



10125-02

'84 FEV 20 11 43

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

STEWART, DENAULT ET CIE LTEE

Ci-après appelé: l'Employeur.

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU  
COMMERCE EN GROS DE ST JEAN (CSN)

Ci-après appelé: le Syndicat.

## TABLE DES MATIERES

---

ARTICLE 1:	BUTS DE LA CONVENTION
ARTICLE 2:	DROITS DE GERANCE
ARTICLE 3:	RECONNAISSANCE
ARTICLE 4:	JURIDICTION
ARTICLE 5:	REGIME SYNDICAL
ARTICLE 6:	DEFINITION DE CERTAINS TERMES
ARTICLE 7:	AFFAIRES SYNDICALES
ARTICLE 8:	ANCIENNETE
ARTICLE 9:	MESURES DISCIPLINAIRES
ARTICLE 10:	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS
ARTICLE 11:	SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL
ARTICLE 12:	TEMPS SUPPLEMENTAIRE
ARTICLE 13:	FETES CHOMEES ET PAYEES ET CONGES SOCIAUX
ARTICLE 14:	VACANCES
ARTICLE 15:	CONGES DE MALADIE
ARTICLE 16:	CONDITIONS DE TRAVAIL
ARTICLE 17:	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS
ARTICLE 18:	PRIME SPECIALE
ARTICLE 19:	LETTRE D'ENTENTE POUR CAMIONNEURS
ARTICLE 20:	DUREE

## ARTICLE 1: BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but:
- a) de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie et le Syndicat et les employés assujettis à cette convention;
  - b) d'établir des salaires, heures et conditions de travail justes et équitables et de promouvoir la sécurité et le bien être des employés;
  - c) de favoriser la discipline, l'ordre et l'efficacité dans les opérations de l'entreprise;
  - d) de favoriser le règlement prompt et équitable de toute plainte ou différend pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat ou les employés, pendant la durée de la présente convention.

## ARTICLE 2: DROITS DE GERANCE

- 2.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie, la gérance et le droit de prendre toute décision relative à l'administration et au bon fonctionnement de l'entreprise, et ces décisions ne devront pas être incompatibles avec les dispositions de la présente convention.
- 2.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur, relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement à la modification par l'Employeur d'une condition de travail non prévue dans cette convention, peut être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de grief. Le Syndicat reconnaît à la gérance et à la Compagnie le droit de diriger son personnel, conformément au bon fonctionnement de l'entreprise. Dans le cas d'un grief soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 2.03 L'Employeur convient d'exercer ses droits de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

## ARTICLE 3: RECONNAISSANCE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail pour et au nom des salariés assujettis à l'accréditation émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.
- 3.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme représentant officiel

et le seul agent négociateur autorisé à représenter tous les salariés régis par la présente convention, pour tout ce qui concerne les salaires, les heures et les autres conditions de travail.

#### ARTICLE 4: JURIDICTION

4.01 La présente convention régit les salaires et conditions de travail de tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'emploi de Stewart Et Denault et Cie ltée à l'exception de:

- a) tout employé exerçant la fonction de contremaître;
- b) tout employé de bureau;
- c) des commis-vendeurs;
- d) des exclusions prévues par la Loi.

4.02 Protection de l'unité de négociation

- a) Il est convenu que le travail fait et qui pourrait être normalement fait par les employés compris dans l'unité de négociation et normalement réservé auxdits employés, sera fait et distribué aussi équitablement que possible entre eux. Cependant, le Syndicat accepte qu'en certains cas, l'Employeur puisse allouer des sous-contrats pour un meilleur rendement et une meilleure efficacité dans la production de la Compagnie. Mais la mise en application de ces sous-contrats ne pourra se faire qu'après qu'une entente soit intervenue entre les parties, soit le Syndicat et la Compagnie.
- b) Les employés hors de l'unité de négociation, ne doivent pas manipuler des marchandises ou des véhicules dans l'entrepôt, ni effectuer aucune tâche comprise dans l'unité de négociation, sauf en cas de nécessité absolue et/ou de force majeure.
- c) Dans le cas du non respect de l'article 4.02 b), le Syndicat peut réclamer de l'Employeur l'équivalent de taux horaire moyen prévu à l'~~annexe "B"~~ et ce, pour toute la période correspondant au non respect dudit article.
- d) Les employés hors de l'unité syndicale ne doivent pas manipuler de marchandises dans l'entrepôt et à l'expédition à l'exception des deux (2) clauses suivantes:
  - i) A la réception, les transporteurs, chauffeurs ou leurs substituts, auront droit, au quai de déchargement, d'entrer dans leur camion les plates-formes vides qui seront sur le quai de déchargement et de les sortir de leur camion lorsque ces dernières sont chargées et de les laisser sur le

\* l'article "10"

quai de déchargement;

- ii) A l'expédition, les transporteurs, chauffeurs ou leurs substituts sous-contrat avec la Compagnie, dû à leur responsabilité de cargaison, auront droit, seulement après vérification des marchandises et autorisation de chargement par le vérificateur ou son remplaçant à l'expédition, de prendre possession de la marchandise dans l'allée de chargement no. 6 et, d'entrer lesdites marchandises dans leur camion et de retourner au département d'expédition, dans les allées de chargement, les chariots une fois libérés de leur contenu.

#### 4.03 Relations

La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination entre eux et que ni l'un, ni l'autre, n'interviendra dans les activités auxquelles l'une ou l'autre des parties a droit, selon le Code du Travail.

#### 4.04 Grève ou contre-grève

Les parties conviennent également de se conformer en tous points aux dispositions prévues au Code du Travail du Québec, et plus particulièrement de considérer toute grève ou contre grève prohibée pendant toute la durée de la présente convention collective.

### ARTICLE 5: REGIME SYNDICAL

#### 5.01 Atelier syndical

- a) Tout employé régi par la présente convention au moment de la signature de celle-ci, doit signer sa carte d'adhésion au Syndicat comme condition du maintien de son emploi et doit demeurer membre en règle pendant toute la durée de ladite convention.
- b) Tout employé qui n'a pas adhéré au Syndicat à la signature de ladite convention, doit y adhérer dans les trente (30) jours de travail de la date de son embauchage.
- c) Tout nouvel employé, comme condition de maintien de son emploi, est obligé d'adhérer audit Syndicat.

#### 5.02 Retenue à la source

A compter de la première <sup>paie</sup> ~~paie~~ suivant la signature de la présente convention, la Compagnie convient de déduire de la paie de chaque employé régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale régulièrement établie par résolution et dont copie certifiée aura été transmise à la Compagnie, et à remettre mensuellement le total de ces déductions par chèque au trésorier du Syndicat au plus tard le troisième (3e) vendredi

du mois suivant la perception. Les retards dans les retenues de la cotisation syndicale par l'Employeur seront remboursés par l'employé par montant fixe déterminé par entente entre l'employé et l'Employeur.

5.03 Les déductions syndicales seront accompagnées d'une liste comportant les détails suivants:

- nom de l'employé
- numéro de poinçon
- montant de la cotisation syndicale payée par ledit salarié
- le taux de salaire.

#### ARTICLE 6: DEFINITION DE CERTAINS TERMES

- 6.01 a) Salarié en probation: salarié qui n'a pas complété la période prévue ci-dessous.
- b) Période de probation: pour tous les nouveaux salariés: trente (30) jours ouvrables.
- c) Salarié régulier: salarié qui a terminé sa période de probation ci-dessus.

#### ARTICLE 7: AFFAIRES SYNDICALES

- 7.01 Pour les fins de la représentation des employés, la Compagnie convient de reconnaître le comité de griefs du Syndicat, composé de deux (2) officiers ou délégués d'atelier nommés à cette fin par le Syndicat et qui s'engagent à aviser l'Employeur par écrit de leur nomination.
- 7.02 Représentant extérieur  
Il est convenu que chacune des parties peut en tout temps, requérir l'assistance d'un conseiller ou d'un représentant extérieur de son choix pour accompagner ses représentants réguliers à toute rencontre entre les représentants des deux parties.
- 7.03 La Compagnie convient de recevoir ledit comité de griefs, sur demande, aux lieux et heures convenus entre les parties.
- 7.04 Absences pour représentation syndicale
- a) Le Syndicat convient que chacun de ses officiers ou délégués, doit dans la mesure du possible, s'acquitter de ses responsabilités sans déranger l'opération normale de l'entreprise jugée par l'Employeur. S'il devient nécessaire qu'un officier ou délégué s'absente de son poste de travail durant ses heures normales de travail, il devra s'entendre avec son supérieur immédiat à l'avance. Les absences du travail

pour les fins d'enquêtes ou de discussions de griefs, de même que pour la participation à une réunion avec les représentants de la Compagnie, n'entraînent aucune diminution de la paie régulière de l'employé concerné.

- b) Un employé désigné par le Syndicat pour participer à un congrès, peut s'absenter de son travail le temps nécessaire audit congrès, pourvu qu'un avis écrit portant le nom de l'employé et la date de l'absence soit transmis à la Compagnie par le Syndicat au moins trois (3) jours à l'avance et ce, sans solde. Dans le cas ci-haut mentionné si l'avis n'a pu être donné, l'employé concerné doit obtenir un permis d'absence de son contremaître avant de pouvoir s'absenter. La Compagnie convient par ailleurs, d'accorder les permis d'absences requis pour représentation syndicale à moins que dû à des circonstances particulières jugées par l'Employeur, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement les opérations normales de l'entreprise.
- c) Un officier du Syndicat dont la présence est requise à une assemblée du Syndicat tenue durant les heures normales de travail, peut obtenir la permission de s'absenter de son travail pour la durée de l'assemblée, à la condition d'en faire la demande écrite au moins une (1) journée à l'avance, et ce, sans solde.

#### 7.05 Tableau d'affichage

La Compagnie convient de fournir au Syndicat un tableau d'affichage à l'entrepôt et au service comptant, pour les fins de l'affichage des avis d'assemblées et de tout autre avis relatif aux activités syndicales, dont l'Employeur aura reçu une copie.

#### 7.06 Fonction syndicale extérieure

- a) Un salarié élu ou choisi pour remplir une fonction syndicale à la Confédération des Syndicats Nationaux, au Conseil central ou à la Fédération du Commerce, peut obtenir un congé sans salaire d'une durée minimum de six (6) mois et d'une durée maximale de deux (2) ans, sans perte de droits ni privilèges. Toutefois, la présente ne peut s'appliquer qu'à un (1) seul salarié à la fois.
- b) A l'expiration de cette période, le salarié retourne au poste qu'il occupait ou, advenant la disparition de ce poste, à un poste similaire, sous réserve de son ancienneté.

### ARTICLE 8: ANCIENNETE

#### 8.01 Définition

Aux fins de cette convention, l'ancienneté ou temps de service signifie le temps écoulé depuis la dernière date d'embauchage d'un employé. Au moins une(1) fois par année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste d'ancienneté de tous les employés. Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de remettre une telle liste plus de deux (2) fois par année contractuelle.

## 8.02

a) Période d'essai

A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente, un employé doit d'abord compléter une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables et dûment travaillés dans l'unité de négociation. Lorsque la période de vingt (20) jours d'essai est complétée, l'employé est alors considéré comme ayant un service continu avec la Compagnie à compter de la date de son embauchage et son ancienneté est alors comptée rétroactivement. Cette clause ne s'appliquera pas cependant aux étudiants engagés durant la période normale des vacances et ceux-ci ne seront pas tenus de verser la cotisation syndicale.

b) Employés temporaires

1. Le terme " employé temporaire " signifie toute personne embauchée de façon intermittente à l'occasion de la prise de vacances des employés réguliers, ou à l'occasion d'absence par maladie, ou accident d'un employé régulier
2. Un employé temporaire, pour acquérir le droit d'ancienneté, devra occuper un poste d'un employé régulier et déclaré vacant.

- c) Aucun grief ne peut être présenté relativement à un renvoi, le transfert ou la mise-à-pied des employés qui sont en période d'essai. Cependant, à moins de stipulations contraires, ces employés jouissent des autres droits et privilèges prévus à la présente convention.

## 8.03

Perte du droit d'ancienneté

Un employé perd ses droits d'ancienneté quand:

- a) Il quitte volontairement la Compagnie;
- b) Il est congédié pour juste cause;
- c) Il est mis-à-pied pour une période continue de vingt-quatre (24) mois.
- d) Après avoir été mis-à-pied ou en permis d'absence, s'il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les huit (8) jours suivant la réception d'un avis écrit sous pli recommandé de la Compagnie, le rappelant au travail à une occupation régulière, dont une copie aura été remise au Syndicat, excepté s'il en est empêché par force majeure. Dans

Le cas d'un besoin urgent, l'Employeur peut, en présence d'un représentant local du Syndicat, rappeler par téléphone les employés mis-à-pied. Compte tenu des qualifications normales requises par l'Employeur pour la ou les occupations disponibles, les employés sont alors rappelés dans l'ordre de leur ancienneté respective et selon la fonction en jeu. Si l'employé sénior ne peut être rejoint ou ne peut se rapporter au travail dans le temps requis, on appelle le suivant, et le statut d'ancienneté de l'employé sénior n'est pas affecté.

8.04 Principe général de l'utilisation de l'ancienneté

Dans les cas de déplacement de main-d'oeuvre, tels que: promotions, transferts, rétrogradations, mises-à-pied ou rappels au travail, les parties conviennent d'accorder la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté qui est qualifié pour rencontrer les exigences normales requises par le poste.

8.05 Dans le cas où un employé est absent temporairement ou s'il y a surcharge de travail dans un département pour une journée ou plus à l'exception des vérificateurs, l'Employeur verra à offrir ledit ouvrage à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans la classification concernée et ensuite par ordre d'ancienneté durant ladite absence ou ladite surcharge de travail.

8.06 Un employé n'est jamais forcé d'accepter un transfert ou une promotion. S'il accepte, il peut dans les vingt(20) jours ouvrables de son assignation à la nouvelle fonction, décider de retourner à son ancienne occupation avec maintien de tous ses droits acquis.

De même, sans préjudice au recours de l'employé, l'Employeur peut, entre le quinzième (15e) jour ouvrable et le trentième (30e) jour ouvrable d'une promotion ou d'un transfert, décider de retourner à son ancienne occupation un employé promu ou transféré qui s'avèrerait incapable de remplir adéquatement sa nouvelle fonction.

8.07 Toute divergence de vue sur l'une ou l'autre des dispositions des articles 8.03 et 8.06, y compris la détermination des exigences normales d'une tâche où les qualifications d'un candidat est sujette à la procédure de règlement des plaintes prévues à la présente convention.

8.08 Affichage

a) Dans le cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation, un avis sera affiché sur des tableaux, bien en vue, pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs. L'Employeur mentionnera le taux de salaire et le département où le poste est ouvert. Les employés désireux d'obtenir ladite occupation feront parvenir leur application par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat.

- b) Si un employé est absent de manière autorisée et qu'il pose sa candidature par écrit pendant une période d'affichage, il est automatiquement porté candidat.
- c) La Compagnie accordera les promotions en respectant la présente convention dont l'article 8.04.

#### ARTICLE 9: MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 L'Employeur convient de n'exercer aucune mesure disciplinaire avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins trois (3) fois par écrit avec copie au Syndicat.
- 9.02 Tout salarié ayant reçu un avertissement écrit ou mesure disciplinaire tel que suspension ou congédiement, pourra soumettre son cas à la procédure de grief.
- 9.03 L'Employeur aura dix (10) jours de la connaissance des faits ou de l'incident qui y donnent lieu, pour appliquer toute mesure disciplinaire. En cas de contestation de la date de la connaissance de l'incident ou des faits, la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.04 Aucune mesure disciplinaire ou avis écrit qui date de plus de six (6) mois ne pourra être invoquée contre un employé dans l'exercice de ses droits, sauf dans les cas de vols ou de fraude.
- 9.05 L'Employeur fait parvenir au président du Syndicat, au plus tard dans les quarante-huit heures (48) suivantes, une copie d'avis de toute sanction disciplinaire inscrite au dossier d'un employé.

#### ARTICLE 10: SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 10.01 Les taux de salaires sont en vigueur tels qu'énumérés ci-après:

	<u>du 11.10.83</u> <u>au 10.10.84</u>	<u>du 11.10.84</u> <u>au 10.10.85</u>	<u>du 11.10.85</u> <u>au 31.03.86</u>
Vérificateur	8.96	9.41	9.65
Commis commande:	8.81	9.25	9.48
Embauche	7.05	7.40	7.59
Après trois(3) mois	7.59 <i>7.49</i>	7.86	8.06
Après douze(12) mois	7.93	8.33	8.54
Après dix-huit(18) mois	8.81	9.25	9.48
Commis:	8.70	9.14	9.37
Embauche	6.94	7.29	7.47
Après trois(3) mois	7.39	7.76	7.95

Après douze(12) mois	7.83	8.22	8.43
Après dix-huit(18) mois	8.70	9.14	9.37
<u>Commis sénior minute-service:</u>	8.91	9.36	9.59
<u>Commis minute-service:</u>	8.81	9.25	9.48
Embauche	7.05	7.40	7.59
Après trois(3) mois	7.49	7.86	8.06
Après douze(12) mois	7.93	8.33	8.54
Après dix-huit(18) mois	8.81	9.25	9.48
<u>Prime de soir et de nuit:</u>	.35¢		

De plus, les parties conviennent que la rétroactivité des salaires débutant le 11.10.83 et allant jusqu'au réajustement effectif des salaires en conformité avec l'échelle prévue ci-dessus, soit du 11.10.83 au 10.10.84, est payable au salarié au plus tard le 15.03.84.

Les parties conviennent également qu'un montant forfaitaire de deux cent dollars (\$200.00) est versé à chaque salarié à l'emploi de l'Employeur le 10.02.84 et que ce forfaitaire est payé, au plus tard le 15.03.84.

10.02

Paie hebdomadaire

En autant que faire ce pourra, tout employé régi par la présente convention est payé le jeudi vers midi de chaque semaine. Si le jeudi est une fête chômée prévue aux présentes, la paie hebdomadaire est remise aux employés le vendredi midi, le lendemain de la fête chômée et sera payée avec une semaine d'arrérage.

10.03

Occupation nouvelle ou modifiée

- Les parties conviennent que pour suivre l'évolution des conditions du marché et de la concurrence, l'entreprise doit, de temps à autre, modifier certaines fonctions et en rétablir de nouvelles.
- Le contenu et le taux de rémunération de toute fonction nouvelle ou modifiée sont établis et mis en vigueur par la Compagnie après consultation avec le Syndicat et en tenant compte des fonctions existantes similaires ou comparables dans le secteur syndiqué.
- Toute divergence d'opinion relative au contenu ou au taux de rémunération de la tâche nouvelle ou modifiée qui subsisterait entre les parties après un essai loyal de trente (30) jours, sera sujette à la procédure de règlement des plaintes prévue aux présentes.

10.04

L'Employeur convient de fournir les détails suivants sur les talons de chèque:

- nom et prénom du salarié;

- b) date et période de paye;
- c) salaire régulier brut;
- d) salaire net;
- e) salaire additionnel;
- f) détail des déductions;
- g) cotisations syndicales;
- h) déductions pour fin d'assurance collective.

10.05 Le total des déductions pour cotisations syndicales est reproduit par l'Employeur sur les formules d'impôt T-4 et TP-4.

ARTICLE 11: SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

11.01 a) La semaine normale de travail est de trente-neuf heures et demie (39½) du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit:

Pour l'équipe de jour

lundi au jeudi: de 07h00 à 11h57 et de  
13h00 à 15h57

vendredi: de 07h00 à 11h57 et de  
13h00 à 15h30

Pour l'équipe du soir

lundi au jeudi: de 16h00 à 20h00 et de  
20h~~20~~<sup>30</sup> à 23h57

vendredi: de 15h30 à 19h30 et de  
20h00 à 22h57

b) Quart du soir - Quart de nuit

L'Employeur <sup>peut</sup> pourra durant la durée de la convention collective instaurer un quart du soir qui sera situé entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures du lundi au jeudi, avec une période de repas de une demi-heure qui est considérée comme travaillée et payée comme telle.

Durant ces heures l'Employeur accordera une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-soirée de travail.

L'Employeur <sup>peut</sup> pourra durant la durée de la convention collective instaurer un quart de nuit qui sera situé entre minuit et huit heures du lundi au jeudi, avec une période de repas

*Handwritten signatures and initials:*  
 - Top right: "AJ" and "AJ" with a checkmark.  
 - Middle right: "AJ" with a checkmark.  
 - Bottom right: "AJ" with a checkmark and "AJ" with a checkmark.  
 - Far right: "AJ" with a checkmark and "AJ" with a checkmark.

de une demi-heure qui est considérée comme travaillée et payée comme telle.

Durant ces heures, l'Employeur accordera une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.

Le vendredi, les heures du quart de nuit se limiteront à sept heures trente (7h30).

Ces quarts (soir et nuit) pourront être éliminés avec un avis préalable de quinze (15) jours au Syndicat.

Ces heures de travail seront affichées par classification et les employés ayant le plus d'ancienneté auront préséance pour les réclamer. Une prime de \$0.35¢ l'heure travaillée est versée à l'employé sur le quart du soir et le quart de nuit.

- c) Pour les employés du service comptant la semaine normale de travail est de trente-neuf heures et demie (39½) du lundi au samedi inclusivement réparties comme suit:

lundi au jeudi: de 08h30 à 12h00 et de  
13h00 à 16h30

vendredi: de 08h00 à 12h00 et de  
13h00 à 16h30

samedi: de 08h00 à 12h00

- d) Tous les employés qui pourraient agir comme aide-camionneur et être appelés à prendre leurs repas à l'extérieur de St-Jean dans l'exercice de leurs fonctions, se verront attribuer un montant de cinq (\$5.00) pour chaque repas.

#### 11.02

##### Période de repos

- a) Tout employé a droit à une période de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail.
- b) Un employé appelé à exécuter plus d'une(1) heure de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail, a droit à une période de quinze (15) minutes de repos à la fin de ses heures régulières de travail.
- c) Un employé appelé à faire du temps supplémentaire après son temps régulier pour une période minimum de trois (3) heures de travail, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

#### 11.03

##### Modification des heures de travail régulières

Les parties peuvent, pour répondre à des conditions particulières, modifier après entente mutuelle, les heures de travail ci

haut définies pour l'ensemble ou une partie des employés de l'unité de négociation en cours de la présente convention. Les heures ainsi convenues deviendront les heures régulières de travail pour les fins de la présente convention.

11.04 Rémunération minimum

Un employé qui se rapporte au début de sa journée régulière de travail sans avoir été prévenu la veille qu'il n'y aurait pas de travail pour lui, de même qu'un employé qui accepte d'être rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de trois (3) heures de paie au taux applicable selon le cas; l'employé sera alors tenu d'accepter le travail que l'Employeur lui demandera de faire.

ARTICLE 12: TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 12.01
- a) Tout travail fait en plus de la semaine normale de travail en dehors des heures régulières de travail ci-haut prévues, est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré au taux régulier de l'employé concerné, majoré de cinquante pour cent (50%).
  - b) Tout employé qui travaille le dimanche sera rémunéré au taux de deux (2) fois son taux régulier.
  - c) Le temps supplémentaire est volontaire et est offert par ordre d'ancienneté.
  - d) Si un inventaire physique dans l'entrepôt devait se prendre après les heures régulières de travail, les employés des départements concernés, sur avis écrit de l'Employeur, pourront être présents pour ces travaux, à moins d'empêchement pour une raison valable, avec la rémunération prévue à cet effet. Cet inventaire ne sera pas fait plus de deux (2) fois par année civile.

ARTICLE 13: FETES CHOMEES ET PAYEES ET CONGES SOCIAUX

- 13.01
- a) Aux fins de la présente convention, les jours suivants sont reconnus comme des congés chômés et payés:
    - le Jour de l'An
    - le lendemain du Jour de l'An
    - le Vendredi Saint
    - le 1er mai
    - le 24 mai
    - la St-Jean-Baptiste
    - la Confédération
    - la Fête du Travail
    - l'Action de Grâce

- le Jour de Noël
- le lendemain de Noël
- la Veille du Jour de l'An, sous réserve de l'alinéa " e" ci-dessous
- la Veille de Noël, sous réserve de l'alinéa " e" ci-dessous.

- b) Toutes ces fêtes sont payées. Si une fête tombe un samedi, elle est avancée au premier jour ouvrable qui précède immédiatement la fête, si elle tombe un dimanche, elle est reportée au premier jour ouvrable qui suit immédiatement la fête. Pour les congés de Noël et du Jour de l'An, s'il y a plusieurs fêtes qui tombent au cours d'une même semaine, l'Employeur convient de fermer l'entreprise au cours de ces journées de fêtes chômées et payées. S'il advenait qu'un employé accepte volontairement de travailler l'un de ces congés, il sera rémunéré selon 13.03.
- c) En ce qui concerne les congés statutaires du vendredi Saint, de la Fête des travailleurs, de la fête de la Reine et de l'Action de Grâce, sur avis affiché dans les quarante huit (48) heures précédant une de ces fêtes, l'Employeur pourra suivant les besoins de la compétition et du marché, reporter un ou plusieurs de ces congés à des dates ultérieures et ce, après entente avec le Syndicat.
- d) Le congé ainsi reporté devra être fixé et pris dans les trente (30) jours suivants la date de ce congé.
- e) Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut décider qu'une des deux fêtes suivantes, soit la veille du Jour de Noël ou soit la veille du Jour de l'An, va constituer une journée de travail pour l'équipe de jour. Toutefois, l'Employeur doit, le cas échéant, en aviser par écrit le Syndicat avant le premier (1er) décembre précédant ladite fête reportée.

De plus, toute telle fête reportée doit être compensée par un congé mobile d'une(1) journée, lequel congé ne peut être pris entre le quinze (15) décembre et le quinze (15) janvier, mais doit être pris à toute autre date convenue entre les parties.

### 13.02

#### Allocation de congé

Pour chacun des congés ci-haut mentionnés, tout employé régi par la présente convention a droit à une allocation de congé représentant le salaire d'une journée de travail régulière et sujette aux conditions suivantes: pour avoir droit à l'allocation de congé ci-haut prévue, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement la fête, à moins d'en être empêché par une raison valable.

### 13.03

#### Rémunération pour travail un jour de congé

Un employé qui accepte de travailler l'un ou l'autre des congés ci-haut mentionnés a droit en plus de l'allocation de congé

ci-haut prévue, à une rémunération équivalente à deux fois (2) son taux horaire régulier pour chaque heure ainsi travaillée durant le jour de congé.

## 13.04

Congés pour décès

- a) Dans le cas de décès d'un proche parent soit, épouse, père, mère, enfant, frère, soeur, grand-père et grand-mère de l'employé, il est entendu qu'un employé peut s'absenter de son travail sans compter le jour du décès pour le nombre de jours prévus au paragraphe 13.04b). Dans un tel cas, un employé doit aussitôt que possible aviser la Compagnie du motif et de la durée de son absence.
- b) L'Employeur convient de payer l'employé absent pour décès dans les conditions ci-haut prévues sur la base de son taux horaire régulier pour chaque heure régulière de travail qu'il aurait normalement faite si le décès n'était pas survenu, et cela jusqu'à concurrence d'un maximum de:
- i) Cinq (5) jours de paie dans le cas de décès du conjoint ou de son enfant et du conjoint selon la loi 12;
  - ii) Trois (3) jours de paie dans le cas de décès du père, mère, grand-père, grand-mère, frère et soeur;
  - iii) Un (1) jour de paie dans le cas de décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur et beaux grand-parents.

Ces jours seront payés seulement s'ils tombent des jours ouvrables.

## 13.05

Congés spéciaux

Tout salarié peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants:

- a) à l'occasion de son mariage: trois (3) jours ouvrables et la priorité pour le choix de la date de ses vacances;
- b) à l'occasion de la naissance de son enfant: deux (2) jours ouvrables;
- c) à l'occasion du mariage de son enfant, le jour du mariage si jour ouvrable.

ARTICLE 14: VACANCES

## 14.01

Tout employé régi par la présente convention, a droit chaque année, à une période de vacances payée, dont la durée est établie sur la base de ses années pour la Compagnie, conformément au

tableau suivant:

DUREE DE SERVICE

DUREE DES VACANCES

- |  |   |
|--|---|
| a) Moins d'un an de service            | Une journée de vacances payée pour chaque mois de service effectivement travaillé avec un maximum de dix(10) jours ouvrables de vacances pour cette classe. |
| b) Un(1) an et plus de service         | Deux(2) semaines de vacances payées.  |
| c) Trois(3) ans et plus de service     | Trois(3) semaines de vacances payées.   |
| d) Neuf(9) ans et plus de service      | Quatre(4) semaines de vacances payées.  |
| e) Dix-neuf(19) ans et plus de service | Six(6) semaines de vacances payées.   |

14.02

Période de qualification

La période de qualification annuelle pour les vacances s'établit du 1er mai de chaque année au 30 avril de l'année suivante.

14.03

Paie de vacances

- a) L'employé ayant moins d'un(1) an de service au 1er mai de l'année courante a droit à une paie de vacances équivalente à 4% du salaire total qu'il a gagné au cours de la période de qualification se terminant le 30 avril de l'année suivante.
- aa) Un employé absent pour maladie pour moins de trois (3) mois durant une année de vacances recevra son plein salaire. Un employé absent plus de trois (3) mois durant une année de vacances recevra son allocation de vacances au pourcentage (%) énuméré à 14.03b).
- b) Un employé ayant plus d'un(1) an de service au 1er mai de l'année courante, a droit pour chaque semaine de vacances, en vertu des paragraphes b), c) et d) de la clause 14.01, à une paie de vacances équivalente à 4%, 6%, 8%, 10% selon le cas, du salaire total gagné depuis le 1er mai de l'année de qualification, jusqu'à concurrence des semaines établies à l'article 14.01, paragraphes a), b), c) et d).
- c) Un employé qui quitte le service de la Compagnie, reçoit lors de son départ, en plus de la paie régulière de vacances qu'il a acquise le 1er mai de l'année courante, si elle ne lui a pas été payée, une allocation de vacances équivalente à 4%, 6%, 8% et 10% selon le cas (cf. clause 14.01) et du salaire qu'il a gagné depuis le 1er mai de l'année de quali-

fication en cours.

- d) Dans le cas de décès d'un employé, la Compagnie verse aux héritiers légaux de cet employé, une somme équivalente à la paie de vacances acquise par cet employé au moment de son décès en vertu des dispositions précédentes. (cf. clause 14.01).

14.04

Période normale et cédules de vacances

- a) La période normale pour prendre des vacances s'étend du 15 janvier au 15 décembre de l'année civile;
- b) Pour les vacances prises durant les mois de juin, juillet et août, l'Employeur, après consultation des employés entre le 15 mars et le 15 avril, cédule, en affichant au plus tard le 30 avril, les dates de vacances en respectant les principes suivants:
1. En se réservant le droit de fermer l'entreprise pour une (1) ou deux (2) semaines consécutives, s'appliquant alors à tous et chacun des employés.
  2. En appliquant l'ordre d'ancienneté dans le choix des vacances des salariés.
  3. A moins d'entente contraire entre les parties, en attribuant à chaque salarié un maximum de deux (2) semaines consécutives durant cette période.
- c) La rémunération aux fins des vacances est versée au départ du salarié pour lesdites vacances;
- d) En dehors de la période prévue à l'alinéa b), jamais plus de deux (2) employés à la fois peuvent prendre leurs vacances *en même temps, à moins d'autorisation écrite de l'employeur.*

ARTICLE 15: CONGES DE MALADIE

15.01

- a) L'employé ayant une(1) année d'ancienneté au service de la Compagnie a droit à compter de cette date à six (6) jours de congé de maladie par année, monnayables jusqu'à concurrence du nombre de jours non utilisés et payables chaque année à cette même date. De plus, les parties conviennent que les congés de maladie accumulés en vertu des conventions collectives antérieures, jusqu'à concurrence de trente (30) jours,\*sont: *\* s'ajoutent*

-soit utilisés aux fins de congés de maladie;

-soit monnayés obligatoirement à raison de trois (3) jours par année et payés au taux de salaire actualisé sur la dernière paye précédant le jour de Noël, jusqu'à épuisement

de ce nombre de jours accumulés.

- b) L'employé qui aura accumulé des congés de maladie aura droit, en cas de décès, mise-à-pied, départ volontaire ou congédiement, excepté s'il est congédié pour juste cause, à ces congés de maladie accumulés jusqu'à concurrence de trente (30) jours, *s'il y a lieu.*

- 15.02 Une absence pour maladie de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs doit être authentifiée par un certificat médical, si l'Employeur en fait la demande.
- 15.03 Un employé pourra déduire de sa banque de maladie la première journée lors d'un accident de travail.

#### ARTICLE 16: CONDITIONS DE TRAVAIL

- 16.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés conformément aux dispositions des lois à cet effet.
- 16.02 L'Employeur convient d'offrir et de payer entièrement une paire de bottines de sécurité, par année, à chaque salarié syndiqué qui en fera la demande écrite. L'Employeur aura le choix de la qualité et du commerce pour l'achat de ladite paire de bottines de sécurité.
- 16.03 a) L'Employeur convient d'offrir un habit d'autoneige, à chaque salarié syndiqué qui en fera la demande écrite. L'Employeur paiera jusqu'à concurrence de 30,00\$ par habit d'autoneige à la condition que ledit habit demeure dans le plan, en l'occurrence, à l'entrepôt ou au service comptant. L'Employeur aura le choix de la qualité et du commerce pour l'achat dudit habit d'autoneige.
- b) L'Employeur convient de fournir à chaque salarié syndiqué des gants de travail ainsi que des sarraux et ce, à ceux qui en feront la demande écrite. Chaque salarié syndiqué devra rapporter sa paire de gants ou sarrau à l'Employeur pour remplacement. L'Employeur aura le choix de la qualité et du commerce pour l'achat des gants et sarraux.
- 16.04 Assurance-groupe
1. L'Employeur s'engage à étudier le plan d'Assurance-groupe actuellement en vigueur et de remettre au Syndicat copie de cette étude pour apporter s'il y a lieu, les changements qui comporteront des bénéfices accrus. Cette étude devra être remise au Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention collective de travail.
  2. Le coût de la prime est payable à 50% par l'Employeur et

50% par l'employé. Ce plan d'assurance-collective s'applique à tous les employés actuels et aux nouveaux employés, à la condition que l'employé ait accumulé trois (3) mois au service de l'Employeur. L'adhésion au régime d'assurance est obligatoire et constitue une condition du maintien de l'emploi pour chaque salarié.

3. Les surplus (ristournes) s'il y en a, sont versés à un fond qui est utilisé aux seules fins soit de payer une partie de la prime ou encore de procurer des bénéfices supplémentaires d'assurance. Advenant que les parties décident de changer d'assureur les surplus ainsi accumulés sont divisés à parts égales entre les parties.

#### 4. Durée

L'Employeur convient que ce dit plan d'assurances sera en vigueur pendant la durée de cette convention, sauf par entente entre les parties.

#### 5. Couverture gouvernementale

Dans l'éventualité où une législation gouvernementale affecterait d'une façon quelconque ou aurait pour effet de diminuer le coût de ce plan, les sommes d'argent équivalentes à cette diminution de coût serviront à l'achat par les parties de bénéfices supplémentaires ou à défaut d'entente entre les parties, lesdites sommes seront partagées également entre les employés régis par cette convention et seront intégrées aux salaires horaires et hebdomadaires de ceux-ci.

### ARTICLE 17: PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

#### 17.01 Description et validité de la plainte

Toute plainte, grief ou mésentente concernant les conditions de travail, le bien-être des employés, l'interprétation ou la prétendue violation de la présente convention, peut être soumis par écrit, comme grief par le Syndicat ou l'employé concerné ou par la Compagnie, dans les quinze (15) jours ouvrables de la date où l'employé ou le Syndicat ou la Compagnie a pris connaissance desdits faits.

Un grief qui n'est pas soumis dans les délais ci-haut mentionnés, peut être reçu et discuté, mais il ne comporte pas de rétroactivité au-delà de la date de sa soumission. Une erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte pas la validité.

#### 17.02 Procédure

- a) Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief écrit par la partie qui se croit lésée, l'autre

partie pourra si elle le juge à propos, convoquer l'autre partie à une rencontre afin de discuter du grief et de tenter de trouver une solution au litige.

- b) Au plus tard trente (30) jours ouvrables suivant la remise d'un grief à l'autre partie, et à moins que le grief n'ait été réglé préalablement, la partie qui a logé le grief pourra en aviser l'autre par écrit, de sa décision de porter le grief à l'arbitrage.
- c) Dès la réception par l'une des parties de l'avis écrit de la décision de porter le grief à l'arbitrage, les parties ont quinze (15) jours ouvrables pour demander au Ministre du Travail de désigner un arbitre.

#### 17.03 Fonctions de l'arbitre

La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie les deux parties à la présente convention de même que les employés qui y sont assujettis.

#### 17.04 Prolongation des délais

Les parties peuvent, par entente mutuelle, prolonger les délais ci-haut mentionnés.

#### 17.05 Entente écrite

Les ententes intervenant entre les parties au cours de la procédure ci-haut décrite, qui auraient pour effet de régler le grief en discussion, sont constatées par écrit et signées par les représentants autorisés des deux parties. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et les employés régis par la présente convention.

- 17.06 a) Dans le cas de griefs portés à l'arbitrage à la suite de suspensions ou de congédiements, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir toute sanction disciplinaire. Il peut ordonner la réintégration d'un employé congédié. De plus, il peut fixer la compensation remboursable à un plaignant congédié ou suspendu.
- b) Dans le cas d'un grief impliquant une perte de salaire, l'arbitre, selon ce qui lui paraît équitable, peut décréter le remboursement complet ou partiel du salaire perdu.

#### 17.07 Nomination de l'arbitre

L'une ou l'autre des parties pourra demander la nomination d'un arbitre en conformité avec le Code du Travail.

- 17.08 Les frais de l'arbitre sont divisés en parties égales entre l'Employeur et le Syndicat.

- 17.09 A n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être as-

17.10

sistées du salarié ou des salariés visés et des témoins, *mais pas plus que deux (2) témoins présents en même temps.*  
En matière disciplinaire, l'Employeur a le fardeau de la preuve en arbitrage.

ARTICLE 18: PRIME SPECIALE

18.01

Congélateur

- a) L'Employeur convient de verser une prime de 7,50\$ par semaine à l'employé désigné et régulièrement assigné au congélateur, qui en plus de ses travaux réguliers voit à la réception des marchandises et à la préparation des commandes dans le congélateur durant sa semaine normale ouvrable de travail.
- b) Si à cause de la maladie ou de vacances de l'employé nommé désigné, un autre salarié est appointé aux travaux de congélateur une prime de 1,50\$ par jour lui sera attribuée pour la durée de ce temps de remplacement.

ARTICLE 19: LETTRE D'ENTENTE

19.01

Les parties conviennent que dans l'hypothèse où l'Employeur Stewart et Denault et Cie Ltée reprendrait à son service des camionneurs à titre d'employés, ces employés reprendront les mêmes conditions de travail qui existaient lors de la convention collective signée le 5 juillet 1976 et renouvelée le 11 décembre 1979 et applicable aux camionneurs.

ARTICLE 20: DUREE

La présente convention débute le 11 octobre 1983 et se termine le 31 mars 1986, mais demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jean sur Richelieu, ce 15 ième jour du mois de Février 1984.

STEWART, DENAULT ET CIE LTEE

*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DU COMMERCE EN GROS DE ST-JEAN

*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_

Ct-87-03-M-213/3980-0

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIERS : M-27011-05  
(M-10125-02)

CAS : MR-009-11-86

MONTREAL, le 17 mars 1987

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Michel Denis

17 -9 :14

SYNDICAT DES EMPLOYES DE NOVAGRO INC.,  
289, de Villemure, 2e étage,  
ST-JEROME, Québec  
J7Z 5J5

REQUERANT,

-et-

NOVAGRO INC.,  
660, Mgr Dubois,  
ST-JEROME, Québec  
J7Y 3L8

INTIME,

-et-

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU COMMERCE  
EN GROS DE ST-JEAN,  
262, rue Foch,  
ST-JEAN, Québec  
J3B 2B3

MIS-EN-CAUSE.

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en vertu de l'article 25  
du Code du travail déposée au Bureau du commissaire général du travail le  
4 novembre 1986, dans laquelle le requérant demande d'être accrédité pour  
représenter:

... /2

*"Tous les employés, salariés au sens du Code du travail."*

DE: NOVAGRO INC.

E.V.: *Tous les établissements situés dans la région de St-Jean d'Iberville, dont 280, rue Mercier, St-Jean, 280-A, rue Mercier, St-Jean.*

Le soussigné était saisi du présent dossier le 30 janvier 1987 et l'audition des parties fut prévue et eut lieu le 12 mars 1987.

Dès le début de l'audition, l'employeur nous informa qu'il retirait son objection et qu'il donnait son accord avec l'unité de négociation recherchée par le requérant.

Par ailleurs, les parties ont convenu que les personnes visées par la présente requête étaient celles apparaissant à la liste fournie par l'intimé.

Mentionnons que le syndicat national des employés du commerce en gros de St-Jean nous a déposé un document, le 12 mars 1987, dans lequel il reconnaissait n'avoir plus de membre, ni d'intérêt dans la présente affaire.

Finalement, le soussigné s'est assuré que le requérant possédait le caractère représentatif requis par la Loi.

**CONSEQUEMMENT,**

**LE SOUSSIGNE,**

**CONSIDERANT** l'accord des parties sur l'unité recherchée ;

**CONSIDERANT** l'entente des parties sur les personnes visées;

**CONSIDERANT** que le requérant possède le caractère représentatif requis par la Loi;

DOSSIERS : M-27011-05 (M-10125-02)  
CAS : MR-009-11-86

3/ ...

**ANNULE**

l'accréditation accordée le 30 juin 1965 à  
Syndicat National des Employés de Commerce en gros  
de St-Jean;

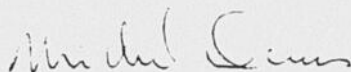
**ACCREDITE**

Syndicat des Employés de Novagro Inc. pour re-  
présenter:

*"Tous les employés, salariés au sens du  
Code du travail."*

DE: NOVAGRO INC.,  
660, Mgr Dubois,  
ST-JEROME, Québec

E.V.: Tous les établissements situés dans la région  
de St-Jean d'Iberville, dont le 280, rue Mercier,  
St-Jean, et 280-A, rue Mercier, St-Jean.



Michel Denis,  
Commissaire du travail

MD:rf

PROCURER DU SYNDICAT:  
Me John Mancini

PROCURER DE L'INTIME:  
Me Jacques A. Nadeau