

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

8954-0 CT-87-12-M-003

DOSSIER : M-27325-01

CAS : MD-085-10-87
MD-091-10-87

MONTREAL, le 1er décembre 1987

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Léo Delisle

J. LABONTE & FILS
1345, rue Newton
BOUCHERVILLE (Québec)
J4B 5H0

E.V.: 560 et 580, Chemin Chambly,
Longueuil
979, 979a, 981, rue Commerciale,
St-Jean Chrysostome
1345 et 1350, rue Newton,
Boucherville

REQUERANT

- et -

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE J. LABONTE & FILS (CSN)
1601, ave De Lorimier
MONTREAL (Québec)
H2K 4M5

INTIME

D E C I S I O N

Le 14 octobre 1987, le requérant
dépose une requête en vertu de l'article 41 du Code du
travail demandant la révocation de l'accréditation accordée
à l'intimé le 11 avril 1984 pour représenter:

**"Tous les salariés au sens du Code
du travail, à l'exception des
commis-voyageurs."**

DE:

J. LABONTE & FILS
1345, rue Newton
Boucherville (Québec)
J4B 5H0

E.V.: 560 et 580, Chemin Chambly,
Longueuil
979, 979a, 981, rue Commerciale,
St-Jean Chrysostome
1345 et 1350, rue Newton,
Boucherville

et la suspension des négociations.

La convention collective se
termine le 16 décembre 1987.

'87 DEC -1 -9 :22

RECEVU
LE 15 DEC 1987

L'intimé ne représente plus la majorité du groupe de salariés pour lequel il est accrédité.

Par document reçu le 5 novembre 1987 et versé au dossier l'intimé ne conteste pas la présente requête et renonce à son droit d'être entendu.

CONSIDERANT les dispositions de la loi et plus particulièrement celles de l'article 41 du Code du travail;

CONSIDERANT que la requête est déposée dans les délais impartis au Code du travail;

CONSIDERANT que l'intimé ne possède plus le caractère représentatif requis par la loi;

CONSIDERANT que l'intimé ne s'objecte pas à la présente requête et renonce à son droit d'être entendu;

POUR CES MOTIFS, le soussigné

ACCUEILLE la partie de la requête demandant la révocation;

REVOQUE à toutes fins que de droit l'accréditation accordée à SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE J. LABONTE & FILS (CSN), le 11 avril 1984 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des commis-voyageurs."

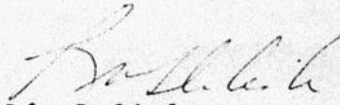
DE:

J. LABONTE & FILS
1345, rue Newton
Boucherville (Québec)
J4B 5H0

E.V.: 560 et 580, Chemin
Chambly, Longueuil
979, 979a, 981, rue
Commerciale, St-Jean
Chrysostome,
1345 et 1350, rue Newton,
Boucherville

REJETTE

parce qu'elle n'a plus d'objet
la partie de la requête
demandant la suspension des
négociations.


Léo Delisle
Commissaire du travail

LD:s1

PROCUREUR DU REQUERANT:

Me Pierre Cimoné

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

08954-0

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27325-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-13	84-12-21		84-12-17	87-12-16	20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs(euses) de J. Labonté & Fils (CSN) 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant J. Labonté & Fils Inc 1345 newton Boucherville, QC. J4B 5H0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att: M. Guy Marsolais 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région <u>06-06</u> Activité <u>0193 (5)</u> Affiliation <u>06</u>

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

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: **J. LABONTE & FILS**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

- Et, visés: 560 et 580 Chemin Chambly, Longueuil

979, 979a et 981 rue Commerciale, St-Jean Chrysostome

1345 et 1350 Newton, Boucherville

5012 5019 5219

5799

Pour le commissaire général du travail

Pierrette David/dg

85-01-17

Pour renseignements

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

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-435

RECHERCHE

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE J. LABONTE & FILS (CSN)

CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

27325-01



CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

BN
copie conforme
JLM
NY

ENTRE

J. LABONTE & FILS INC.

CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR"
OU "LA COMPAGNIE"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE J.
LABONTE & FILS (CSN)

CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

ARTICLE 1 - DEFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL

- 1.01 "Salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.
- 1.02 "Salarié à temps complet" désigne tout salarié qui travaille à l'année le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.
- 1.03 "Salarié à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui de la semaine régulière prévu à son titre d'emploi.
- 1.04 "Salarié auxiliaire" désigne tout salarié qui travaille pour une durée de temps limitée, pour des tâches de nature saisonnière.
- 1.05 "Promotion" désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.
- 1.06 "Transfert" désigne la mutation d'un ~~salarié~~ d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi, et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.
- 1.07 "Rétrogradation" désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.
- 1.08 "Conjoint" désigne celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec, ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans, ou depuis au moins un (1) an si un enfant est issu de leur union, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- 1.09 Tout nouveau salarié bénéficie d'une période de probation de soixante (60) jours de calendrier.

Toutefois, si au terme de cette période le salarié n'a pas accompli quarante-cinq (45) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli quarante-cinq (45) jours de travail.

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf dans le cas de son congédiement où il n'a pas droit à la procédure de grief pour contester son congédiement.

Si l'Employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, ce salarié ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail selon le cas, qui manquaient à sa période précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

- 1.10 "Poste" désigne l'ensemble des tâches normalement exécutées par une seule personne à l'intérieur d'un service et selon sa classification.
- 1.11 a) Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- congé annuel (vacances)
 - congé de maternité
 - maladie ou accident
 - activité syndicale
 - congé pour études, avec ou sans solde
 - période de vacance d'un poste jusqu'à son octroi au sens de l'article 11
 - congés sociaux
 - congé sans solde
 - suspension
 - congé à temps partiel prévu au paragraphe
- b) Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.
- c) Le poste temporairement dépourvu de son titulaire peut ne pas être comblé.
- 1.12 La liste de rappel comprend les salariés mis à pied et les salariés auxiliaires qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.
- 1.13 A l'embauche et/ou au départ, le salarié exprime sa disponibilité sur un formulaire type annexé à la présente.
- Dès qu'un salarié exprime sa disponibilité, copie de son formulaire est transmise par l'Employeur au Syndicat, ainsi que toute modification exprimée subséquentement par le salarié sur le formulaire prévu au présent paragraphe.
- 1.14 L'Employeur assure au salarié de la liste de rappel, dans les titres d'emploi pour lesquels ce dernier a exprimé sa disponibilité, une période de familiarisation.
- 1.15 La disponibilité exprimée par le salarié inscrit sur la liste de rappel ne peut être modifiée plus de trois (3) fois par année.
- 1.16 Un salarié qui n'est pas disponible pendant une période de moins de douze (12) mois doit en aviser par écrit l'Employeur. Pour être réinscrit sur la liste de rappel, le salarié réexprime sa disponibilité par écrit.
- 1.17 Le salarié qui néglige plus de trois (3) fois de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas un (1) mois.
- Suite à cette pénalité, si le salarié ne respecte pas sa disponibilité plus de deux (2) fois, il est rayé définitivement de la liste de rappel.
- 1.18 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

1.18

- a) La liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Un salarié peut être inscrit pour plus d'un titre d'emploi, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences du libellé du titre d'emploi;
- b) Les salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'ils puissent satisfaire aux exigences apparaissant au libellé du titre d'emploi;

Le salarié déjà assigné à un remplacement est réputé candidat à tout autre remplacement dont la date de terminaison excède de plus de trente (30) jours de calendrier la date prévue pour la fin du remplacement initial. L'Employeur l'avise de la possibilité d'un tel remplacement et, en cas d'acceptation de la part du salarié, celui-ci est libéré de son assignation. Le résidu de cette assignation, s'il y a lieu, redevient un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens de l'article 1.11 a);

- c) Le rappel se fait par téléphone ou messenger "interne" et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement.

1.19

Pour les remplacements de vingt-et-un (21) jours et plus, l'Employeur avise par écrit le salarié de la liste de rappel ou de l'extérieur qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.11, des particularités suivantes:

- a) l'identité du poste
- b) le nom du titulaire
- c) la durée probable de l'emploi
- d) le salaire

Pour les remplacements de moins de vingt-et-un (21) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées au salarié que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités à chaque versement de paie.

1.20

Le salarié qui occupe un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.11 d'une durée ~~de plus de six~~ à six (6) mois, reçoit un préavis de mise à pied.

1.21

Il est convenu que le rappel d'un salarié selon les dispositions de la présente section ne constitue pas un rappel au sens de l'article 16 (temps supplémentaire).

1.22

- a) L'Employeur peut muter temporairement un salarié titulaire d'un poste à temps complet à un autre poste, pour une durée limitée. Telles dispositions s'appliquent pendant la période du 15 juin au 15 mars d'une année, dans les circonstances et aux conditions suivantes:

1. dans un cas de force majeure;
2. lors d'un surcroît imprévu de travail;
3. dans le cas d'absence imprévue d'un salarié;
4. lorsqu'un salarié a complété et terminé son travail.

1.22

- b) Les dispositions ci-haut mentionnées peuvent s'appliquer pendant la période du 15 mars au 15 juin dans les circonstances mentionnées aux points 1 et 4 aux conditions mentionnées dans le présent article.
 - c) Les mutations s'effectuent en tenant compte de l'ancienneté, c'est-à-dire que l'Employeur mute le salarié possédant le moins d'ancienneté.
 - d) Le salarié ainsi muté ou qui, au cours d'une journée, travaille à plus d'un poste, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour le temps travaillé à ce poste.
 - e) L'application des présentes dispositions ne doit pas entraîner l'abolition d'un poste à temps complet, une baisse de salaire, ni empêcher la création d'un poste à temps complet, non plus d'entraîner une mise à pied.
- De plus, l'Employeur ne doit pas muter aucun salarié pour effectuer de façon permanente le travail d'un salarié à temps complet qui est en mise à pied.
- f) Aucun salarié n'est tenu d'accepter une mutation dans une autre région, soit de Longueuil et Boucherville à St-Chrysostome et vice-versa.

1.23

Changements technologiques

Pour les fins de la présente convention, on entend par changements technologiques, toute modification apportée au processus de production de biens ou de services par l'introduction de nouvelles techniques, de nouvelles méthodes ou procédés, de nouvelles machineries, équipement ou matériel.

1.24

L'Employeur doit aviser le Syndicat de tout changement ou modification prévue à 1.23, au moins trente (30) jours avant son entrée en vigueur.

1.25

L'Employeur doit fournir, sur demande du Syndicat, les informations techniques relatives au changement ou modification fourni par le manufacturier.

1.26

L'entrée en vigueur de changement ou modification ne doit pas, en aucune circonstance, entraîner une mise à pied, l'abolition d'un poste existant actuellement ou une baisse de salaire.

1.27

Dès la réception de l'avis de l'Employeur, les parties se rencontrent sur les conditions de l'introduction d'un changement ou modification ainsi que sur le recyclage du salarié visé par tel changement ou modification.

1.28

L'Employeur assure à ses frais, le recyclage du salarié visé et celui-ci bénéficie d'une période d'entraînement et de familiarisation adéquate de façon à permettre au salarié d'exécuter son travail dans des conditions sécuritaires.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Le Syndicat reconnaît que c'est le droit de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer son entreprise, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 Le but de la présente convention est de maintenir et de promouvoir des relations ordonnées entre les parties contractantes et d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour les salariés

ARTICLE 4 - ACCREDITATION ET JURIDICTION

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul négociateur pour représenter les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis le 11 avril 1984 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, à l'emploi de J. Labonté & Fils Inc. à ses installations du 1345 et 1350 rue Newton à Boucherville, du 560, chemin Chambly à Longueuil et du 981 rue Commerciale à St-Jean Chrysostome..
- 4.02 Pour toute rencontre avec l'Employeur ou son représentant, un salarié peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.
- 4.03 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 4.04 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 4.05 Dossier
- Sur demande au Directeur du personnel ou au cadre responsable de l'établissement où travaille le salarié, un salarié peut immédiatement consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

Ce dossier comprend:

- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire d'embauchage;
- toute autorisation de déduction;
- les demandes de promotion, transfert ou rétrogradation;
- copie des diplômes et attestations d'étude ou d'expérience, s'il y a lieu;
- rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel;
- copie des rapports disciplinaires;
- copie des rapports d'accident de travail.

4.06 Mesures ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi

Lorsque l'Employeur applique un congédiement, une suspension ou un renvoi à un salarié, il doit, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier, informer par écrit le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué la mesure.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la mesure appliquée dans le délai prévu au paragraphe précédent.

Dans tous les cas, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- 4.07 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas d'offense similaire dans l'année. Par année, on entend douze (12) mois de service.
- 4.08 Une mesure administrative qui résulte en une suspension ou un congédiement, doit être considérée pour toutes fins comme une mesure disciplinaire.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout salarié compris dans l'unité d'accréditation doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié embauché après la date de la signature de la présente convention doit, dans les trente (30) jours de son embauchage, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 5.03 L'Employeur effectue les déductions de cotisations syndicales indiquées par le Syndicat et en fait remise au Syndicat par chèque, le 15 de chaque mois, pour le mois précédent.
- En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus. Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.
- 5.04 Tout changement au montant de la cotisation syndicale devient effectif après trente (30) jours d'avis écrit par le Syndicat à l'Employeur.
- 5.05 L'Employeur s'engage à fournir dans les soixante (60) jours de la signature de la convention et par la suite, deux (2) fois par année, soit le 31 janvier et le 31 juillet, au secrétariat du Syndicat, la liste complète de ses salariés comprenant leur nom, prénom, salaire, fonction assignée, poste, nombre d'heures de travail par semaine, adresse domiciliaire, date d'entrée en service, numéro d'assurance sociale, statut et ancienneté et le numéro d'employé.
- 5.06 L'Employeur doit aviser par écrit le président du Syndicat, ou en son absence, le secrétaire ou, en l'absence de l'un et de l'autre, tout autre officier du Syndicat, de l'embauchage de tout nouveau salarié et de sa date d'embauchage lors de l'émission de la paie suivant son embauchage.

ARTICLE 6 - NON DISCRIMINATION

6.01 Il n'y aura aucune discrimination contre quiconque. De plus, le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

ARTICLE 7 - ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Le représentant du Syndicat, autorisé par écrit par ce dernier et dont la présence est nécessaire, peut, après avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:

- a) discussions entre l'Employeur et ses salariés relativement à des griefs;
- b) rencontres avec un salarié concernant ses conditions de travail, en autant qu'il ait obtenu au préalable l'autorisation du supérieur immédiat du salarié concerné.

7.02 Les représentants du Syndicat autorisés par écrit par ce dernier, avec copie à l'Employeur et dont la présence est nécessaire, peuvent après avoir avisé leur supérieur immédiat trois (3) jours à l'avance, s'absenter de leur travail et ce, sans perte de salaire pour deux (2) représentants seulement, pour la période de temps requise à l'occasion de la négociation et la conciliation de la convention collective et un (1) représentant pour l'audition d'un grief par l'arbitre.

7.03 L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absences sans perte de salaire et d'ancienneté à un maximum d'un (1) salarié à la fois jusqu'à concurrence de huit (8) jours par année, pour assister aux réunions des instances auxquelles le Syndicat est affilié. A l'épuisement des jours ci-haut mentionnés, l'Employeur accorde douze (12) jours sans salaire, qui, avec son accord, peuvent être pris à l'intérieur de la période de pointe qui est du 15 mars au 15 juin. Le Syndicat avise l'Employeur par écrit au moins sept (7) jours avant le début de l'absence.

7.04 Le Syndicat informe l'Employeur du nom de ses représentants et de tout changement qui pourrait survenir.

- 7.05 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'Employeur consent à le recevoir.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 Application

Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel. Le salarié à temps partiel acquiert des droits proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

- 8.02 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois de catégories similaires compris dans l'unité de négociation, s'il possède les exigences relatives à l'emploi lesquelles doivent être pertinentes et en relation directe avec l'emploi.

- 8.03 L'ancienneté s'exprime en années et jours de calendrier.

- 8.04 L'ancienneté du salarié à temps partiel est calculée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

- 8.05 Aucune absence par maladie ou accident ou accident de travail de même qu'aucune absence autorisée par la convention ou par l'Employeur ne constitue en aucun temps une interruption de service pour les fins de l'application de la convention collective.

- 8.06 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet, à l'intérieur d'une même période.

Conservation et accumulation

- 8.07 Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. mise à pied pendant douze (12) mois;
2. absence pour accident ou maladie, pendant douze (12) mois;
3. absence pour accident ou maladie occupationnelle pendant quarante-huit (48) mois;
4. pendant les absences prévues à la clause 8.05.

- 8.08 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme étant des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et calculée au fur et à mesure.

- 8.09 Le salarié conserve mais n'accumule pas son ancienneté en cas d'absence pour accident ou maladie, du treizième (13e) mois au trentième (30e) mois et dans le cas d'absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle, du quarante-neuvième (49e) mois au soixantième (60e) mois.
- 8.10 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
1. abandon volontaire de son emploi;
 2. renvoi;
 3. mise à pied excédant douze (12) mois;
 4. absence pour maladie ou accident excédant trente (30) mois;
 5. absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle excédant soixante (60) mois;
 6. si à la suite d'une mise à pied, le salarié ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours de son rappel par courrier recommandé ou de la réception d'un télégramme à sa dernière adresse connue;
 7. à la suite d'un non retour au travail après un congé sans solde ou un congé de maternité. Toutefois, l'Employeur doit envoyer au salarié ou à la salariée un avis écrit avec copie au Syndicat lui indiquant la date de terminaison du congé. Le salarié ou la salariée doit alors reprendre le travail au plus tard quatre (4) jours après la fin de son congé.

8.11 Informations

Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariés à temps partiel en précisant le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures supplémentaires, ainsi que l'ancienneté de chacun accumulée depuis la date d'entrée en service.

ARTICLE 9 - AFFICHAGE D'AVIS ET DISTRIBUTION

- 9.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableaux servant exclusivement à des fins syndicales. A chaque point de service, dans la salle de repos, l'Employeur installe un tel tableau.
- 9.02 Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du Syndicat. Les documents ainsi affichés n'ont pas à contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 10 - REGLEMENT DES LITIGES

- 10.01 Dans cette convention le mot "grief" signifie et comprend toute plainte, tout malentendu, tout litige relatif aux conditions de travail prévues ou non dans la convention ou relatif à l'interprétation ou l'application de la convention.
- 10.02 Le salarié, un groupe de salariés ou le Syndicat qui veut loger un grief, le dépose par écrit au supérieur immédiat ou dans le cas d'un groupe de salariés ou du Syndicat, au directeur du personnel, dans les trente (30) jours suivant la connaissance du fait.

- 10.03 Le supérieur immédiat ou le directeur du personnel doit donner une réponse écrite au Syndicat, dans les trente (30) jours suivant la réception du grief.
- 10.04 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.02 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.
- 10.05 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.
- 10.06 A défaut d'une réponse satisfaisante à 10.03, le Syndicat et l'Employeur tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, le Syndicat peut demander la nomination d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 10.07 Les audiences se tiennent dans les locaux fournis par l'Employeur.
- 10.08 Tout salarié appelé à témoigner lors d'un arbitrage est libéré sans perte de salaire pour le temps requis pour son témoignage.
- 10.09 Chacune des parties assume ses frais.
- 10.10 L'arbitre décide des griefs conformément à la loi et aux dispositions de la convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 10.11 Dans le cas de toute mesure ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi, de mesures disciplinaires ou de renvoi, l'arbitre peut:
- a) réintégrer le salarié;
 - b) maintenir la décision de l'Employeur;
 - c) rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances.
- 10.12 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 10.13 La sentence est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés. Elle est rendue par écrit autant que possible dans les trente (30) jours de la fin de la preuve et de l'audition.
- 10.14 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.
- 10.15 La sentence est exécutée dans les quinze (15) jours de sa réception par les parties, ou dans tout autre délai moindre ou supérieur décidé par l'arbitre.

ARTICLE 11 - MUTATIONS VOLONTAIRES

- 11.01 Dans tous les cas de postes vacants ou nouveaux couverts par l'accréditation, la Compagnie affiche les postes qu'elle désire combler; la durée de l'affichage est de cinq (5) jours ouvrables.

- 11.02 Les affichages sont libellés par l'Employeur et comprennent:
1. le titre d'emploi
 2. l'échelle de salaire
 3. le service
 4. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel)
 5. le nombre d'heures et de jours de travail pour le temps partiel
 6. les délais d'essai et d'entraînement déterminés pour le poste
 7. les aptitudes et exigences requises, lesquelles doivent être pertinentes et en relation directe avec le poste.
- 11.03 Un salarié à temps complet qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues au présent article.
- Le salarié qui a obtenu un tel poste conserve son ancienneté.
- 11.04 Le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 11.05 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'Employeur au Syndicat.
- 11.06 Le poste doit être accordé et comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il possède les exigences requises sur l'affichage.
- Cependant, dans les cas de promotions et de transferts, le poste est octroyé une fois terminée la période d'essai et d'entraînement du nouveau titulaire.
- En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 11.07 L'Employeur affiche le nom dans les dix (10) jours suivants *la nomination*.
Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 11.08 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'entraînement d'une durée de vingt (20) jours de travail, sauf dans les cas où des connaissances techniques plus approfondies sont nécessaires, cette période est de soixante (60) jours. Pendant cette période, le salarié a droit à une période de familiarisation.
- Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'entraînement, il devient titulaire de ce poste.
- Le salarié qui décide au cours de cette période de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste et en cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 11.09 Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

ARTICLE 12 - CONTRATS A FORFAIT

- 12.01 L'Employeur peut accorder un contrat ou sous-contrat à un tiers. Cependant, l'octroi d'un contrat ou sous-contrat à un tiers ne doit pas occasionner l'abolition d'un poste existant actuellement, une mise à pied ou une baisse de salaire.

ARTICLE 13 - PROCEDURE DE DEPLACEMENT ET/OU MISE A PIED

- 13.01 Dans le cas de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:
1. dans une classification donnée, le salarié de cette classification qui a le moins d'ancienneté en est affecté;
 2. le salarié le moins ancien dans la classification peut déplacer (bumping) dans une autre classification le salarié ayant le moins d'ancienneté.

Chaque salarié ainsi déplacé (bumping) peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne et qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 13.02 Le salarié à temps partiel, pour déplacer (bumping) un salarié à temps complet, doit accepter de devenir salarié à temps complet. De la même façon, le salarié à temps complet, pour déplacer (bumping) un salarié à temps partiel doit accepter de devenir salarié à temps partiel et dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.
- 13.03 Le salarié qui doit être déplacé (bumping) reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyé au Syndicat.
- 13.04 Les déplacements (bumping) occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

ARTICLE 14 - REGIME DE SECURITE D'EMPLOI

- 14.01 Dans le cas où l'Employeur effectue un réaménagement ou une abolition de fonction entraînant une mise à pied permanente, l'employé ainsi mis à pied:
- a) ayant moins d'un (1) an d'ancienneté reçoit un préavis de sept (7) jours;
 - b) ayant plus d'un (1) an d'ancienneté et moins de deux (2) ans d'ancienneté reçoit un préavis de deux (2) semaines ou deux (2) semaines de salaire;
 - c) ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et moins de cinq (5) ans d'ancienneté reçoit un préavis de quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire;
 - d) ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté reçoit un préavis de huit (8) semaines ou huit (8) semaines de salaire.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 a) La semaine normale de travail des salariés de bureau est pour la période du 15 mars au 31 août, de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) réparties du lundi au vendredi à raison de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) par jour. Du 1er septembre au 14 mars, la semaine de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi à raison de sept (7) heures par jour.
- b) La semaine normale de travail des salariés du magasin est pour la période du 15 mars au 15 juin de quarante (40) heures réparties soit du lundi au vendredi, soit du mardi au samedi, soit du mercredi au dimanche à raison de huit (8) heures par jour. A compter du 16 juin au 14 mars, la semaine de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs entre le lundi et le samedi. Cependant, après entente entre l'Employeur, le salarié et le Syndicat, il pourra y avoir une cédule de travail personnalisée comptant des jours de congés discontinués. De plus, l'affectation sur une cédule de travail se fait après consultation avec les salariés concernés et après entente entre les parties.
- c) La semaine normale de travail des salariés des entrepôts, des chauffeurs et des autres salariés est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi à raison de huit (8) heures par jour.
- d) Les horaires de travail apparaissent à l'annexe "
- 15.02 Le temps alloué pour le repas est d'une (1) heure maximum, sauf le camionneur qui a trente (30) minutes. Le repas sera pris à l'extérieur du lieu de travail du salarié, s'il le désire.
- 15.03 Chaque salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée, sans perte de salaire, pris à l'extérieur de la présence des clients; elle est prise le plus près possible du milieu de la demi-journée de travail et ce, après entente avec le supérieur immédiat.
- 15.04 Il est loisible à deux (2) salariés d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre eux leurs jours de congé et/ou leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 16 (temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 16.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière de travail, approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur et sans objection de sa part est considéré comme temps supplémentaire.
- 16.02 Tout travail exécuté par le salarié durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de son représentant est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi ou repris en temps.

- 16.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les salariés qui font normalement ce travail.
- Pour fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que le salarié refuse de faire du temps supplémentaire, il est considéré avoir fait le temps supplémentaire offert.
- Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux salariés sur place.
- 16.04 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
1. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
 2. au taux et demi de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé *chômé et payé* ce, en plus du paiement du congé.
- 16.05 Le salarié peut choisir de reprendre le temps supplémentaire en temps, entre le 15 juin et le 15 mars, s'il décide de ne pas se le faire payer.
- Si au 15 mars le salarié n'a pas pris en congé le temps supplémentaire accumulé, l'Employeur lui compense en argent. Les heures de travail supplémentaires sont reprises au choix du salarié après entente avec le supérieur immédiat.
- 16.06 Le temps supplémentaire est facultatif. Cependant, le salarié qui accepte de faire du temps supplémentaire après sa journée de travail, bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes payées s'il doit travailler une (1) heure et plus ou d'une période de trente (30) minutes payées s'il doit travailler deux heures et demie (2½) et plus.

ARTICLE 17 - JOURS DE CONGE CHOMES ET PAYES

- 17.01 a) Les jours de fête ci-après énumérés sont chômés et payés:
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques
 - Fête Nationale
 - Confédération
 - Fête du Travail
- De plus, tous les salariés, sauf les salariés auxiliaires, bénéficient d'un congé payé qui débute le 24 décembre à midi (12h00) et qui se termine le 2 janvier. Le travail reprend le 3 janvier ou selon le cas le lundi suivant.
- b) A compter de 1986, le salarié bénéficie d'un congé payé additionnel d'une journée qu'il prend à une date de son choix, entre le 1er septembre et le 1er février après entente avec son supérieur immédiat.

- 17.02 Lorsqu'un de ces jours survient un jour de congé hebdomadaire, il est reporté au premier jour ouvrable qui suit ou qui précède.
- 17.03 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des jours de congé ci-haut mentionnés, tout salarié doit être présent au travail la veille et le lendemain de la fête, à la condition que ces jours soient des jours ouvrables. Toutefois, les absences prévues à la présente convention collective ou autrement autorisées sont des journées réputées travaillées pour les fins de cet article.
- 17.04 Lorsqu'un jour de congé payé énuméré au paragraphe précédent survient pendant les vacances annuelles d'un salarié, ce dernier peut, s'il en a avisé l'Employeur avant son départ pour vacances, ajouter ce congé à ses vacances ou le reporter à une date ultérieure.
- 17.05 En congé chômé payé, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 18 - CONGE ANNUEL - VACANCES

- 18.01 L'Employeur ferme ses portes les deux (2) dernières semaines *complètes* du mois de juillet pour permettre la prise de vacances annuelles.
- 18.02 La période de service donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai au 30 avril de l'année précédant la prise de vacances.
- 18.03 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances n'ont pas un (1) an de service pour l'Employeur, ont droit à un (1) congé annuel continu et payé d'une durée minimum d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'Employeur (maximum de dix (10) jours) rémunérés au taux de quatre pour cent (4%).
- 18.04 a) Tout salarié bénéficie d'un congé de vacances payé tel que éi-après énoncé:
- Moins de deux (2) ans de service, dix (10) jours payés à raison de quatre pour cent (4%) des gains.
- | <u>Service</u> | <u>Jours payés</u> | <u>% des gains</u> |
|------------------------|---------------------|--------------------|
| Trois (3) ans | onze (11) jours | 4.4% |
| Quatre (4) ans | douze (12) jours | 4.8% |
| Cinq (5) ans | treize (13) jours | 5.2% |
| Six (6) ans | quatorze (14) jours | 5.6% |
| Sept (7) ans et plus | quinze (15) jours | 6% |
| Neuf (9) ans et plus | seize (16) jours | 6.4% |
| Onze (11) ans et plus | dix-sept (17) jours | 6.8% |
| Treize (13) ans plus | dix-huit (18) jours | 7.2% |
| Quinze (15) ans plus | dix-neuf (19) jours | 7.6% |
| Dix-sept (17) ans plus | vingt (20) jours | 8% |
- b) Le salarié est payé au taux ci-haut mentionné ou à son taux régulier selon ce qui constitue la rémunération la plus élevée.
- c) Un salarié peut compléter une semaine de vacances par un congé sans solde.

- 18.05 La période normale de prise de vacances se situe entre le 15 juin et le 1er mars de chaque année.
- 18.06 Le ou vers le 20 mai de chaque année, l'Employeur prépare et affiche une cédule de vacances après consultation avec les salariés. Les salariés les plus anciens ont, le cas échéant, la priorité dans le choix de leurs vacances. La paie de vacances est versée au salarié avant son départ pour celles-ci.
- 18.07 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ, dans la proportion déterminée au présent article.
- 18.08 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'un salarié, ce congé selon le choix du salarié, est ajouté à ses vacances ou payé à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 19 - PREVOYANCE COLLECTIVE

- 19.01 a) Le plan d'assurance-groupe en vigueur à la signature de la convention est payé sur une base de cinquante/cinquante (50/50) par l'Employeur et le salarié, à l'exception de l'assurance-vie supplémentaire qui est payable par le salarié. Copie de la police maîtresse est remise au Syndicat à chaque renouvellement.
- b) L'Employeur ne peut, sans le consentement du Syndicat, modifier les bénéfices d'assurance collective.
- 19.02 Advenant l'établissement d'un plan d'assurance collective pour législation fédérale ou provinciale, ou l'amélioration des plans déjà existants, les parts de prime nette du salarié et de l'Employeur libérées par ledit plan serviront à l'achat de nouveaux bénéfices. Le choix de ces bénéfices sera fait par les parties.
- 19.03 Le plan d'assurance-groupe est obligatoire pour tous les salariés à temps complet et est applicable selon les délais prévus à la police.
- 19.04 Sous réserve des dispositions prévues à 8.10, un salarié absent pour maladie ou accident reprend, à son retour au travail, sa fonction ou une fonction équivalente si sa fonction a été abolie.
- 19.05 a) Le 1er janvier de chaque année, l'Employeur accorde un crédit de congé-maladie de sept (7) jours. Le salarié embauché en cours d'année bénéficie d'un crédit mensuel de .58 jour pour le nombre de mois qui reste à écouler jusqu'en décembre de l'année en cours. Les jours non utilisés sont monnayés au taux horaire du salarié au 14 décembre de chaque année ou pris en congé après entente avec son supérieur immédiat.
- b) Le salarié à temps partiel et le salarié auxiliaire bénéficient d'un crédit de congé-maladie à raison de .58 jour par mois de service jusqu'à concurrence de sept (7) jours par année. Les jours non utilisés sont monnayés au taux horaire du salarié au 14 décembre de chaque année ou pris en congé après entente avec son supérieur immédiat.

- 19.05 c) Malgré ce qui précède, un salarié peut se constituer une banque de congés jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- 19.06 a) Pour les absences de maladie de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sur demande de l'Employeur, le salarié concerné doit fournir un certificat médical ou une attestation personnelle justifiant qu'il ne peut travailler pour cause de maladie ou accident, et la date probable de son retour au travail.
- b) Tout employé devant s'absenter pour maladie de quelque durée que ce soit, doit aviser son Employeur (directeur du personnel) le plus tôt possible. L'Employeur peut en tout temps exiger un examen médical à ses propres frais dans un CLSC ou un DSC.
- 19.07 L'Employeur maintient en vigueur le fonds de retraite avec les mêmes pourcentages de participation. Dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention, les parties se rencontreront pour étudier et évaluer les bénéfices et le pourcentage de participation à être payés par les salariés et l'Employeur.

ARTICLE 20 - CONGE SANS SOLDE (ETUDE OU AUTRES)

- 20.01 L'Employeur peut accorder un congé sans solde pour étude ou autres raisons d'une durée définie, à un salarié qui en fait la demande, si les opérations de l'entreprise le permettent.
- 20.02 Le terme "récupération scolaire" réfère aux cours de formation scolaire visant à permettre aux salariés qui les suivent, l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'éducation.
- 20.03 Après entente avec l'Employeur, le salarié qui a au moins un (1) an de service auprès dudit Employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour fins de récupération scolaire ou autres raisons.
- 20.04 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, le salarié obtient, après entente avec son Employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée des études entreprises.
- 20.05 Si le cours suivi par le salarié nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, le salarié conserve et accumule son ancienneté.
- Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, le salarié ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine et ce, pour la durée totale des études entreprises.
- 20.06 Le salarié en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner.

ARTICLE 21 - DROITS PARENTAUX

- 21.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines dont la dernière semaine sans perte de salaire. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, a également droit à ce congé de maternité. La répartition du congé avant et après l'accouchement est à la discrétion de la salariée.
- 21.02 La salariée avise l'Employeur qu'elle est enceinte et indique la date probable de son accouchement au moins deux (2) semaines avant la date qu'elle indique pour son départ en congé.
- Si la salariée ne présente pas l'avis de deux (2) semaines, elle peut néanmoins partir en tout temps si son état l'exige et bénéficier du congé de maternité.

- 21.03 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.
- 21.04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.
- 21.05 Au retour de son congé de maternité, la salariée reprend son poste.
- 21.06 Complications et interruption de grossesse
- La salariée subissant une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse qui exige un arrêt de travail, a droit à un congé pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical. Durant ce congé, la salariée bénéficie des avantages prévus pour les journées maladie et assurance-salaire.
- 21.07 La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé payé d'une (1) semaine, payable à son retour au travail.
- 21.08 Congé de paternité
- Le salarié dont la conjointe accouche, a droit à un congé de trois (3) jours ouvrables payés, consécutifs ou non.
- 21.09 Congé pour adoption
- Le ou la salarié-e qui adopte un enfant a droit à un congé de trois (3) jours payés.
- 21.10 Congé parental
- La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à trois (3) mois.
- 21.11 Dans tous les cas, la salariée conserve et accumule son ancienneté et continue de bénéficier de tous les droits, les avantages et les privilèges que lui confère sa convention collective.
- Au retour du congé, la salariée reprend son poste.

ARTICLE 22 - AVANTAGES SOCIAUX

- 22.01 L'Employeur accorde au salarié:
- a) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge;
 - b) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère;
 - c) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents, du gendre et de la bru.
- 22.02 Les congés prévus à l'alinéa 22.01 a) se comptent à compter de la date du décès.
- Ceux prévus à l'alinéa 22.01 b) se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.
- Le congé prévu à l'alinéa 22.01 c) se prend le jour des funérailles.
- 22.03 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 22.01, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.
- 22.04 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 22.05 Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour, sur présentation par le salarié de pièces justificatives.
- 22.06 Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions, celui-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.
- 22.07 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée sans perte de salaire, à l'occasion de son mariage.

ARTICLE 23 - CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 23.01 Sur le talon de chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées et le montant net de la paie.
- 23.02 Les montants de rétroactivité, s'il y a lieu, sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

- 23.03 L'Employeur remet au salarié, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- L'Employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié et les autres sommes auxquelles il a droit.
- 23.04 L'Employeur remet au salarié, avec sa paie de départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par le salarié dans l'établissement.
- 23.05 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.
- 23.06 Sur demande du salarié, au bureau du personnel, l'Employeur lui communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même, l'Employeur avise le salarié le 15 décembre et le 1er juillet de chaque année, de l'état de sa caisse de congés-maladie.
- 23.07 Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (\$10.00) et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques en remettant au salarié l'argent dû.
- 23.08 Le salarié à temps partiel ou auxiliaire bénéficie des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 24 - SALAIRES

- 24.01 L'Employeur s'engage à verser aux salariés, selon l'ancienneté de chacun, les salaires prévus à l'annexe "A" aux dates mentionnées. Chaque salarié change d'échelon à sa date anniversaire d'entrée en service.
- 24.02 Le salarié promu reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'il quitte.
- 24.03 Dans le cas de rétrogradation, le salarié se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.
- 24.04 Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.
- 24.05 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.
- 24.06 La paie est distribuée par chèque le jeudi de chaque deux (2) semaines pour les deux (2) semaines précédentes. Copie du talon de paie est remise à chacun.

ARTICLE 25 - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

- 25.01 L'Employeur doit prendre tous les moyens pour assurer la santé et la sécurité des salariés sur les lieux de travail.
- 25.02 Tout salarié ou un représentant du Syndicat en son nom, peut sans perte de droits ou bénéfiques, refuser de travailler dans des conditions jugées dangereuses pour sa santé et sa sécurité; advenant l'exercice de ce droit, l'Employeur doit établir à la satisfaction du salarié ou du Syndicat ou de la CSST, l'absence ou l'élimination du danger avant que le travail ne reprenne.
- 25.03 Les inspections et enquêtes se font en présence d'un représentant du Syndicat et copie de tous les rapports lui sont remis de même que les formulaires de déclaration à la CSST.
- 25.04 Tout examen médical exigé par l'Employeur s'effectue chez le médecin d'un centre local de services communautaires ou d'un département de santé communautaire, durant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire.
- 25.05 Tout salarié peut demander l'aide d'un compagnon de travail à l'Employeur ou son représentant lorsqu'il estime que les objets qu'il doit manipuler sont trop lourds.
- 25.06 a) Un masque facial est à la disposition de chaque salarié lorsque sa tâche l'exige.
- b) L'Employeur fournit à ses frais les items suivants:
- un jacket d'été et un jacket d'hiver pour les camionneurs, deux (2) chemises pour l'hiver et trois (3) chemises pour l'été, dont le port est obligatoire;
 - des imperméables pour les salariés devant travailler dans la cour extérieure lorsqu'il pleut;
 - des gants de travail ainsi que des sarraux pour les salariés appelés à travailler dans l'entrepôt.
- Le style et la coupe seront au choix de la Compagnie.
- Dans tous les cas, le nettoyage et l'entretien des pièces d'uniformes fournies sont aux frais des salariés.
- c) Les salariés à temps complet des entrepôts, incluant les camionneurs, reçoivent une allocation de trente dollars (\$30.00) par deux (2) ans, pour l'achat de chaussures de sécurité. Cette allocation est payable sur présentation d'une preuve d'achat.

ARTICLE 26 - ALLOCATION DE DEPLACEMENT

26.01 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'Employeur doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, il est considéré comme étant au travail durant tous le temps employé à son déplacement.

Le salarié qui accepte d'utiliser sa voiture a droit à une allocation de déplacement de vingt-et-un cents (\$0.21) du kilomètre.

26.02 Si le salarié n'utilise pas sa propre automobile, l'Employeur détermine les moyens de transport et il rembourse le salarié des frais occasionnés.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement du salarié dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables ainsi que tout billet de contravention dû à l'état du camion à l'immatriculation ou émis par le Ministère des Transports.

26.03 Au cours de ses déplacements, le salarié a droit à une allocation de repas jusqu'à concurrence de cinq dollars et cinquante (\$5.50), sur présentation de reçu, en autant que le salarié ne peut se rendre à son domicile, son port d'attache ou à l'établissement dans un délai raisonnable.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention entre en vigueur le 17 décembre 1984 et se termine le 16 décembre 1987. A son expiration les dispositions de cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés, ce 13 ième jour de décembre 1984.

J. LABONTE & FILS INC.

SYND. DES TRAV.(EUSES) DE J. LABONTE & FILS (CSN)

Benoit Madreau

Jean Labonté

Alain Perron

Luc Oucif

ANNEXE "A"

SALAIRES

CLASSIFICATIONS

	<u>17-12-84</u>	<u>15-6-85</u>	<u>15-12-85</u>	<u>15-6-86</u>	<u>15-12-85</u>	<u>15-6-87</u>
Gérant de magasin, préposé aux achats, préposé au crédit, préposé aux commandes, chef d'entrepôt grande culture		+ .25	+ .25	+ .30	+ .30	+ .30
à l'entrée	7.30	7.55	7.80	8.10	8.40	8.70
à 6 mois de service	7.60	7.85	8.10	8.40	8.70	9.00
à 1 an de service	7.90	8.15	8.40	8.70	9.00	9.30
à 2 ans de service	8.20	8.45	8.70	9.00	9.30	9.60
à 3 ans de service	8.50	8.75	9.00	9.30	9.60	9.90
Analyste agricole, chefs d'entrepôt, préposé aux mélanges, assistant-gérant de magasin, chauffeur de camion, grainetier						
à l'entrée	6.80	7.05	7.30	7.60	7.90	8.20
à 6 mois de service	7.10	7.35	7.60	7.90	8.20	8.50
à 1 an de service	7.40	7.65	7.90	8.20	8.50	8.80
à 2 ans de service	7.70	7.95	8.20	8.50	8.80	9.10
à 3 ans de service	8.00	8.25	8.50	8.80	9.10	9.40
Chauffeur de camion remorque (van)						
à l'entrée	7.80	8.05	8.30	8.60	8.90	9.20
à 6 mois de service	8.10	8.35	8.60	8.90	9.20	9.50
à 1 an de service	8.40	8.65	8.90	9.20	9.50	9.80
à 2 ans de service	8.70	8.95	9.20	9.50	9.80	10.10
à 3 ans de service	9.00	9.25	9.50	9.80	10.10	10.40
Commis-comptable, programmeur						
à l'entrée	5.40	5.65	5.90	6.20	6.50	6.80
à 6 mois de service	5.70	5.95	6.20	6.50	6.80	7.10
à 1 an de service	6.00	6.25	6.50	6.80	7.10	7.40
à 2 ans de service	6.30	6.55	6.80	7.10	7.40	7.70
à 3 ans de service	6.60	6.85	7.10	7.40	7.70	8.00

ANNEXE "A" (Suite)

CLASSIFICATIONS

	<u>17-12-84</u>	<u>15-6-85</u>	<u>15-12-85</u>	<u>15-6-86</u>	<u>16-12-86</u>	<u>15-6-87</u>
	+ .25	+ .25	+ .30	+ .30	+ .30	+ .30
Secrétaire, téléphoniste, réceptioniste, caissier, commis-vendeur, cribléur, commis-opérateur d'entrepôt						
à l'entrée	5.20	5.45	5.70	6.00	6.30	6.60
à 6 mois de service	5.50	5.75	6.00	6.30	6.60	6.90
à 1 an de service	5.80	6.05	6.30	6.60	6.90	7.20
à 2 ans de service	6.10	6.35	6.60	6.90	7.20	7.50
à 3 ans de service	6.40	6.65	6.90	7.20	7.50	7.80
Commis manoeuvre, commis empaqueteur						
à l'entrée	4.40	4.65	4.90	5.20	5.50	5.80
à 6 mois de service	4.70	4.95	5.20	5.50	5.80	6.10
à 1 an de service	5.00	5.25	5.50	5.80	6.10	6.40

LETTRE D'ENTENTE No. 1

ENTRE: J. LABONTE & FILS INC.

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE J. LABONTE & FILS (CSN)

Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention, l'Employeur installe une douche à son établissement de Longueuil, améliore la ventilation dans les établissements de Longueuil et Boucherville, de façon à se conformer aux normes reconnues soit:

- Installation d'abreuvoir (fontaine) dans ses établissements;
- Fourniture de téléphones mobiles au 1350 Newton.
- De plus, l'Employeur fournit un casier à chaque salarié à temps complet.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, ont signé ce 13 jour du mois de decembre 1984.

J. LABONTE & FILS INC.

SYND. DES TRAV.(EUSES) DE J. LABONTE & FILS (CSN)

Benoit Nadeau
Rene Lant

Sylvain Gennard
Paul MacOff

ANNEXE "B" -

LISTE D'ANCIENNETE au 30 avril 1984

NOM	STATUT	DATE D'EMBAUCHE	ANCIENNETE
AMESSE STEPHANE	T. Partiel	-02-82	2070 Hres
BEAUCHEMIN ALAIN	T. Complet	17-02-82	163 Sem. 3
BELLEVILLE SERGE	T. Complet	24-02-78	317 Sem. 4
BOLDUC MARC	T. Partiel	8-03-83	727.30 Hres
BRUNET FREDERIC	T. Partiel	23-04-84	51.30 Hres
VENNE ANDRE	T. Partiel	01-04-84	201 Hres
BRASSARD FRANCIS	T. Partiel	13-04-84	153 Hres
CHARBONNEAU JULIE	T. Complet	4-05-81	155 Sem. 3
CYR MARTIN	T. Complet	15-01-81	171 Sem. 3/2
DUBOIS MICHEL	T. Complet	10-02-83	59 Sem.
FONTAINE GUY	T. Partiel	21-04-80	2356 Hres.
	T. Complet	3-12-77	316 Sem.
GEMME MARIO	T. Complet	04-02-80	227 Sem.
GEMME PIERRE-PAUL	T. Complet	9-12-80	176 Sem. 3
GEMME ROBERT	T. Complet	29-01-79	274 Sem. 3
GEMME SYLVAIN	T. Complet	14-04-75	463 Sem. 3
	T. Complet	19-03-79	154 Sem. 3
GIGUERE REAL	T. Complet	5-01-77	373 Sem. 7
JOHNSON JEAN-CLAUDE	T. Complet	1-11-80	181 Sem. 3
	T. Complet	25-07-81	138 Sem. 3
LAFLAMME MARC	T. Complet	5-03-78	312 Sem. 6
	T. Partiel	30-10-82	576 Hres
LANGEVIN DENIS	T. Complet	3-05-79	259 Sem. 6
LANGLOIS DANIEL	T. Complet	20-03-80	206 Sem. 5
	T. Partiel	07-03-83	704 Hres
	T. Complet	21-11-79	231 Sem. 2
LEBEAU RENE	T. Complet	10-01-83	65 Sem. 1
	T. Complet	06-06-83	39 Sem. 1
LECLAIR MICHELINE	T. Partiel	04-04-82	1410 Hres
	T. Partiel	20-03-81	1560 Hres
	T. Partiel	13-04-82	1204 Hres
MAROIS MARTIN	T. Partiel	10-05-82	680 Hres
MCDUFF LOUIS	T. Complet	9-10-80	184 Sem.
	T. Partiel	18-04-83	2120 Hres
OSTAFICHUCK LINDA	T. Complet	21-02-83	61 Sem. 1
PARENT ISABELLE	T. Partiel	01-04-83	602 Hres
PICHE PATRICE	T. Complet	15-03-81	147 Sem. 2
PIGEON JEAN-CLAUDE	T. Partiel	-04-82	2880 Hres
PROTEAU SYLVAIN	T. Partiel	5-03-83	1400 Hres
ROCHELEAU NORMAND	T. Partiel	21-03-83	1760 Hres
ROUSSEAU JASMINE	T. Complet	26-09-80	180 Sem. 3/2
ROYER JOCELYN	T. Partiel	15-03-83	1550 Hres
	T. Complet	7-02-78	314 Sem.
TREMBLAY LINE	T. Complet	02-04-81	150 Sem. 3
LANGEVIN LINDA	T. Partiel	9-03-83	1300 Hres.
ALAIN BONIN	T. Partiel		

Cette liste sera corrigée dans les semaines (60)
 jours suivants la signature de la convention
 et en incluant les noms de ceux embauchés
 après le 30 avril 1984

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: J. LABONTÉ & FILS INC., ci-après appelé "l'Employeur" ou "Compagnie"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) DE J. LABONTÉ & FILS (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

1. Le conflit de travail débutant le 2 août 1984 prend fin le 13 décembre 1984.
2. L'Employeur doit rappeler au travail au moins treize (13) salariés pour lundi le 17 décembre 1984.
3. La liste des noms de ceux rappelés au travail pour lundi le 17 décembre 1984 apparaît à l'annexe "A" des présentes.
4. Le retour au travail des salariés qui ne sont pas rappelés au travail pour le 17 décembre 1984 s'effectuera progressivement selon les besoins de la production.
5. Dans tous les cas, le retour au travail s'effectue selon l'ancienneté et selon les dispositions de la convention collective.
6. Le salarié rappelé au travail bénéficie de sept (7) jours pour se présenter au travail.
7. Les salariés rappelés au travail pour lundi le 17 décembre 1984 et qui se présentent pour travailler effectivement le 17 décembre 1984 et les jours qui suivent, bénéficient d'un congé payé de quinze (15) jours pour la période de fermeture qui s'étend du 22 décembre 1984 au 13 janvier 1985, inclusivement. Le travail reprend le 14 janvier 1985.
8. Les congés de vacances payées en 1984, mais qui n'ont pas été pris en 1984, devront être pris en temps non-rémunéré entre le 14 janvier 1985 et le 28 février 1985 au choix du salarié après entente avec l'Employeur quant à la date de prise de vacances.
9. L'Employeur s'engage à verser au Syndicat, au plus tard le 18 décembre 1984, une indemnité au montant de neuf mille huit cents dollars (\$9,800.00).

Handwritten signatures and initials:
JL
B
AM

10. En considération de la stipulation du paragraphe précédent, les parties, soit l'Employeur et le Syndicat, leurs organismes affiliés, leurs officiers, représentants, administrateurs, agents, préposés, membres et employés renoncent mutuellement et se désistent sans frais de toutes réclamations, actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs, procédures légales ou appels, de quelque nature que ce soit, en vertu de quelque loi que ce soit, déjà intentés ou qui pourraient être intentés devant tout tribunal, cour, commissaire ou arbitre, par l'une ou l'autre des personnes susmentionnées contre toute autre, et résultant directement ou indirectement de l'arrêt de travail débutant le 2 août 1984 et terminant le 13 décembre 1984, ou résultant de tout changement de quelque nature que ce soit dans les conditions de travail des salariés précédant ledit arrêt de travail, ou résultant de quelque mesure que ce soit imposée par l'Employeur aux salariés précédant ledit arrêt de travail et pendant ledit arrêt de travail.

Si un organisme affilié, officier, représentant, administrateur, agent, préposé, membre ou employé, de l'une ou l'autre partie, refuse ou néglige de faire une telle renonciation ou un tel désistement, ou si l'une desdites personnes ou organismes intente une telle poursuite, là et alors, la partie poursuivie sera défendue par l'autre partie, et celle-ci prendra le fait et la cause de celle-là, la tenant indemne de toute condamnation en capital, intérêts et frais.

11. L'Employeur doit verser au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature des présentes, un montant égal à la cotisation syndicale qu'il aurait dû percevoir sur les montants qu'il a versés aux salariés suite à la décision arbitrale de l'arbitre Raymond Leboeuf datée du 20 juillet 1984.
12. La banque de congés maladie qu'un salarié possède s'ajoute à la banque de congés maladie prévue dans la convention collective.
13. Le salarié a accumulé son ancienneté pendant la durée du conflit de travail.
14. Tous les dossiers disciplinaires des salariés existants au 17 décembre 1984 sont annulés, ainsi que le congédiement de Patrice Piché.
15. De plus, l'Employeur assume les frais et honoraires de l'arbitre M. Raymond Legendre pour l'arbitrage des griefs.
16. La Compagnie remet en vigueur le 17 décembre 1984 tous les plans d'assurance-vie-salaire-maladie, etc..., et de fonds de pension existant avant la grève.

17. Robert Gemme est considéré en congé sans solde jusqu'au 31 mars 1985.
18. Le salarié non rappelé au travail continue d'accumuler son ancienneté pendant douze (12) mois, conformément à la convention collective.
19. Le Syndicat et la Compagnie reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par elle.
20. La présente entente de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective de travail et est sujette à la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention. Elle ne sera cependant pas publiée avec la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'entremise de leurs représentants dûment mandatés, ce 13 ème jour de décembre 1984.

J. LABONTÉ & FILS INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES)
DE J. LABONTÉ & FILS (CSN)

Benoit Nadeau
René Lalonde

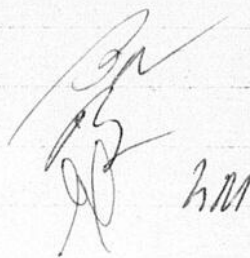
Yvain Bessier
René Orloff

Annexe "A"

Liste des salariés rappelés au travail pour lundi
le 17 décembre 1984

SYLVAIN GEMME	chef d'entrepot grande culture
SERGE BELLEVILLE	préposé aux mélanges
MARIO GEMME	préposé aux commandes
LOUIS MC DUFF	analyste agricole
JEAN-CLAUDE JOHNSON	cuillonneur
PIERRE-PAUL GEMME	chef d'entrepot
MARTIN CYR (EN REMPLACEMENT ROBERT GEMME)	chauffeur de camion
PATRICE PICHÉ	commis opérateur d'entrepot
LINE TREMBLAY	commis comptable
JULIE CHARBONNEAU	préposé aux achats
René Lebeault	commis opérateur d'entrepot
REAL GIGUERE	chef d'entrepot
MARC LAFLAMME	commis opérateur d'entrepot

Si un salarié démissionne ou ne peut se
présenter au travail, l'employeur doit rappeler
un autre salarié selon l'ancienneté.

 HM