

09040-7

C.A.E. 6328 NO.CONV. 90407
AFFIL. 9 NB.EMPL. 12
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 64500 63
PERS.VIS. 5 NO.ACC. M27415003
DATE ENR.850430

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 2 5 7

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

09040-7

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-27415-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-11-26	85-01-16		84-11-26	86-08-01	12	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Teamsters Employés de Laiterie Boulangerie, Produits Alimentaires et les ouvriers du Meuble local 973 Att: Douglas Pardiac 5050 de Sorel suite 24 Montréal, Québec H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Aliments Primo Limitée 2345 Francis Hughes Chomedey, Laval, Québec H7S 1N6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6323(8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms	85-01-31

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

27 415-03



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE :

LES ALIMENTS PRIMO LIMITÉE (ENTREPOT)

ET :

TEAMSTERS EMPLOYES DE LAITERIE, BOULANGERIE
PRODUITS ALIMENTAIRES ET LES OUVRIERS DU MEUBLE
LOCAL 973

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION ET RECONNAISSANCE DE L'UNION

- 1.01 Les parties aux présentes conviennent que cette Convention régira tous les employés de la Compagnie, dans l'unité de négociations désignée dans le certificat d'accréditation émis par le Commissaire Général du Travail du Québec.
- 1.02 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés dans ladite unité de négociation. Aucun contrat individuel ou entente ne pourra être conclu (e) entre la Compagnie et un employé ou un groupe d'employés, pouvant entrer en conflit avec les termes de cette Convention.
- Si une entente ou contrat individuel pouvant entrer en conflit avec les termes de cette convention est portée à l'attention de l'Union, celle-ci pourra demander de la faire annuler au moyen d'un avis écrit expédié au Directeur du Personnel.
- 1.03 Aux fins de cette Convention, le mot "Employés" et autres mots analogues qui désignent les employés de sexe masculin comprennent aussi dans leur signification toute employée du sexe féminin à moins, bien entendu, que le contexte ne s'y prête pas.
- 1.04 Il est entendu qu'aucun changement ne pourra être apporté aux dispositions de cette Convention Collective pendant sa durée à moins qu'une entente écrite soit conclue entre l'Union et la Compagnie.

ARTICLE 2 TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 2.01 Il est convenu que les personnes en dehors de l'unité de négociation n'accompliront pas de travail normalement fait par les employés couverts par le certificat d'accréditation excepté dans les cas suivants:

- (a) aux fins d'entraînement;
- (b) d'essai d'équipement;
- (c) en cas d'urgence;
- (d) en cas d'absences et/ou de retards des employés réguliers; ou
- (e) afin de surmonter les surcharges de travail (e.g. promotions des magasins).

ARTICLE 3 DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 La conduite des affaires de la compagnie, l'administration et direction de la compagnie et la gestion de son personnel seront de seul ressort de la Compagnie, y compris, entre autres, le droit d'embaucher, promouvoir, rétrograder, licencier, discipliner, suspendre ou renvoyer tout employé pour juste cause, pourvu qu'une telle mesure ne contrevienne à aucune des dispositions expresses de la présente Convention Collective.
- 3.02 Toute suspension imposée par la Compagnie à un employé sera appliquée au cours des deux (2) semaines qui suivent la date où l'employé en sera averti. La Compagnie émettra cet avis aussitôt que l'infraction lui sera connue.
- 3.03 Tout avis disciplinaire sera détruit quinze (15) mois après son émission.
- 3.04 La lettre de sanction disciplinaire émise par la Compagnie sera remise directement à l'employé, le Capitaine ou l'assistant Capitaine devra recevoir une copie de toute lettre disciplinaire.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Comme condition d'emploi, tous les employés couverts par cette Convention doivent devenir membres de l'Union après trente (30) jours civils à compter du premier jour d'emploi avec la Compagnie.

ARTICLE 5 RETENUES SYNDICALES

- 5.01 La compagnie déduira sur chaque paie des employés les cotisations syndicales au montant établi par le comité exécutif du local.
- 5.02 La Compagnie déduira de la paie d'un nouvel employé, les frais d'initiation lorsqu'un tel employé aura complété une période de trente (30) jours civils et ce, à compter de son premier jour d'emploi avec la Compagnie, au montant établi par le comité exécutif du local.
- 5.03 La Compagnie transmettra ces déductions au bureau local de l'Union et fournira une liste de tous les employés indiquant chaque montant déduit et non déduit et la raison pour les montants non déduits. Cette liste ainsi que les montants déduits seront envoyés par courrier au bureau de l'Union au plus tard le 15ième jour de chaque mois.
- 5.04 La Compagnie devra, à l'embauche d'un nouvel employé, faire signer par cet employé la carte d'adhésion et la formule de retenue syndicale et acheminer cette carte d'adhésion au bureau de l'Union.
- 5.05 La Compagnie inscrira sur les formules T4 et TP4 de chaque employé le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année.

ARTICLE 6 CAPITAINE D'ATELIER

- 6.01 A moins de changements majeurs dans la structure des opérations de la Compagnie, un maximum de deux (2) employés peuvent cumuler l'une ou l'autre fonction de Capitaine ou assistant Capitaine d'atelier, et ce, en accord avec les règlements de l'Union.

Leurs fonctions consisteront à représenter les employés dans l'application des stipulations de cette convention.

- 6.02 Il est entendu que le Capitaine et assistant Capitaine doivent effectuer leur travail régulier pour l'employeur. De plus, le Capitaine et assistant Capitaine n'auront aucune autorité de violer, altérer, amender ou autrement changer toute partie de cette Convention Collective.

- 6.03 La Compagnie doit informer le Capitaine ou assistant Capitaine concerné avant de mettre à pied des employés, et de tous changements dans le personnel couvert par cette Convention.

- 6.04 L'employeur accepte de payer les pertes de salaire encourues par le comité de négociation du Syndicat (pas plus de deux (2) employés et pas plus que les heures normales cédulées), lors de rencontres de négociation directe avec l'employeur.

- 6.05 Il sera accordé au Capitaine ou assistant Capitaine un temps raisonnable d'absence sans perte de salaire pour lui permettre de s'occuper des griefs en autant qu'il reçoit préalablement la permission du contremaître laquelle ne peut pas être refusée indûment.

- 6.06 La Compagnie accordera pendant la durée de la Convention deux (2) permissions d'absence de deux (2) jours avec paie au Capitaine ou assistant Capitaine afin qu'il puisse assister à un cours de formation syndicale organisé par l'Union.

L'Union devra aviser la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la tenue du cours en fournissant les dates d'absence de l'employé ainsi libéré.

ARTICLE 7 VISITE DE L'USINE

- 7.01 Les représentants à plein temps auront le privilège de visiter les lieux de la compagnie pendant les heures de travail après avoir obtenu de la direction une permission à cet effet.

ARTICLE 8 TABLEAU D'AFFICHAGE

- 8.01 La Compagnie fournira un tableau d'affichage à un endroit dans l'usine pour les besoins de l'Union qui y affichera les avis d'activités syndicales, tels avis doivent recevoir l'approbation préalable d'un représentant autorisé de la Compagnie.

ARTICLE 9 GREVES ET LOCK-OUT

- 9.01 En conformité avec le Code du Travail du Québec, toute grève ou lock-out est prohibé(e) pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 10 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10.01 La Compagnie prendra les dispositions adéquates afin d'assurer aux employés des conditions de travail saines et sécuritaires. Les dispositifs de protection et/ou autres équipements jugés nécessaires à la protection des employés par la Compagnie seront, soit mis en place, ou fournis par la Compagnie.
- 10.02 L'équipement de sécurité, lorsque fourni par la Compagnie, sera porté et/ou utilisé correctement par les employés.
- 10.03 Lorsqu'un employé subit un accident de travail, celui-ci devra le rapporter sans délai à la Compagnie afin qu'il puisse recevoir la compensation selon les règlements de la C.S.S.T.

- 10.04 Un employé qui subit un accident de travail, et qui est incapable de compléter sa journée, sera payé à son taux régulier de salaire pour toute cette journée.
- 10.05 Il est entendu que le comité de sécurité actuellement en vigueur sera maintenu.

ARTICLE 11 PROCÉDURES DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 11.01 Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette Convention Collective.
- 11.02 Tout avis de grief sera soumis par écrit et sera d'abord discuté avec l'employé ou les employés concernés, le Capitaine d'atelier et le contremaître concerné. Tous les griefs doivent être soumis dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident qui a engendré le grief allégué.
- 11.03 En dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit, le directeur de personnel de la Compagnie et/ou son représentant rencontrera le représentant à temps plein de l'Union, le Capitaine concerné, ainsi que l'employé concerné.
- 11.04 Si la rencontre stipulée à la Section 11.03 ne donne pas comme résultat le règlement du grief, à la satisfaction des deux (2) parties, alors l'une des parties, en dedans de cinq (5) jours ouvrables, peut porter le tout en arbitrage devant un arbitre unique, et ce, en accord avec le Code du Travail du Québec.
- 11.05 De consentement mutuel, toute allocation du temps prévue dans cet article peut être prolongée par entente mutuelle écrite.
- 11.06 L'arbitre n'aura pas la juridiction d'amender, ajouter, soustraire ou altérer de quelque manière les termes de cette Convention. L'arbitre ne rendra aucune décision qui serait incompatible avec les termes et dispositions de cette Convention.

- 11.07 L'Union ou la Compagnie peut soulever un grief tel que défini à l'Article 11.01. Dans l'éventualité où tel grief n'est pas réglé à la satisfaction des deux (2) parties, il peut être porté en arbitrage, tel que détaillé ci-dessus.
- 11.08 La Compagnie convient qu'une fois qu'un grief a atteint le stage de 11.03 ci-dessus, la Compagnie ne conclura aucun arrangement directement ou indirectement avec le ou les employés impliqués sans le consentement de l'Union.
- 11.09 Quand un règlement ou un compromis au sujet d'un grief a été conclu par les deux (2) parties, tel règlement sera énoncé par écrit.
- 11.10 Quand un grief a été enregistré en cas de congédiement ou suspension, le fardeau de la preuve incombera à la Compagnie.

ARTICLE 12 CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION

- 12.01 Si un employé croit qu'il a été injustement congédié ou suspendu, le sujet peut être soumis au Directeur du personnel de la Compagnie ou à son représentant dans les dix (10) jours ouvrables suivants, sous forme de grief spécial. Les griefs se rapportant au congédiement ou suspension seront réglés dans les dix (10) jours ouvrables suivant leur réception par la Compagnie à moins que ces mêmes griefs soient en voie d'arbitrage.
- 12.02 Si un employé a été injustement congédié ou suspendu, l'arbitre a le pouvoir de confirmer les mesures de l'employeur ou réduire et/ou d'annuler les décisions de l'employeur et réintégrer l'employé à son travail en ordonnant le paiement total ou partiel de salaire perdu, déductions faites des sommes que l'employé aurait pu gagner alors qu'il n'était pas à l'emploi de la compagnie.

- 12.03 Quand un employé est congédié sans avis, le Capitaine sera avisé et l'employé aura le droit d'interviewer son Capitaine avant de quitter les lieux de la Compagnie.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

- 13.01 Un nouvel employé sera considéré à l'essai et ne sera pas sur la liste d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours d'ouvrage avec la Compagnie à l'intérieur d'une période de six (6) mois de service continu. Lorsque la période d'essai est complétée, l'employé est considéré comme ayant un service continu depuis le premier jour ouvrable de ses quarante-cinq (45) jours ouvrables. Durant cette période, l'employé à l'essai ne sera pas considéré comme un employé régulier; cependant, un employé à l'essai peut être mis à pied ou congédié par la Compagnie sans que de telles actions soient sujettes à la procédure de grief.
- 13.02 Mises à pied:
- Pourvu que le salarié qui demeure à l'emploi de la compagnie, à cause d'une trop grande ancienneté, soit compétent pour accomplir le travail alors disponible, les employés à l'essai seront mis à pied les premiers et, par la suite les autres employés seront mis à pied dans l'ordre inverse de celui dans lequel leur nom apparaît sur la liste d'ancienneté sujet aux conditions prévues à cet article.
- 13.03 Les employés peuvent déplacer sujet aux conditions prévues à l'article 13.02 de cette présente Convention Collective.

13.04 Rappel:

L'employé mis à pied sera sujet à être rappelé dans l'ordre inverse de sa mise à pied et ce, parmi toute l'unité de négociation et sujet aux conditions prévues à l'article 13.02 de la présente Convention Collective.

Ce rappel s'effectuera par courrier recommandé adressé à la dernière adresse enregistrée de l'employé auprès de la Compagnie. Lorsqu'un employé devra s'absenter à l'extérieur de la ville, il avisera la Compagnie par écrit de l'endroit où il peut être rejoint.

L'employé rappelé devra avertir la Compagnie le plus tôt possible de son intention de retourner au travail et devra se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de rappel.

13.05 Nonobstant ce que décrit à l'article 13.05, la Compagnie pourra faire des rappels urgents par téléphone, en suivant l'ordre d'ancienneté, en autant que la Compagnie s'assure la main-d'oeuvre nécessaire dans les délais requis et que la procédure régulière soit respectée dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.

13.06 L'employé perdra son ancienneté:

- a) S'il est congédié et non réintégré;
- b) S'il quitte son emploi volontairement;
- c) S'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois;

- d) S'il s'abstient de retourner au travail dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de rappel au travail envoyé par la Compagnie par lettre recommandée à la dernière adresse de l'employé figurant aux dossiers de la Compagnie;
- e) S'il est absent sans permission ou sans cause raisonnable pendant quatre (4) jours ouvrables consécutifs.

Lorsque, pour une cause de maladie ou d'accident, un employé n'a pu être au service actif de la compagnie pendant une période de vingt-quatre (24) mois, les parties à la convention, à l'expiration de cette période, reviseront le cas pour en arriver à une entente mutuelle.

- 13.07 Une liste d'ancienneté sera affichée en permanence au tableau d'affichage et sera révisée une fois tous les six mois. Une copie de cette liste d'ancienneté devra être envoyée au bureau de l'Union.

ARTICLE 14 CONGÉS SANS SOLDE

- 14.01 La Compagnie peut accorder par écrit une permission d'absence sans paie à tout employé pour des raisons légitimes et personnelles pourvu qu'une demande écrite soit faite par l'employé et qu'elle en indique la raison. Ladite demande s'appliquera seulement pour les congés de cinq (5) jours et plus. Aucun bénéfice ne sera payé durant cette période.
- 14.02 Toute personne ayant reçu une telle permission ne sera pas considérée comme mis à pied et l'ancienneté continuera à s'accumuler pour une période maximum de douze (12) mois.
- 14.03 La Compagnie accordera une permission d'absence sans paie à un employé, afin d'assister à une convention de l'Union.

L'Union consent à informer la compagnie des noms des délégués à la Convention au moins trois (3) semaines à l'avance.

ARTICLE 15 ABSENCE PAYÉE

- 15.01 Tout salarié régulier bénéficie des congés spéciaux suivants:
- a) Lors du décès du conjoint et de l'enfant de l'employé régulier, ce dernier a droit à un congé sans perte de salaire de cinq (5) jours consécutifs à compter du décès;
 - b) Lors du décès de la mère, du père, du frère, de la soeur de l'employé régulier, ce dernier a droit à un congé sans perte de salaire de trois (3) jours consécutifs à compter du décès;
 - c) Lors du décès de la belle-mère ou du beau-père, du beau-frère ou de la belle-soeur, de la grand-mère ou du grand-père de l'employé régulier, ce dernier a droit à un congé sans perte de salaire de un (1) jour, soit le jour des funérailles.
- 15.02 Un employé requis de servir comme juré recevra la différence entre son salaire régulier et le montant reçu pour un tel service. Pour être éligible pour de tels paiements, un employé doit fournir un avis écrit du département public approprié, montrant le temps et la date servis et le montant reçu.
- 15.03 a) A l'occasion du mariage de l'employé régulier, celui-ci aura droit à deux (2) jours de congé payés consécutifs.
- b) A l'occasion du mariage d'un fils ou d'une fille de l'employé régulier, un (1) jour de congé payé sera accordé.
- 15.04 L'employé reçoit son salaire régulier lors d'un congé énuméré aux articles 15.01(b) et (c) et 15.03 qui précèdent à la condition que ledit congé coïncide avec un jour ouvrable dudit employé, c'est-à-dire si ledit employé devait se présenter au travail ce jour-là.

Cependant, pour tous les congés il est bien entendu qu'il n'y aura aucune indemnité si un congé spécial coïncide avec d'autres congés prévus par la présente Convention Collective.

- 15.05 Pour bénéficier des congés spéciaux prévus au présent article, l'employé régulier doit informer l'Employeur ou par l'entremise du délégué syndical de son départ et fournir à l'Employeur un certificat de décès et/ou mariage ou la preuve ou l'attestation de faits à son retour, si désiré par la Compagnie.

ARTICLE 16 PLAN D'ASSURANCE GROUPE

- 16.01 La Compagnie convient de maintenir la présente police d'assurance groupe et de continuer sa présente contribution aux primes.

Cependant, tout changement aux bénéfices prévus dans la présente police d'assurance s'appliqueront aux salariés couverts par la présente Convention Collective.

La Compagnie avisera l'Union de tout changement au plan d'assurance groupe.

ARTICLE 17 PLAN DE RETRAIT D'ÉPARGNES

- 17.01 La Compagnie convient de maintenir le présent plan de retrait d'épargnes selon les modalités en vigueur. Cependant, tout changement, au plan s'appliquera aux salariés couverts par la présente Convention Collective.

La Compagnie avisera l'Union de tout changement au plan

ARTICLE 18 PAIE

- 18.01 Les employés sont payés les jeudis de chaque deux (2) semaines. Cependant, lorsqu'il y a un congé férié durant la semaine ou dans un cas de force majeure, la paie sera remise au plus tard le vendredi midi.

ARTICLE 19 UNIFORMES

- 19.01 La Compagnie fournira, à ses frais à tous ses employés qui auront complété six (6) mois de service continu, un uniforme comportant les articles suivants et ce, une fois par année:
- Quatre (4) chemises
 - Un (1) coupe-vent
 - Deux (2) paires de pantalons
 - Une (1) salopette pour les hommes de viande
- 19.02 La Compagnie fournira à tous les employés qui ont complété leur période de probation et ce une fois par année une (1) paire de bottines de sécurité à un montant maximum de \$40.00.

ARTICLE 20 REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

- 20.01 a) Tous les employés de l'équipe de jour auront droit à une période de repas d'une (1) heure non payée.
- b) La Compagnie accordera pour les employés de l'équipe de soir la pratique actuelle en ce qui concerne les périodes de repas.
- 20.02 Tous les employés auront droit à deux (2) périodes de quinze (15) minutes de repos, une période pendant la première partie du quart et l'autre période pendant la deuxième partie du quart.

ARTICLE 21 VACANCES

- 21.01 Les employés auront droit à chaque année à des vacances conformément aux dispositions du présent article.
- 21.02 Les employés qui, au 1er juillet d'une année, auront complété moins d'une (1) année de service, auront droit à un (1) jour de vacances payé par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables.

21.03 Les employés qui, au 1er juillet de chaque année, auront droit, basé sur leur service continu à la fin de l'année de référence, à une paie de vacances basée sur le pourcentage du salaire gagné pendant l'année de référence, tel que ci-après indiqué:

	<u>Indemnité</u>	<u>Période de vacances</u>
a) 1 an mais moins de 6 ans:	4% des gains bruts, tel qu'indiqué au T4	2 semaines
b) 6 ans mais moins de 12 ans:	6% des gains bruts, tel qu'indiqué au T4	3 semaines
c) 12 ans et plus:	8% des gains bruts, tel qu'indiqué au T4	4 semaines

Deuxième année de la convention:

a) 1 an mais moins de 5 ans:	4% des gains bruts, tel qu'indiqué au T4	2 semaines
b) 5 ans mais moins de 12 ans:	6% des gains bruts, tel qu'indiqué au T4	3 semaines
c) 12 ans et plus:	8% des gains bruts, tel qu'indiqué au T4	4 semaines

21.04 L'année de référence est du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

- 21.05 Si la Compagnie décide de fermer les deux (2) dernières semaines de juillet, les employés éligibles à des vacances devront prendre leurs deux (2) semaines de vacances lors de la fermeture de l'entreprise au cours des deux (2) dernières semaines du mois de juillet. Quant aux employés qui ont droit à des semaines additionnelles de vacances, ils pourront les prendre tel qu'il aura été déterminé par la Compagnie en tenant compte des exigences d'opérations et par préférence d'ancienneté.
- 21.06 La cédule de vacances sera fixée par une liste affichée et complétée par les employés le 15 mars de chaque année, au plus tard.
- 21.07 Selon les critères établis par l'Article 21.05, la Compagnie finalisera la liste de vacances par le 1er avril de chaque année au plus tard.
- 21.08 Les vacances dues pour une année ne peuvent être accumulées d'une année à l'autre.
- 21.09 Un salarié a droit à son indemnité avant son départ pour vacances annuelles.
- 21.10 Un salarié qui cesse d'être à l'emploi de la Compagnie, a droit à son indemnité au moment de son départ selon les dispositions des paragraphes 21.02 et 21.03.

ARTICLE 22 CONGÉS

- 22.01 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes chômées et payées:
1. Le jour de l'An
 2. La veille de Noël
 3. Le lendemain du Jour de l'An
 4. Le lendemain du Jour de Noël
 5. Le Jour de Noël
 6. Lundi de Pâques
 7. La Fête de la Reine
 8. La Fête Nationale
 9. Le Jour du Canada
 10. La Fête du Travail
 11. Le Jour de l'Action de Grâce
- 22.02 L'indemnité de congé est égale au salaire régulier que l'employé aurait gagné pour huit (8) heures de travail.

- 22.03 a) Un employé requis de travailler n'importe lequel de ces jours fériés mentionnés ci-dessus recevra la paie du jour férié, plus le temps et demi (1-1/2) de son taux de salaire régulier classifié pour les heures requises de travail. Tel employé aura la garantie et sera payé un minimum de quatre (4) heures de travail à temps et demi (1-1/2) de son taux horaire régulier.
- b) La Compagnie avisera deux (2) jours ouvrables à l'avance l'employé qui sera requis de travailler l'un des jours fériés mentionnés au 22.01 ci-dessus.
- Si la Compagnie n'a pas donné l'avis suffisant, l'employé ne sera pas obligé de travailler.
- 22.04 Pour qu'un employé bénéficie de ces congés, il faut qu'il ait accompli sa période de probation et qu'il ait travaillé toute la journée ouvrable précédente et toute la journée ouvrable qui suit, à moins que son absence soit justifiée par une excuse valable.
- 22.05 Si un jour de fête survient pendant la période de vacances d'un employé, cet employé aura droit à une compensation monétaire équivalente ou un jour additionnel sera ajouté à ses vacances selon les exigences des opérations de la Compagnie.
- 22.06 S'ils tombent un samedi ou un dimanche, ils sont reportés au vendredi ou au lundi selon les exigences des opérations.

ARTICLE 23 CONDITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS

- 23.01 La semaine normale de travail sera du lundi au vendredi (8:00 a.m. jusqu'à 5:00 p.m. équipe de jour et 1:00 p.m. à 9:00 p.m. équipe de soir) inclusivement, de huit (8) heures par jour, quarante (40) heures par semaine garanties. Cependant, pour le répartiteur, la semaine normale de travail sera du lundi au vendredi, 6:00 a.m. jusqu'à 3:00 p.m.

Un salarié régulier ne peut être mis à pied qu'à la fin de sa semaine régulière de travail. Cependant, l'employeur n'est pas tenu de garantir au salarié régulier rappelé au travail au cours de la semaine, le paiement d'une semaine de travail complète.

- 23.02 Toutes les heures travaillées en dehors de la journée normale devront être considérées comme temps supplémentaire et devront être payées au taux d'une fois et demi (1 1/2) le taux horaire régulier de salaire.
- 23.03 Tout travail accompli par un employé le samedi sera compensé au taux de temps et demi (1-1/2) du taux de paie régulier horaire de l'employé. Il sera payé un minimum de quatre (4) heures à temps et demi (1-1/2) de son taux de paie régulier.
- 23.04 Tout travail accompli le dimanche sera payé au taux de temps double (2) du taux régulier de paie de l'employé, et il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures.
- 23.05 Un employé qui est rappelé à l'usine par la Compagnie pour travailler après ses heures régulières de travail et après qu'il ait quitté l'usine, sera payé au taux de salaire applicable pour toutes les heures travaillées, mais il ne recevra toutefois pas moins que l'équivalent de trois (3) heures à temps et demi (1-1/2) de son taux de paie régulier.
- 23.06 A moins d'un cas de force majeure hors du contrôle de l'employeur, qui rendrait l'usine ou une partie de l'usine inopérable, l'employeur garantit aux employés le minimum d'heures de travail tel que spécifié à l'article 23.01.
- 23.07
- a) Toutes les tâches vacantes et toutes les nouvelles tâches doivent être affichées publiquement pendant une période de trois (3) jours ouvrables, dans toute l'unité de négociation.
 - b) Le poste laissé vacant à la suite du premier affichage sera affiché pendant une période de deux (2) jours ouvrables, dans toute l'unité de négociation
 - c) Tout poste vacant ultérieur ne sera pas sujet à la procédure d'affichage.
 - d) Cependant, pendant l'affichage, l'employeur se réserve le droit de combler le poste avec un employé à sa seule discrétion.

- 23.08 a) L'avis d'affichage indiquera le taux de salaire, le quart de travail et la classification.
- b) Lorsqu'une nouvelle classification est créée, la Compagnie et l'Union doivent tenter de se mettre d'accord sur le taux de salaire applicable en tenant compte des taux de salaire et des classifications existant dans la présente convention. A défaut d'entente, le sujet pourra être porté à l'arbitrage.
- 23.09 Toute les applications devront être considérées et l'employé possédant le plus d'habileté sera choisi. S'il y a égalité dans l'habileté, l'ancienneté sera le facteur décisif.
- 23.10 Les ouvertures temporaires occasionnées par les vacances, la maladie ou une hausse temporaire de la production ne seront pas affichées aux tableaux.
- 23.11 Toutes les applications doivent être faites par écrit et doivent l'être en duplicata, une copie à la Compagnie et l'autre au Capitaine de l'Union. Tels avis et applications doivent être datés.
- 23.12 Advenant le cas où un employé éligible n'est pas à son travail à cause de maladie, accident, accident de travail ou vacances au moment de l'affichage de tels avis, il sera considéré en même temps que les autres candidats et s'il est choisi, l'emploi ne sera pas rempli en permanence à la condition que son retour au travail s'effectue dans les trente (30) jours de calendrier de la date d'affichage.
- 23.13 Une copie de chaque formule d'affichage sera expédiée au bureau de l'Union.
- De plus, un avis de nomination sera affiché sur le tableau approprié lorsqu'un employé sera choisi par la procédure d'affichage.
- 23.14 Les employés bénéficieront d'un escompte tel qu'établi à la politique de la Compagnie.

ARTICLE 24 DURÉE

- 24.01 La présente Convention entrera en vigueur à la date de signature et restera en effet jusqu'au et incluant le 1er août 1986.
- 24.02 Si l'une ou l'autre des parties aux présentes désire terminer ou amender les stipulations de cette Convention Collective de travail, un avis par écrit d'une telle intention devra être donné par lettre recommandée à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration du présent contrat de travail.
- 24.03 Dans le cas où un avis écrit de terminaison ou d'intention d'amender soit donné par l'une ou l'autre des parties, les négociations devront commencer en dedans de quinze (15) jours suivant la réception d'un tel avis.
- 24.04 Toutefois, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'exercice de droit du grève et/ou lock-out en vertu du Code du Travail.

ARTICLE 25 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRES ET DIVERS

- 25.01 Tout temps supplémentaire sera offert par ordre d'ancienneté parmi les employés qui normalement font le travail.
- 25.02 Un employé qui sera appelé à faire du temps supplémentaire en sera avisé quatre (4) heures à l'avance. Toutefois, le temps supplémentaire requis desdits employés le deviendra sur une base volontaire lorsque l'avis de quatre (4) heures mentionné ci-dessus n'aura pas été donné. Cependant, si le nombre de personnes n'est assez, les personnes avec le moins d'ancienneté et qui normalement font le travail devront faire le travail.

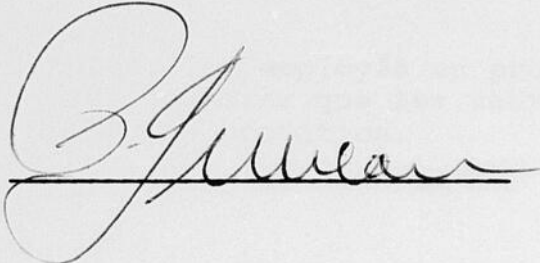
Cependant, cette condition d'avis ne s'appliquera pas si ledit temps supplémentaire est occasionné par un bris d'équipement, une panne électrique ou par suite de circonstances hors du contrôle de la Compagnie (urgences).

ARTICLE 26 REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

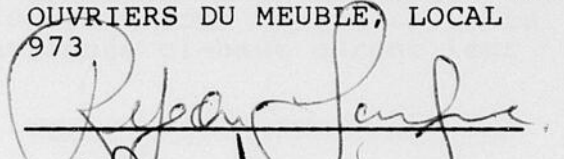
- 26.01 Tous les employés auront droit à une période de repas de pas moins d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) (équipe de soir) et de pas plus d'une (1) heure (équipe de jour), qui ne devra pas commencer plus tôt que trois (3) heures du commencement du travail et pas plus tard que cinq (5) heures du commencement du travail. Cependant, cette période de repas devra être prise aux mêmes heures telle qu'elle existe présentement, et ne pourra être modifiée sans entente mutuelle entre l'employé et la compagnie.
- 26.02 Les employés obligés de travailler plus de deux (2) heures de temps supplémentaire à la fin de leur quart régulier auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes rétribuée à temps supplémentaire.

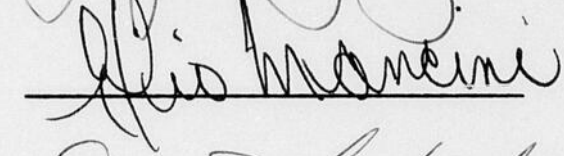
EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTS ONT SIGNÉ A
MONTREAL CE 20^{ème} JOUR DE NOV. 1984.

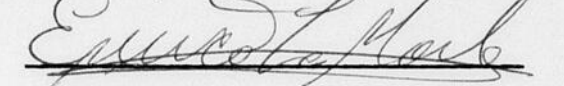
LES ALIMENTS PRIMO LIMITÉE



TEAMSTERS EMPLOYÉS DE
LAITERIE, BOULANGERIE,
PRODUITS ALIMENTAIRES ET LES
OUVRIERS DU MEUBLE, LOCAL
973







ANNEXE A

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>A LA DATE DE LA SIGNATURE</u>	<u>1er AVRIL 1985</u>
Répartiteur	\$ 10.75	11.00
Réception	\$ 10.75	11.00
Expédition	\$ 10.75	11.00
Fromage et viande	\$ 10.50	10.75
Expédition-adjoint/ Réception-adjoint	\$ 10.25	10.50
Homme d'entrepôt	\$ 9.80	10.05

Cependant, les employés qui reçoivent actuellement les salaires plus élevés que les taux mentionnés ci-haut recevront le 1er avril 1985 leur taux actuel plus les augmentations générales (\$0.25) en autant qu'ils restent employés de la Compagnie.

De plus, les employés en probation recevront cinquante cents (\$.50) de moins que les taux mentionnés ci-haut durant leur période de probation.