre 1981 quant aux salaires établis aux Annexes B et C ainsi qu'aux prix des repas prévus au paragraphe 32.09.
- Cette convention sera en vigueur durant les négociations et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.
- 38.02 Il est convenu que la future convention sera rétroactive à la date de terminaison.

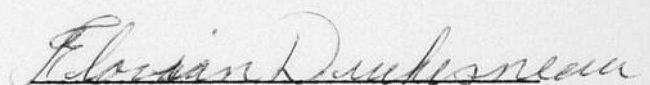
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à SHERBROOKE, ce...*24*.....ième jour de *janvier*.....1980.

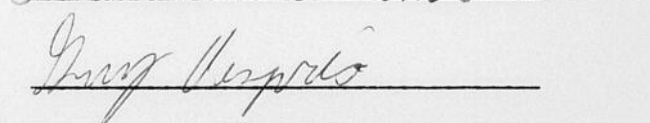
THOMPSON & ALIX LIMITEE

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES EMPLOYES
DE THOMPSON & ALIX LIMITEE (CSD)









ANNEXE "A"

JE, _____, EMPLOYE DE THOMPSON & ALIX LIMITEE, SHERBROOKE, P.Q., DONNE PAR LA PRESENTE A L'EMPLOYEUR, L'AUTORISATION ET L'INSTRUCTION DE PRELEVER CHAQUE SEMAINE SUR MES GAINS LE MONTANT FIXE PAR LES REGLEMENTS ET LA CONSTITUTION DU SYNDICAT.

J'AUTORISE DE PLUS L'EMPLOYEUR A VERSER LA SOMME AINSI DEDUITE AU TRESORIER DU SYNDICAT DANS LES QUINZE (15) JOURS SUIVANT LA FIN DE CHAQUE MOIS.

CETTE AUTORISATION EST VALABLE POUR LA DUREE DE LA CONVENTION.

CEPENDANT, ELLE EST REVOCABLE DE MA PART ENTRE LE QUATRE-VINGT-DIXIEME ET LE SOIXANTIEME JOUR DE LA DATE D'EXPIRATION DE LADITE CONVENTION.

SIGNATURE DE L'EMPLOYE

TEMOIN

SHERBROOKE, CE IEME JOUR DE 19...

ANNEXE "B"SALAIRE ET CLASSIFICATION DES EMPLOYES

| | <u>79-10-01</u> | <u>80-10-01</u> | <u>81-04-01</u> |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <u>VANNES</u> | | | |
| BLAIS, Jean-Luc | \$6.56 | 7.11 | 7.21 |
| BRESSE, Marcel | 6.56 | 7.11 | 7.21 |
| CROTEAU, Gilles | 6.56 | 7.11 | 7.21 |
| DUCHESNEAU, Florian | 6.56 | 7.11 | 7.21 |
| GINGRAS, GILLES | 6.56 | 7.11 | 7.21 |
| LETOURNEAU, Luc | 6.56 | 7.11 | 7.21 |
| RAICHE, Jean-Claude | 6.56 | 7.11 | 7.21 |
| ROBERGE, André | 6.56 | 7.11 | 7.21 |
| <u>5 TONNES</u> | | | |
| BROCHU, Robert | 6.16 | 6.71 | 6.81 |
| FORTIER, Raymond | 6.16 | 6.71 | 6.81 |
| GUILLEMETTE, Léopold | 6.16 | 6.71 | 6.81 |
| <u>VILLE</u> | | | |
| DESPRES, Guy | 6.11 | 6.66 | 6.76 |
| MORIN, Alain | 6.11 | 6.66 | 6.76 |
| NICOL, Serge | 6.11 | 6.66 | 6.76 |
| PETIT, Roland | 6.11 | 6.66 | 6.76 |
| ROY, Robert | 6.11 | 6.66 | 6.76 |
| <u>DEPLACEMENT DES CAMIONS</u> | | | |
| HALLEE, Yves | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| MARCOUX, Lucien | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| <u>CAMIONS A FOURCHES</u> | | | |
| FELTEAU, Emile | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| MARTEL, Isidore | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| <u>FROZEN</u> | | | |
| LABRECQUE, Pierre | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| LANDRY, Raymond | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| NICOL, Normand | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| ROBITAILLE, René | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| VACHON, Réginald | 6.07 | 6.62 | 6.72 |

ANNEXE "B" (suite...

| | <u>79-10-01</u> | <u>80-10-01</u> | <u>81-04-01</u> |
|---------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <u>DECHARGEMENT</u> | | | |
| DESPRES, Alain | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| DUBOIS, Robert | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| ROBIDAS, Lionel | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| ROY, Paul-Etienne | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| <u>HOMMES DE PLANCHER</u> | | | |
| BLAIS, Clément | 5.93 | 6.48 | 6.58 |
| CERMINARA, André | 5.93 | 6.48 | 6.58 |
| DOSTIE, François | 5.93 | 6.48 | 6.58 |
| FERLAND, Louis-Marie | 5.93 | 6.48 | 6.58 |
| FORTIER, Guy | 5.93 | 6.48 | 6.58 |
| PARE, Raoul | 5.93 | 6.48 | 6.58 |
| RHEAUME, Edouard | 5.93 | 6.48 | 6.58 |
| RHEAUME, Wellie | 5.93 | 6.48 | 6.58 |
| ROY, Gérard | 5.93 | 6.48 | 6.58 |
| <u>AIDES-CAMIONNEURS</u> | | | |
| ARMSTRONG, Daniel | 5.71 | 6.26 | 6.36 |
| FORTIN, Jean-Pierre | 5.71 | 6.26 | 6.36 |
| GRAHAM, Richard | 5.71 | 6.26 | 6.36 |
| HOTTE, Roger | 5.71 | 6.26 | 6.36 |
| LABBE, Bernard | 5.71 | 6.26 | 6.36 |
| PETIT, Pierre | 5.71 | 6.26 | 6.36 |
| <u>MAINTENANCE</u> | | | |
| CLOUTIER, Robert | 6.46 | 7.01 | 7.11 |
| GILBERT, Guy | 6.46 | 7.01 | 7.11 |

ANNEXE "C"

| <u>TAUX D'EMBAUCHAGE</u> | <u>79-10-01</u> | <u>80-10-01</u> | <u>81-04-01</u> |
|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| VANNES | \$6.56 | 7.11 | 7.21 |
| 5 TONNES | 6.16 | 6.71 | 6.81 |
| VILLE | 6.11 | 6.66 | 6.76 |
| DEPLACEMENT DES CAMIONS | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| CAMIONS A FOURCHES | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| FROZEN | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| DECHARGEMENT | 6.07 | 6.62 | 6.72 |
| HOMMES DE PLANCHER | 5.93 | 6.48 | 6.58 |
| AIDES-CAMIONNEURS | 5.71 | 6.26 | 6.36 |
| MAINTENANCE | 6.46 | 7.01 | 7.11 |

ANNEXE "D"

AVIS D'OCCUPATION OUVERTE

TITRE DE L'OCCUPATION OUVERTE: _____

TAUX ET CEDULE HORAIRE SUIVANT CONVENTION _____

DESCRIPTION DU TRAVAIL _____

QUALIFICATIONS REQUISES: _____

LES SALARIES INTERESSES DEVRONT S'INSCRIRE DANS L'ESPACE RESERVE
A CETTE FIN AU BAS DU PRESENT AVIS D'ICI LE _____
19____.

LA DIRECTION

PAR: _____

NOMS

NOMS

