



--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-17187-01</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		<b>85-06-27</b>				
		<b>85-7-11</b>				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Union des Employés de Commerce, local 501 TUAC (UFCW)</b> <b>Att: M. Germain Courchesne</b> <b>3398 E. Boal. Métropolitain</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2A 1A4</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>La Poissonnerie Waldman Limitée</b> <b>74 Est, rue Roy</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H2W 1L8</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> <b>Orenstein, Ruby, Orenstein Avocats</b> <b>Att: Me Louis Orenstein</b> <b>2015 rue Peel, 3e étage</b> <b>Montréal, QC.</b> <b>H3A 1T8</b>	Région <u>06-06</u> Activité <u>6146 (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	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>	7	<input type="checkbox"/>	8	<input type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>	10	<input type="checkbox"/>	11	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	---	--------------------------	----	--------------------------	----	--------------------------

 Voir au verso pour les codes

Remarques

**- Entente: Article 21.04 de la convention - salariés pas absents plus de trois jours.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David/dg</b>	<b>85-07-29</b>

Pour renseignements

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



**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 4 1 2 1 1 0

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 **04204-4**

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-17187-01</b>
<b>Date</b>	Signature <b>84-12-04</b>	Réception <b>84-12-06</b>	<b>Durée</b>	Du <b>84-09-18</b>	Au <b>87-07-16</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>70</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Union des employés de commerce local 501 TUAC (UFCW)</b> <b>3398 est, Boul. Métropolitain</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H2A 1A4</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Poissonnerie Waldman Ltée</b> <b>74 est, rue Roy</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H2W 1L8</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> <b>Orenstein, Ruby, Orenstein</b> <b>Att: Avrum P. Orenstein</b> <b>31<sup>ème</sup> étage</b> <b>2015 rue Peel</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H3A 1T8</b>	Région <u>06-06</u> Activité <u>6146(8)</u> Affiliation <u>10</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**

---

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
<b>Pierrette David /ms</b>	<b>84-12-21</b>

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

## E N T E N T E

ENTRE: LA POISSONNERIE WALDMAN LIMITEE  
 ET : UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
 LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)



ATTENDU qu'une partie de l'article 21.04 de la convention collective du 4 décembre 1984 se lit comme suit:

"Les salariés qui ne se sont pas absentes plus de trois (3) jours de travail pour chaque année se terminant le 16 juillet, seront payés pour quatre (4) journées de boni, payables avec leur boni de Noël".

ATTENDU que les parties sont en désaccord quant à savoir si les salariés qui sont absents pendant plus de trois (3) jours par suite d'un accident du travail ont quand même droit à un tel bonus;

ATTENDU que les parties aux présentes ont transigé comme suit:

a) de modifier cette partie de la convention collective pour se lire comme suit:

"Les salariés qui ne se sont pas absentes plus de trois (3) jours de travail pour chaque année se terminant le 16 juillet, seront payés pour quatre (4) journées de boni, payables avec leur boni de Noël, à l'exception des salariés qui sont absents pendant plus de 3 jours, en raison d'un accident du travail, et en telles circonstances, le salarié visé aura un bonus de deux (2) jours payable avec son bonus de Noël".

b) de retirer le grief #29308.

EN CONSEQUENCE, les parties aux présentes ont convenu de ce qui suit:

1. - Que le préambule fasse partie intégrante de la présente transaction;
2. - Que l'article modifié n'aura aucun effet rétroactif;
3. - Que tout employé qui n'a pas reçu le bonus de 4 jours alors qu'il était absent à la suite d'un accident du travail, renonce par les présentes à toute réclamation qu'il pourrait avoir à ce jour pour tel bonus impayé;
4. - Que cette transaction ne doit pas être considérée comme causant un précédent.

FAIT A MONTREAL, le 27<sup>e</sup> jour de juin 1985.

LA COMPAGNIE:

LA POISSONNERIE WALDMAN LTÉE,

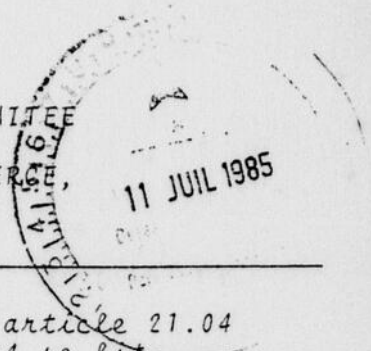
Par..... 12 June 85

L'UNION:

*[Signature]*

E N T E N D U

ENTRE: LA POISSONNERIE WALDMAN LIMITEE  
 ET : UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
 LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)



ATTENDU qu'une partie de l'article 21.04 de la convention collective du 4 décembre 1984 se lit comme suit:

"Les salariés qui ne se sont pas absentes plus de trois (3) jours de travail pour chaque année se terminant le 16 juillet, seront payés pour quatre (4) journées de boni, payables avec leur boni de Noël".

ATTENDU que les parties sont en désaccord quant à savoir si les salariés qui sont absents pendant plus de trois (3) jours par suite d'un accident du travail ont quand même droit à un tel bonus;

ATTENDU que les parties aux présentes ont transigé comme suit:

a) de modifier cette partie de la convention collective pour se lire comme suit:

"Les salariés qui ne se sont pas absentes plus de trois (3) jours de travail pour chaque année se terminant le 16 juillet, seront payés pour quatre (4) journées de boni, payables avec leur boni de Noël, à l'exception des salariés qui sont absents pendant plus de 3 jours, en raison d'un accident du travail, et en telles circonstances, le salarié visé aura un bonus de deux (2) jours payable avec son bonus de Noël".

b) de retirer le grief #29308.

EN CONSEQUENCE, les parties aux présentes ont convenu de ce qui suit:

1. - Que le préambule fasse partie intégrante de la présente transaction;
2. - Que l'article modifié n'aura aucun effet rétroactif;
3. - Que tout employé qui n'a pas reçu le bonus de 4 jours alors qu'il était absent à la suite d'un accident du travail, renonce par les présentes à toute réclamation qu'il pourrait avoir à ce jour pour tel bonus impayé;
4. - Que cette transaction ne doit pas être considérée comme causant un précédent.

FAIT A MONTREAL, le 27<sup>e</sup> jour de juin 1985.

LA COMPAGNIE:  
 LA POISSONNERIE WALDMAN LTEE,  
 Par.....

L'UNION:  
 [Signature]

17187-01' 4204-4

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

conclue à Montréal, ce *4ieme* jour du mois de *Decembre*  
de l'année mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

ENTRE: LA POISSONNERIE WALDMAN LIMITEE  
ou ses successeurs,  
ayant son siège social au  
74 est, rue Roy  
Montréal (Québec)  
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR",  
partie de première part;

ET : UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW),  
ou ses successeurs,  
détenant une charte de l'Union Internationale  
des Travailleurs Unis de l'Alimentation et  
du Commerce, affiliée à  
F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q., C.T.M.  
ci-après appelée "L'UNION",  
partie de seconde part.

\* \* \*

*mb*  
D.D.A.  
MONTRÉAL  
MONTREAL  
MONTREAL

84 DEC -6 11:01

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>RUBRIQUE</u>	<u>PAGE</u>
	BUT GENERAL DE LA CONVENTION	1
1.	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	1 a
2.	DROIT DE LA DIRECTION	2
3.	SECURITE SYNDICALE	3
4.	AFFAIRES SYNDICALES	4
5.	ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS	7
6.	ANCIENNETE	8
7.	PROMOTIONS	10
8.	MESURES DISCIPLINAIRES	11
9.	PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS	12
10.	ARBITRAGE	14
11.	HEURES DE TRAVAIL	15
12.	PAUSES	16
13.	SALAIRES	17
14.	HEURES SUPPLEMENTAIRES	19
15.	PRIMES ET BONIS	20
16.	VACANCES	22
17.	CONGES CIVILS	24
18.	CONGES SPECIAUX	26
19.	MATERNITE	27
20.	SECURITE ET SANTE	28
21.	JOURS DE MALADIE	30
22.	FONCTION DE JURE - TEMOIN	31
23.	UNIFORMES ET BUANDERIE	32
24.	GENERALITES	33
25.	SALLE DE REPOS	34
26.	PUBLICATION DE LA CONVENTION	35
27.	VALIDITE DES CLAUSES	36
28.	CONTINUITE DES OPERATIONS	37
29.	DUREE DE LA CONVENTION	38
ANNEXE "A"	CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLES DES SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTE DU <i>17 juillet</i> 1985 et 1986 POUR LES SALAIRES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR LE <i>11 Decembre</i> 1984.	39
ANN. "A-1"	CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLES DES SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTE DU <i>17 juillet</i> 1984, 1985 et 1986, POUR LES SALAIRES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR LE <i>11 Decembre</i> 1984	40
ANN. "B"	SALARIE DE LA CLASSE 3	42

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>ARTICLE</u>	<u>RUBRIQUE</u>	<u>PAGE</u>
ANN. "C"	DELEGUES SYNDICAUX	43
ANN. "D"	CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL ET DES SALARIES SAISONNIERS	44
ANN. "E"	REGLEMENT DU TRANSPORT	47
ANN. "F"	RAPPORT DU CHAUFFEUR	48
ANN. "G"	REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES EMPLOYES DE COMMERCE	49

\*

\* \*

BUT GENERAL DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses salariés et de pourvoir au bon fonctionnement, à l'efficacité et à l'économie des opérations dans des conditions propres, à assurer, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des salariés et de l'Employeur, tel que prévu aux présentes.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation délivré par le Ministère du Travail du Québec, soit pour "tous les salariés, à l'exception des employés de bureau (Officie clerks) et des employés temporaires et occasionnels".
- 1.02 Il est convenu que l'Employeur ne conclura pas d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de la présente convention avec aucun salarié visé par la présente convention ou pour tout travail actuellement exécuté par les salariés visés par la présente convention, le tout en conformité avec le Code du Travail du Québec.
- 1.03 Lors d'une difficulté ou d'une mésentente, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier, par entente mutuelle écrite, l'un ou l'autre des articles de la convention.
- Cependant, ces ententes sont nulles si l'une ou l'autre partie ou les deux négligent de se conformer aux dispositions de l'article 72 du Code du Travail.
- 1.04 Les salariés exclus de l'unité de négociation, y compris les contremaîtres, n'effectueront aucun travail fait normalement par les salariés de l'unité de négociation. Ils ne pourront exécuter l'une ou l'autre des tâches mentionnées dans la convention collective, sauf dans les cas suivants:
- a) former les salariés;
  - b) afin de remplacer un salarié qui est absent ou en retard et tel remplacement n'excède pas deux (2) heures, à moins qu'il ne soit impossible de trouver un remplaçant qualifié.
- Le but du présent article est de ne pas priver un salarié des heures de travail disponibles.

ARTICLE 2 - DROIT DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer ses affaires et de diriger son personnel selon ses obligations et ses droits, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention.
- 2.02 L'Employeur informera l'Union de tout nouveau poste ou de toute nouvelle classification d'emploi à être créés dans son établissement. L'Union négociera avec l'Employeur les conditions de travail relatives à ces postes ou classifications en tenant compte des échelles de salaires déterminées aux présentes pour des fonctions similaires ou comparables. A défaut d'entente, après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union pourra se prévaloir de la procédure du traitement des griefs.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paie.
- 3.03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'entrée sur son premier chèque de paie hebdomadaire après une période d'attente de trente (30) jours civils suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.04 A) L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15e) jour du mois suivant celui où le prélèvement aura été fait, le tout accompagné du rapport de contributions syndicales.
- B) Rapport de contributions syndicales  
Sur le rapport mensuel de contributions syndicales, l'Employeur fournira les renseignements suivants: numéro du salarié; nom et prénoms; numéro d'assurance-sociale; changement d'adresse du salarié, si disponible; déduction hebdomadaire des cotisations; total des déductions de cotisations; déduction des frais d'entrée; classification d'emploi des salariés; taux de salaire hebdomadaire de base de chaque salarié (excluant les heures supplémentaires et les primes); date de fin de service; salariés à temps partiel qui deviennent permanents. S'il s'agit d'un nouveau salarié, l'Employeur fournira les renseignements additionnels suivants: adresse au complet; date de naissance; date d'emploi et frais d'entrée.
- 3.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur et ses représentants et les indemniser pour toute réclamation ou action prise contre eux, qui soient liées, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

ARTICLE 4 - AFFAIRES SYNDICALES

4.01

Les représentants syndicaux pourront visiter l'établissement pendant les heures de travail pour s'assurer que les dispositions de la convention collective sont observées.

Ils signaleront d'abord leur présence au gérant du département ou, s'il est absent, à son représentant et s'acquitteront de leurs fonctions en nuisant le moins possible à la bonne marche des affaires de l'établissement.

Si le représentant syndical doit parler à un salarié au travail, il devra en faire la demande au contremaître qui fera le nécessaire pour permettre cette entrevue le plus tôt possible.

4.02

- a) Tout salarié permanent peut, à la demande des dirigeants de l'Union, obtenir un permis d'absence non payé pour une période maximum de six (6) mois pour s'occuper d'affaires syndicales, en autant qu'il ne travaille pas pour un concurrent et qu'il ne soit pas payé par ce dernier.
- b) Cette période d'absence de six (6) mois pourra être renouvelée pour une autre période maximum de six (6) mois, par consentement mutuel.
- c) Cette permission d'absence autorisée pour affaires syndicales ne peut être accordée qu'à un seul salarié à la fois.
- d) Après sa période d'absence, le salarié réintégrera le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention s'appliqueront comme s'il n'avait pas été absent.

4.03

- a) L'Employeur reconnaîtra les délégués choisis par l'Union dans les départements et classifications énumérés à l'Annexe "C" dans le but de maintenir la procédure des griefs. L'Employeur s'engage à payer le salaire de ces délégués lorsqu'ils traitent avec lui au sein de l'entreprise seulement.
- b) Les délégués syndicaux pourront faire leurs représentations à l'Employeur aux diverses étapes de la procédure du traitement des griefs pendant les heures de travail, à condition de ne pas intervenir dans le déroulement normal des opérations de L'Employeur qui ne doivent pas être gênées ou interrompues.

- 4.03 c) Il est entendu que les enquêtes du délégué syndical au sujet d'un grief se feront normalement pendant les heures de travail après que le contremaître en aura été averti. Le délégué ne quittera pas son poste avant d'avoir obtenu l'autorisation du contremaître ou de son remplaçant.
- Il est entendu que ces enquêtes seront faites à des heures permettant le moins de dérangement possible à la conduite des affaires.
- 4.04 Un délégué syndical peut obtenir des permis d'absence non payés pour participer à des activités syndicales jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année. L'Union soumettra sa demande au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.
- 4.05 Les délégués syndicaux ne seront pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible pour lequel ils soient qualifiés. La liste des salariés ainsi protégés sera remise à l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la convention et sera par la suite tenue à jour.
- 4.06 L'Employeur met à la disposition de l'Union un tableau d'affichage pour les avis suivants:
- 1.- Avis d'élection - résultats d'élections;  
nomination des dirigeants administratifs;
  - 2.- Avis de réunion ou d'assemblée;
  - 3.- Avis d'activités sociales ou récréatives.
- Une copie de ces avis sera remise à l'Employeur en même temps. Tout autre avis sera soumis à l'approbation de l'Employeur.
- 4.07 L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de nommer un comité de négociation composé de représentants permanents de l'Union et de trois (3) salariés membres de l'Union et de sections différentes.
- 4.08 L'Employeur s'engage à accorder à ses salariés qui composent le comité de négociation syndicale les congés nécessaires sans perte de salaire normal, lorsqu'ils participent à des rencontres conjointes avec l'Employeur au cours des négociations collectives ou au cours de négociations de nouvelles classifications de la présente convention. Les dispositions du présent article s'appliquent aux heures normales seulement.

4.09

Le jour où l'Union décrétera un scrutin secret, l'Employeur permettra que le scrutin ait lieu dans son établissement pour autant qu'il n' y ait ni propagande ni controverse le jour du scrutin ou les jours précédents dans l'établissement en question.

ARTICLE 5 - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS

- 5.01 A) Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention et deux (2) fois par année, soit le 3 Janvier et le 17 Juillet, l'Employeur fournira à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, le numéro matricule, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, la fonction, la date d'entrée en fonction, le salaire et la date d'embauchage. Une copie de cette liste sera aussi affichée par l'Employeur dans un endroit déterminé. Dans les deux (2) semaines suivant l'affichage, tout salarié qui désire faire corriger son ancienneté, peut s'adresser à l'Employeur mais le fardeau de la preuve incombera au salarié. Deux (2) semaines après l'affichage, la liste non contestée deviendra officielle et définitive.
- B) L'Employeur informera l'Union de tout changement de classification d'emploi des salariés dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant le changement.
- 5.02 L'Employeur fournira à l'Union, dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, une liste de contremaîtres, du surintendant et des chefs de service.  
L'Employeur informera l'Union, par écrit, de tout changement dans ladite liste.
- 5.03 L'Union fournira à l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention une liste des délégués syndicaux avec la date de leur entrée en fonction comme délégués. L'Union informera l'Employeur, par écrit, de tout changement dans ladite liste.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu, les années, les mois et les jours pendant lesquels un salarié a été au service de l'Employeur.
- 6.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, le nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de quarante (40) jours travaillés. Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert ses droits d'ancienneté et son ancienneté est calculée depuis sa date d'embauchage.
- 6.03 Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:
- 1) s'il est congédié;
  - 2) s'il démissionne volontairement;
  - 3) si, à la suite d'une mise à pied, il n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied;
  - 4) Si, à la suite d'une mise à pied, il ne se présente pas à son travail dans les trois (3) jours suivant la date de son rappel par lettre recommandée ou certifiée;
  - 5) s'il est absent de son travail pour une période de trois (3) jours ou plus sans une permission écrite de l'Employeur à moins qu'il n'ait une raison justifiant son absence;
  - 6) S'il ne se présente pas à son travail après avoir terminé une absence autorisée à moins qu'il n'ait une raison justifiant son absence.

L'ancienneté d'un salarié s'accumule durant une période d'absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou causée par la maladie ou un accident.

- 6.04 L'ancienneté des salariés prévaudra dans tous les cas de réduction du personnel pour autant que le salarié soit apte à satisfaire aux exigences normales de la tâche, à l'exception des chauffeurs de camion pour lesquels un permis de chauffeur est exigé et qui doivent être admissibles aux assurances et cautionnés.
- L'Employeur convient de rappeler les salariés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que le dernier mis à pied sera le premier rappelé au travail. L'Employeur pourra offrir à ce salarié une fonction équivalente à sa fonction antérieure, dans un autre service; cependant, tous ces rappels seront soumis aux représentations que peut faire l'Union.

- 6.05 Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, un salarié recevra un préavis écrit avant sa mise à pied. :
- A) Une semaine ou une semaine de salaire s'il compte moins d'un an de service continu;
  - B) Deux (2) semaines ou deux (2) semaines de salaire s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;
  - C) Quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire s'il compte de cinq (5) à dix (10) ans de service continu,
  - D) Huit (8) semaines ou huit (8) semaines de salaire s'il compte dix (10) ans de service continu et plus.
- 6.06 L'ancienneté prévaudra pour l'affectation au travail dans l'équipe du jour. L'assignation au travail de l'équipe de nuit, après avoir eu recours au volontariat, se fera par ordre inverse d'ancienneté, par classification. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit d'équilibrer ses équipes. Les salariés choisis doivent avoir l'habilité nécessaire.
- 6.07 L'Employeur tiendra à jour les listes d'ancienneté.
- 6.08 Lorsqu'un salarié ayant de l'ancienneté est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accroître son ancienneté pour une période maximum de six (6) mois; après cette période, il ne conserve que l'ancienneté déjà accumulée dans l'unité de négociation avant sa promotion.

ARTICLE 7 - PROMOTIONS

- 7.01 Dans le cas de promotions, à compétence et aptitudes relativement égales pour satisfaire aux exigences de la tâche, c'est le salarié comptant le plus d'ancienneté qui a la priorité.
- 7.02 L'Employeur annoncera tout poste vacant dans les limites de l'unité de négociation en affichant un avis au tableau d'affichage de l'établissement pour une période de trois (3) jours ouvrables. L'avis précisera le titre de l'emploi, le département, les heures de travail, le salaire attribué à telle fonction et la prime se rattachant à la relève. Les salariés qui sont intéressés à un tel poste pourront poser leur candidature.
- L'Employeur affichera le nom du salarié affecté à un tel poste aussitôt que la décision aura été prise. Les candidats éliminés pourront demander une explication à savoir pour quel motif ils ont été éliminés.
- L'Employeur peut accorder une promotion temporaire pour une période n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.
- 7.03 Tout salarié qui a été promu sera soumis à une période d'essai n'excédant pas dix (10) semaines de travail. Il recevra le plein salaire de sa nouvelle classification.
- Dans le cas où le salarié, avant l'expiration de la période d'essai, est d'avis que le nouveau poste ne lui convient pas ou si l'Employeur le juge incapable de s'acquitter de ses nouvelles fonctions, il réintégrera ses fonctions antérieures.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 L'Employeur se servira d'avertissements écrits pour avertir les salariés lorsqu'il y aura lieu de prendre des mesures disciplinaires concernant les infractions portées à leurs dossiers et pour lesquelles ils ont déjà reçu un avertissement verbal. Aucun salarié ayant terminé sa période de probation ne sera congédié sans que cette ligne de conduite ait été suivie. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une autre adressée à l'Union dans les deux (2) jours ouvrables de l'incident reproché, par poste certifié ou courrier recommandé, et prendra effet immédiatement. L'avis sera rédigé en français ou en anglais selon la langue d'usage du salarié. La seule exception à ce qui précède a trait aux cas de congédiement pour causes graves. L'Employeur informera le délégué syndical et l'Union dans les deux (2) jours ouvrables de l'incident par poste certifiée ou courrier recommandé.
- 8.02 Un délégué syndical assistera, à titre de témoin, à toute entrevue faite par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié, à moins que le salarié impliqué ne désire pas la présence du délégué.
- 8.03 Tout nouveau règlement de la Compagnie sera affiché et l'Union en sera informée à l'avance. Tout règlement existant ou à venir, qui serait contraire à l'une des dispositions de la présente convention sera immédiatement considéré nul et non avenu.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Un grief se définit comme un différend entre l'Employeur et un ou plusieurs de ses salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des termes de la présente convention ou une allégation de l'une ou l'autre partie prétendant que la convention soit mal interprétée ou violée.
- 9.02 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité suivant les dispositions de la présente convention ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées aura le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il aura droit à un redressement de salaire de la part de l'Employeur. De tels griefs seront étudiés de la façon suivante:
- 9.03 Première étape:  
Le salarié, seul ou accompagné d'un délégué syndical, qui croit que la convention collective de travail a été violée ou mal interprétée dans son cas doit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la naissance de son grief, soumettre celui-ci à son contremaître ou à son chef de service afin d'en arriver à un règlement rapide.
- Deuxième étape:  
Si le contremaître ou le chef de service ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, le grief sera déféré à l'Union qui pourra en appeler, par écrit, au directeur ou à l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables suivants. Les deux parties se rencontreront pour tenter de résoudre le grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception par l'Employeur du grief écrit de l'Union.
- Troisième étape:  
A défaut de décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision de l'Employeur ou du directeur, le grief peut être déféré en arbitrage suivant les dispositions de la présente convention collective.
- 9.04 Le formulaire du grief précise la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.

- 9.05 Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.
- 9.06 Un salarié ne subira aucune discrimination en raison de la soumission d'un grief.
- 9.07 Tout grief concernant les relations entre l'Union et l'Employeur en qualité de signataires de la convention doit être réglé selon les dispositions de la procédure des griefs en commençant à la deuxième étape.
- 9.08 Les limites de délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par une entente écrite entre les deux parties.
- 9.09 Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.
- 9.10 Toute correspondance relative aux griefs et arbitrages se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la troisième étape de la procédure du traitement des griefs, il pourra être déféré en arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à cette dernière étape de la procédure du traitement des griefs.
- 10.02 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit entendre les témoignages des deux parties dans un délai de quinze (15) jours suivant sa nomination.
- 10.03 L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention. IL n'aura pas le droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.
- 10.04 Dans les cas des griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a autorité pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a autorité pour décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'Employeur.
- 10.05 L'arbitre devra rendre sa sentence dans les trente (30) jours après avoir entendu les parties.
- 10.06 La sentence de l'arbitre sera finale et liera les parties.
- 10.07 Les parties aux présentes conviennent que dans les cas des griefs découlant de suspension ou congédiement devant être soumis ultérieurement à l'arbitrage, l'Employeur et l'Union pourront avoir recours au service accéléré d'arbitrage des griefs instauré par le Ministère du Travail du Québec.  
Il est entendu que l'Employeur et l'Union signeront conjointement les formulaires d'inscription exigés par le service accéléré d'arbitrage des griefs.

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 a) La semaine normale de travail pour les salariés de vente au détail comportera quarante (40) heures de travail réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au samedi.
- b) La semaine normale de travail pour les salariés de vente en gros et les camionneurs sera de quarante (40) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement.
- 11.02 a) Les salariés ne seront pas programmés avant 7h00 le matin et pas plus tard que 18h00 le soir sauf dans le cas où le magasin est ouvert à la clientèle.
- b) Il est de plus entendu que les salariés pourront choisir leurs heures de travail par ancienneté dans sa classification à l'intérieur de sa programmation.
- 11.03 Aucun salarié ne sera programmé pour travailler plus d'un (1) soir par semaine, à même sa programmation.
- 11.04 Le programme quotidien et hebdomadaire des heures de travail des salariés sera affiché dans un endroit déterminé et une copie sera remise aux délégués. Ce programme ne pourra être modifié à moins que le salarié impliqué ne soit averti au plus tard le vendredi qui précède, à moins de circonstances incontrôlables.
- Toutefois, lorsqu'une programmation prévue par la convention n'est pas utilisée et que l'Employeur décide d'y affecter certains salariés, ces derniers seront avertis cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à moins de circonstances incontrôlables.
- 11.05 Les heures de travail seront successives en incluant la période de repas qui sera d'une (1) heure. Cependant, sur entente mutuelle entre les parties contractantes, la durée de la période de repas pourra être modifiée.
- 11.06 Aucun salarié ne devra pointer sa carte de présence ou quitter l'établissement avant l'heure normale fixée pour le départ. Cependant, L'Employeur accordera aux salariés une période de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de la journée normale de travail afin qu'ils puissent procéder à leurs soins de toilette.

ARTICLE 12 - PAUSES

12.01 Tout salarié a droit à deux pauses payées de quinze (15) minutes chacune, la première autant que possible vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et la seconde autant que possible vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail.

12.02 Pauses en heures supplémentaires

Un salarié qui doit travailler deux heures supplémentaires consécutives et plus, soit avant, soit après ses heures de travail normales, aura droit à une pause de quinze (15) minutes payée au taux normal ou au taux normal majoré de moitié selon que cette pause sera prise durant les heures normales ou les heures supplémentaires et ensuite, le salarié aura droit à une pause de quinze (15) minutes payée à toutes les deux (2) heures, s'il continue à effectuer des heures supplémentaires.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13.01 La classification des occupations et l'échelle des salaires en vigueur à compter du 17 Juillet 1984, 17 Juillet 1985 et 17 Juillet 1986 paraissent aux Annexes "A" et "A-1" de la convention collective qui font partie intégrante de la présente convention.
- 13.02 Les taux de salaires actuels supérieurs aux taux stipulés dans la présente convention ne sont pas réduits en raison de la mise en vigueur de la convention pour autant que le salarié continue d'occuper la fonction pour laquelle ces suppléments ont été accordés.
- 13.03 L'Employeur tiendra compte de l'expérience acquise par un nouveau salarié au service d'employeurs oeuvrant dans le même secteur économique pour établir la classification d'occupation et l'application de l'échelle de salaire pour ledit salarié.
- 13.04 Un salarié affecté par l'Employeur à une tâche inférieure reçoit son salaire normal sauf dans le cas de rétrogradation.
- a) Il est entendu que les salariés seront affectés aux tâches inférieures par ordre inverse d'ancienneté.
- b) Le nettoyage du réservoir à homard et de la scie à ruban sera fait par les salariés des classifications 5 et 6 sur une base de rotation hebdomadaire d'après une liste maintenue à jour.
- 13.05 Un salarié qui exerce son droit d'ancienneté pour déplacer un autre salarié dans une tâche inférieure reçoit immédiatement le salaire maximum de la nouvelle tâche.
- 13.06 La paie est distribuée tous les mercredis pour la semaine se terminant le samedi précédent. Si le mercredi est jour férié, la distribution se fait le jour ouvrable suivant. Si le lundi et mardi sont des jours fériés dans la même semaine, la distribution se fera le jeudi de la même semaine.
- Sur le bordereau du chèque de salaire, l'Employeur inscrit les mentions suivantes:
1. le nom de l'Employeur
  2. les nom et prénom du salarié
  3. l'identification de l'emploi du salarié;
  4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
  5. le nombre d'heures payées au taux normal;
  6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
  7. la nature et le montant des primes et indemnités;

- 13.06            8. le taux du salaire;  
                 9. le montant du salaire brut;  
                 10. la nature et le montant des déductions opérées;  
                 11. le montant du salaire net versé au salarié.
- 13.07            Le montant des retenues syndicales apparaîtra  
                 sur les formulaires T4 et Relevé 1.

ARTICLE 14 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 14.01 Les salariés qui travaillent au-delà de leurs heures normales quotidiennes ou au-delà du total d'heures de la semaine normale de travail seront rémunérés au taux normal majoré de moitié. Aux fins de la présente convention les journées de la semaine sont comptées de minuit à minuit.
- 14.02 a) Un salarié appelé à effectuer des heures supplémentaires pour plus de quatre (4) heures avant ou après sa journée normale de travail sera rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées en sus de quatre (4) heures supplémentaires au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures.
- b) Un chauffeur appelé à effectuer des heures supplémentaires pour plus de trois (3) heures avant ou après sa journée normale de travail sera rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées en sus de trois (3) heures supplémentaires au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures.
- Cette clause ne s'applique pas au chauffeur et aide-camionneur du transport inter-urbain.
- 14.03 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux double, à l'exception du chauffeur et des aides-camionneurs du transport inter-urbain.
- 14.04 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail recevra le paiement d'au moins quatre (4) heures au taux normal majoré de moitié ou au taux double, selon le mode de paiement établi dans le présent article. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme normal de travail.
- 14.05 A) Les heures supplémentaires seront réparties aussi équitablement que possible entre les salariés affectés à une même tâche en tenant compte de l'ancienneté et suivant une liste de rotation.
- B) Les heures supplémentaires du samedi et du dimanche seront distribuées en priorité aux salariés qui auront complété leurs heures de travail de la semaine précédente.

- 14.06           Aucun salarié ayant effectué des heures supplémentaires n'est tenu de prendre congé afin de compenser les heures supplémentaires effectuées.
- 14.07   A)    a) Advenant que l'Employeur ait besoin d'un ou plusieurs préparateurs de commandes pour travailler le samedi, telle demande serait affichée le lundi précédent.
- b) Tous les préparateurs de commandes prêts à travailler le samedi, devront signer l'affichage pas plus tard que mercredi à 16h00 (4:00 P.M.) mais si c'est un jour férié, pas plus tard que le jeudi à 16h00 (4:00 P.M.)
- c) Les préparateurs de commandes ayant signé cet affichage, auront droit à tel travail par ordre d'ancienneté.
- d) S'il y a plus d'un préparateur à avoir signé, les autres seront choisis par ordre de rotation par ancienneté.
- e) Après que chacun des préparateurs de commandes qui a signé l'affichage aura pris son tour de rotation, la même procédure sera répétée.
- f) Advenant qu'un préparateur de commandes destiné à travailler un des samedis se trouve dans l'incapacité de le faire, il devra en faire part à son contremaître deux jours à l'avance.
- g) Advenant que le nombre de salariés qui ont signé pour faire le temps supplémentaire n'est pas suffisant, on le demandera aux salariés du département de détail .
- B)    Le même processus sera suivi pour les chauffeurs si l'Employeur a besoin de faire des livraisons le samedi.

ARTICLE 15 - PRIMES ET BONIS

- 15.01           Les équipes normales du soir ou de nuit recevront une prime de quarante cents (0,40\$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant minuit et une prime de quarante-cinq cents (0,45\$) l'heure pour toutes les heures effectuées après minuit.
- 15.02           a)    Lorsqu'un salarié doit coucher à l'extérieur, l'Employeur s'engage à payer le gîte et le couvert et tous les frais de déplacement, sur présentation de reçus.
- b)    Il est entendu que le remboursement des dépenses de deux (2) voyages par semaine sera de

ARTICLE 15 PRIMES ET BONIS (suite)

- 15.02 b) \$U.B.47.50 et ne sera pas indiqué sur le chèque de paie. Le salarié est obligé de produire des pièces justificatives pour les montants ainsi dépensés.
- 15.03 a) Il n'y aura pas de duplication des primes de nuit et primes du soir. Dans le cas de chevauchement d'équipes, la prime supérieure prévaudra.
- b) Les salariés qui travaillent dans les congélateurs auront droit à une prime de \$17.00 par semaine.
- c) Les salariés qui travaillent à temps partiel dans les congélateurs auront droit à une prime de \$8.50 par semaine.
- 15.04 Si un salarié travaille deux (2) heures ou plus à une tâche de classification supérieure, il recevra le salaire de la tâche supérieure dès la première heure et pour toutes les heures travaillées ce jour-là.
- 15.05 Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doivent être intégrées au calcul des heures supplémentaires au calcul du paiement des vacances et des congés civils.
- 15.06 Un boni de Noël égal à deux pour cent (2%) du salaire brut gagné durant l'année sera payé à tous les salariés, qui ont complété leur période de probation, le ou vers le 15 Décembre de chaque année et qui sont encore au service de l'Employeur au 15 décembre de l'année en cours. *MM*  
*SR*
- 15.07 a) Un salarié demandé à travailler en surtemps après 18h le jeudi ou vendredi recevra une prime de souper de \$4.25 à l'exception des chauffeurs et préparateurs de commandes, sauf pour la veille de Noël et la veille du jour de l'An si le magasin ferme à 18h00 (6hP.M ) *MM*  
*SR*
- b) Un salarié demandé à travailler un surtemps de deux heures et demie ou plus le lundi, mardi et/ou mercredi après son horaire normal de travail, recevra une prime de souper de \$4.25.
- c) Les chauffeurs et préparateurs de commandes demandés à travailler un surtemps de 2 heures et demie le jeudi et/ou le vendredi, après leurs heures normales de travail recevront une prime de souper de \$4.25.

ARTICLE 16 - VACANCES

16.01 A. L'Employeur convient d'accorder à ses salariés, des vacances payées selon les critères suivants, les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins de 12 mois	1 journée par mois de service à 4% du salaire total (maximum: 10 jours)
1 an	2 semaines
4 ans	3 semaines
9 ans: (1ère année de la convention)	3 semaines à 8%
(2ème année de la convention)	4 semaines à 8%
10 ans (1ère année de la convention)	4 semaines
20 ans	5 semaines

B. Les salariés ayant quarante-deux (42) mois de service et plus au 30 avril de l'année en cours auront droit à un boni de vacances d'une semaine de salaire.

16.02 Le choix des périodes de vacances se fera par ordre d'ancienneté, par occupation et par département, à une période donnée. Une copie de la programmation de vacances sera remise au délégué syndical au plus tard le 30 mars. La programmation des vacances sera affichée le 15 avril de l'année courante.

16.03 Aucun salarié ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances dans la période privilégiée. Cependant, l'Employeur pourra accorder deux (2) semaines ou plus consécutives de vacances à la demande de l'un ou l'autre des salariés pourvu que le salarié choisisse ses vacances en dehors de la période privilégiée tel que stipulé à la clause 16.04.

16.04 La période privilégiée des vacances s'établit du 1er juin au 1er septembre.

16.05 Nonobstant ce qui précède, l'Employeur se réserve le droit de déterminer le nombre de salariés qui partiront en vacances en même temps et ce en dehors de la période privilégiée de vacances.

- 16.06 Le salarié recevra le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances.
- 16.07 Les vacances seront cumulatives par consentement mutuel entre l'Employeur et le salarié impliqué.
- 16.08 Le salarié qui se marie aura la priorité pour le choix de ses vacances.
- 16.09 Les salariés qui quittent le service de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances qui leur est dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ et basé sur leur ancienneté au moment du départ, soit 4 pour cent, 6 pour cent, 8 pour cent, ou 10 pour cent de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai de chaque année.
- 16.10 Le salarié qui décide d'aller à l'extérieur du pays pendant sa période de vacances pourra demander un congé additionnel non payé de deux (2) semaines au maximum sauf pour la période privilégiée de vacances et au maximum deux (2) salariés à la fois et par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 17 - CONGES CIVILS

17.01 Les congés civils suivants sont payés en plus d'être chômeés:

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Lundi de Pâques  
Fête de Dollard  
Fête Nationale  
Fête du Canada  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
Noël  
Lendemain de Noël  
Anniversaire de naissance du salarié

Cette clause ne s'applique pas aux salariés mis à pied ou en maladie payés par l'assurance, la C.S.S.T. (Commission de la Santé et Sécurité du Travail), et la R.A.A.Q. (Régie des Assurances Automobiles du Québec).

Les parties conviennent que seulement un salarié par jour peut s'absenter pour le congé d'anniversaire de naissance. Advenant qu'il y ait plus d'un salarié dont l'anniversaire de naissance survient la même journée, l'ancienneté prévaudra. Le salarié ayant le moins d'ancienneté verra sa journée reportée à un jour plus tard.

Si l'anniversaire de naissance du salarié survient durant une semaine où il y a un congé civil, la journée d'anniversaire<sup>de</sup> naissance pourra être reportée dans la semaine précédant ou suivant ledit congé, au choix du salarié.

17.02 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés, tel que défini à l'article 17.01, survient (surviennent) pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci a le choix entre:

- a) prendre ce ou ces congés en même temps que ses vacances;
- b) être payé pour ce ou ces jours;
- c) prendre ce ou ces congés à tout autre moment après la période privilégiée des vacances, tel qu'établi au 16.04 tout en respectant l'ancienneté dans sa classification et en donnant à l'Employeur deux (2) semaines de préavis.

17.03 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congés civils précités sera rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.

- 17.04 Les semaines où surviennent un ou deux jour(s) de congé(s) civil(s), la semaine de travail sera réduite d'un ou deux jours, selon le cas, sans perte de salaire normal.
- 17.05 Pour avoir droit au paiement des jours de congés civils précités, le salarié doit compter quarante (40) jours civils de service et avoir travaillé le jour qui précède et celui qui suit immédiatement le congé civil à moins de maladie attestée par preuve médicale, ou encore avec permission obtenue d'avance de l'Employeur. Il est entendu que les suppléants ne travaillent pas lors de ces congés civils à la place des salariés permanents. Un salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation et qui devient salarié régulier n'aura pas à se plier à cette exigence de quarante (40) jours.
- 17.06 Si les jours de congés civils précités coïncident avec un jour non ouvrable, ils seront reportés au jour ouvrable précédant ou suivant le congé civil, au choix de l'Employeur.
- 17.07 S'il y a un congé civil aux Etats-Unis, le jour où le chauffeur et aide-chauffeur devraient être à New-York, leur semaine de travail sera ajustée pour se conformer à ce congé civil.

ARTICLE 18 - CONGES SPECIAUX

18.01

Congés sociaux

Tout salarié qui a complété sa période de probation peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants, pourvu que l'événement survienne au cours de jours ouvrables seulement (à l'exception du paragraphe 1):

1. à l'occasion de son mariage: trois (3) jours ouvrables;
2. à l'occasion de la naissance: la journée de la naissance et le jour où le salarié va chercher sa femme à l'hôpital ou advenant une adoption, le jour de l'adoption ou le jour où le salarié signe les documents d'adoption;
3. à l'occasion du mariage de son enfant: le jour de ce mariage;
4. à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son conjoint ou d'un enfant, quatre (4) jours, pourvu que ces jours ne tombent pas pendant ses vacances et/ou un congé payé;
5. à l'occasion du décès de son frère ou de sa soeur, trois (3) jours pourvu qu'il s'agisse des jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
6. à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère; de son beau-frère; de sa belle-soeur; de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille: le jour des funérailles, si jour ouvrable.
7. En cas d'intervention chirurgicale du conjoint ou d'un enfant (un certificat médical émis par l'hôpital devra être présenté sur demande): une (1) journée, soit le jour de l'événement.

18.02

Un salarié qui doit voyager dans les circonstances prévues aux paragraphes (4) et (5) de la clause 18.01, à une distance de plus de trois cent cinquante (350) kilomètres de son domicile aura droit à une journée additionnelle non payée.

18.03

Un salarié qui assiste à des funérailles dans les circonstances mentionnées aux alinéas 4 et 5 de la clause 18.01, aura droit à un congé additionnel non payé de dix (10) jours ouvrables si les funérailles ont lieu à l'extérieur de l'Amérique du Nord.

Dans les cas de décès mentionnés ci-dessus, l'employeur se réserve le droit d'exiger une preuve.

18.04

Lors d'élections, l'Employeur déterminera pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, selon les dispositions de la Loi.

ARTICLE 19 - MATERNITE

19.01           Toute salariée enceinte se voit accorder un congé d'absence selon les modalités des lois en vigueur. Il est entendu que cette salariée sera réinstallée à la même classification et au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ, plus toute augmentation de salaire à laquelle elle a droit en vertu de l'application de la convention collective.

ARTICLE 20 - SECURITE ET SANTE

- 20.01 a) L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- b) Un comité de sécurité composé de deux (2) salariés et de deux (2) représentants de l'Employeur sera formé pour tenter, par des mesures de prévention, d'éviter les accidents sur les lieux de travail. Si le comité juge un travail dangereux, les salariés pourront refuser de l'exécuter.
- 20.02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler suite à une maladie ou un accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.
- 20.03 a) Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail recevra paiement pour toute la journée de l'accident, sans réduire son crédit de journées de maladie.
- b) Conformément à la Loi de la Santé et de la Sécurité du Travail, il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail sera payé par l'Employeur pour les cinq (5) premiers jours suivant l'accident et ce, sans réduire ses crédits de jours d'absences occasionnelles et de maladie.
- 20.04 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical par le médecin désigné par l'Employeur, aux frais de l'Employeur et sans perte de salaire pour le salarié concerné. Il est entendu que l'examen aura lieu durant les heures normales de travail sauf dans le cas de l'examen médical de pré-embauchage.
- 20.05 Les régimes d'assurance-vie, assurance-maladie, assurance-salaire, font l'objet d'un mémoire d'entente qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 20.06 Soins dentaires  
A compter du 1er octobre 1984, l'Employeur doit verser dix (\$0.10) l'heure normale travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse du Régime de Soins dentaires des Employés de Commerce du Québec. Ce régime est actuellement administré par un comité patronal-syndical.

20.07

Caisse d'Economie

L'Employeur s'engage à respecter les adhésions consenties par ses salariés à la Caisse d'Economie des Trois C et à déduire à la source les sommes que les salariés ont convenu d'y verser.

De plus, l'Employeur s'engage à remettre les sommes ainsi déduites à la Caisse d'Economie des Trois C selon les modalités établies par la Caisse d'Economie des Trois C.

20.08

L'Employeur mettra à disposition de ses salariés des trousse de premiers soins adéquates.

20.09

Aucune mesure disciplinaire ni aucune perte de salaire ne seront subies par un salarié qui refusera de conduire un véhicule défectueux, à moins que ce refus soit injustifié et qu'il informe d'avance l'Employeur de toute défectuosité du véhicule.

Il est entendu que l'Employeur verra à ce que les camions soient vérifiés au moins une fois par mois.

Il est entendu que chaque chauffeur doit, avant de partir le matin pour faire la livraison, compléter le formulaire figurant aux Annexes E et F qui font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 21 - JOURS DE MALADIE

- 21.01 L'Employeur maintiendra, pour la durée de la présente convention, le Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce dont les modalités sont décrites à l'Annexe "G" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 21.02 Les primes seront payées:  
Les salariés: 2,5% de leur salaire brut hebdomadaire majoré par \$2.75 par mois pour l'assurance de leurs personnes à charge s'il y a lieu.  
L'Employeur: 3.32% du rôle de paie brut hebdomadaire des salariés impliqués.
- 21.03 Les primes d'assurance payables par les deux parties sous le régime d'assurance ci-haut précisé ne peuvent pas être augmentées ni majorées pour les deux ans - ler août 1984 au 31 juillet 1986 et sont garanties par la Compagnie d'Assurances.
- 21.04 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:  
Ce bénéfice s'adresse aux salariés permanents absents du travail à cause de maladie.  
Incapacité occasionnelle:  
Occasionnelle: Ce terme signifie une absence de un (1) à trois (3) jours inclusivement.  
Description du bénéfice:  
Six (6) jours par année civile au maximum, renouvelables à chaque année au 17 juillet.  
Admissibilité :  
Trois (3) mois de service.  
Condition pour paiement: Le salarié doit appeler son gérant ou son remplaçant au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail.  
Paiement: L'employeur versera à chaque salarié qui y est admissible six (6) jours de paie d'avance le ou vers le 1er Août de chaque année de la convention. Toute journée ou fraction de journée de travail d'absence sera déduite de la paie hebdomadaire du salarié visé.  
Les salariés qui ne se sont pas absents plus de trois (3) jours de travail pour chaque année se terminant le 16 juillet, seront payés pour quatre (4) journées de boni payables avec leur boni de Noël. Advenant qu'un salarié cesse de travailler pour l'Employeur, celui-ci est autorisé à déduire à même la paie et la paie de vacances de tel salarié une proportion des jours de maladie payés d'avance.

ARTICLE 22 - FONCTION DE JURE - TEMOIN

- 22.01 Un salarié permanent appelé à agir comme un juré recevra la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour toute la durée de son service comme juré.
- 22.02 Un salarié permanent appelé à agir comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi recevra la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour les jours d'attente.
- 22.03 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit fournir la preuve que le temps perdu est strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen en cette matière.
- 22.04 Tout salarié permanent convoqué comme témoin par bref d'assignation (subpoena) recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales pourvu qu'il s'agisse d'une cause dans laquelle ni le salarié ni un membre de sa famille n'est impliqué.

ARTICLE 23 - UNIFORMES ET BUANDERIE

- 23.01
- a) L'Employeur convient de fournir à ses salariés les serviettes, uniformes et vêtements protecteurs exigés par les règlements de l'Employeur et de payer le lavage, le nettoyage et les réparations de ces articles.
  - b) L'Employeur accepte de mettre à la disposition des salariés des vêtements protecteurs adéquats tels que: uniformes de réfrigérateur, gants, bottes de caoutchouc, habits de pluie et souliers de sécurité si leur travail les expose à des conditions qui nécessitent une telle protection. Si des problèmes se présentaient en rapport avec cette dernière disposition, l'Employeur convient d'en discuter avec l'Union. Advenant un désaccord entre l'Union et l'Employeur, tel désaccord peut être soumis comme grief selon les dispositions de la procédure du traitement des griefs établie dans la présente convention.

ARTICLE 24 - GENERALITES

24.01

L'Employeur convient de fournir un "diable" (carrier) à tous ses chauffeurs. Le coût devra être défrayé à part égale par le chauffeur et l'Employeur. Si le chauffeur n'est plus au service de l'Employeur et que le "diable" est encore dans le camion, l'Employeur devra rembourser au chauffeur la moitié (50%) du coût du diable en espèces.

L'Employeur doit fournir une chaîne et un cadenas à tous les chauffeurs. Il est entendu que l'Employeur assumera les frais d'achat de ces articles.

ARTICLE 25 - SALLE DE REPOS

25.01

L'Employeur s'engage à maintenir une salle de repos pour que les salariés puissent y prendre leurs repas et où ils pourront avoir de l'eau potable. L'Employeur maintiendra cette salle dans des conditions hygiéniques et les salariés collaboreront pour maintenir cette salle dans des conditions de propreté normales. De plus, l'Employeur s'engage à fournir des armoires fermant à clé (lockers) à toutes ses salariées.

ARTICLE 26 - PUBLICATION DE LA CONVENTION

26.01 L'Employeur convient de publier, à ses frais, sous forme de livrets, le texte de la présente convention pour distribuer à tous les salariés régis par la présente convention. L'Employeur remettra cinquante (50) livrets à l'Union.

ARTICLE 27 - VALIDITE DES CLAUSES

27.01 Si l'un ou l'autre des sous alinéas, alinéas ou articles de la présente convention était nul en regard des dispositions de la Loi, les autres articles n'en seraient pas affectés. Seule la section affectée serait soumise à négociation pour se conformer aux dispositions de la Loi.

ARTICLE 28 - CONTINUITE DES OPERATIONS

28.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, arrêt de travail ou ralentissement de travail.

ARTICLE 29 - DUREE DE LA CONVENTION

- 29.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 18 Septembre 1984 jusqu'au 16 Juillet 1987.
- 29.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention, l'Employeur ou l'Union informe l'autre partie de son intention de renouveler, modifier ou amender la convention collective.
- 29.03 Cet avis écrit peut contenir le projet de toute nouvelle convention proposée ou des modifications ou amendements proposés à la présente convention.
- 29.04 La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis a été donné suivant l'article 52 du Code du Travail ou est réputé avoir été donné suivant l'article 52.2.
- 29.05 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.
- 29.06 Rétroactivité  
L'ajustement de salaire des chauffeurs de 5 cents est rétroactif au 17 Juillet 1984.  
Primes : Prime de souper, prime du soir et de nuit, prime de congélateur.  
Il y aura également une rétroactivité de cinquante (\$.50¢) cents de l'heure sur les heures travaillées : au taux applicable.

LA POISSONNERIE WALDMAN LTEE

PAR:

M Waldman

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)

PAR:

Sally Collins  
Gene Baylenger  
Raymond Ponce  
Gerard Guoy

CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLES  
DES SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTE DU

Pour les salariés au service de l'Employeur le 4 <i>Decembre</i> 1984	17 Juillet 1984			17 Juillet 1985			17 Juillet 1986		
	début	6 mois	12 mois	début	6 mois	12 mois	début	6 mois	12 mois
<b>CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS</b>									
<u>CLASSE 1:</u> Préposé à la Réception- Expédition	\$8.80	\$9.65	\$10.60	\$9.25	\$10.10	\$11.05	\$9.80	\$10.65	\$11.60
<u>CLASSE 2:</u> Préparateur de commandes	\$8.45	\$9.40	\$10.35	\$8.90	\$ 9.85	\$10.80	\$9.45	\$10.40	\$11.35
<u>CLASSE 2A:</u> Chauffeurs	\$8.20	\$9.15	\$10.25	\$8.65	\$ 9.60	\$10.70	\$9.20	\$10.15	\$11.25
<u>CLASSE 3:</u> Commis-sénior Approvisionneur de comptoirs Préposé au congélateur	\$8.05	\$9.05	\$10.10	\$8.50	\$ 9.50	\$10.55	\$9.05	\$10.05	\$11.10
<u>CLASSE 4:</u> Préposé à la production	\$7.95	\$8.80	\$ 9.75	\$8.40	\$ 9.25	\$10.20	\$8.95	\$ 9.80	\$10.75
<u>CLASSE 5:</u> Nettoyeur de poissons Approvisionneur de conserves Commis junior Caissier(ière)	\$7.85	\$8.60	\$ 9.65	\$8.30	\$ 9.05	\$10.10	\$8.85	\$ 9.60	\$10.65
<u>CLASSE 6:</u> Aide général Emballeur (euse)	\$7.75	\$8.00	<u>12 m.   18 m.</u> \$8.50   9.55	\$8.20	\$8.45	<u>12 m.   18m.</u> 8.95   10.00	8.75	9.00	<u>12m.   18m.</u> 9.50   10.55
<u>CLASSE 7:</u> Chauffeur extérieur de la Ville	\$500.00	\$525.00	\$570.00	\$518.00	\$543.00	\$588.00	\$540.00	\$565.00	\$610.00

CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLES  
DES SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTER DU

Pour les salariés au service de l'Employeur après le 4 Décembre 1984	17 Juillet 1984			17 Juillet 1985			17 Juillet 1986		
	Début	6 mois	12 mois	début	6 mois	12 mois	début	6 mois	12 mois
<u>Classification des Occupations :</u>									
<u>CLASSE 1:</u> Préposé à la Réception- Expédition	\$8.45	\$9.30	\$10.60	\$8.75	\$9.50	\$11.05	\$9.25	\$10.20	\$11.60
<u>CLASSE 2:</u> Préparateur de commandes	\$8.05	\$9.00	\$10.35	\$8.30	\$9.20	\$10.80	\$8.80	9.50	\$11.35
<u>CLASSE 2A:</u> Chaffeurs	\$7.85	\$8.70	\$10.25	\$8.10	\$9.05	\$10.70	\$8.45	\$ 9.40	\$11.25
<u>CLASSE 3:</u> Commis-senior Approvisionneur de Comptoirs Préposé au congélateur	\$7.65	\$8.60	\$10.10	\$8.00	\$8.90	\$10.55	\$8.30	\$ 9.10	\$11.10
<u>CLASSE 4:</u> Préposé à la production	\$7.55	\$8.40	\$ 9.75	\$7.90	\$8.75	\$10.20	\$8.20	\$ 9.10	\$10.75
<u>CLASSE 5:</u> Nettoyeur de poissons Approvisionneur de conserves Commis junior Caissier(ière)	\$7.45	\$8.25	\$ 9.65	\$7.65	\$8.55	\$10.10	\$8.05	\$ 9.05	\$10.65
<u>CLASSE 6:</u> Aide général Emballeur (euse)	\$7.25	\$7.35	<u>12m</u>   <u>18 m.</u> 7.85   9.55	7.80	8.00	<u>12 m.</u>   <u>18 m.</u> 8.20   10.00	8.25	8.45	<u>12m.</u>   <u>18m.</u> 8.90   10.55

A N N E X E "A-1"

.... (suite)

CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLES  
DES SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTE DU

Pour les salariés au service de l'Employeur après le <del>14</del> <i>Décembre</i> 1984 <i>de</i>	17 Juillet 1984			17 Juillet 1985			17 Juillet 1986		
	Début	6 mois	12 mois	début	6 mois	12 mois	début	6 mois	12 mois
<u>Classification des Occupations</u>  <u>CLASSE 7:</u> Chauffeur extérieur de la Ville	\$490.00	\$515.00	\$570.00	\$528.00	\$538.00	\$588.00	\$550.00	\$560.00	\$610.00

A N N E X E "B"

---

Sous réserve de l'article 13.05, un salarié de la Classe 3 peut être assigné à faire le travail des Classes 5 et/ou 6.

A N N E X E "C"

---

Section de vente en gros

Deux (2) délégués

Section de ventes au détail

Un (1) délégué

Un (1) substitut

\*

\* \* \*

A N N E X E "D"

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES  
A TEMPS PARTIEL ET DES SALARIES SAISONNIERS

ARTICLE 1 - CLAUSES GENERALES

1.01 Tous les avantages et conditions de travail de la convention collective des salariés réguliers s'appliquent aux salariés saisonniers et à temps partiel sauf les articles et clauses énumérés ci-après dans cet article:

ARTICLE 4:	4.03, 4.04, 4.05, 4.07, 4.08
ARTICLE 6:	au complet sauf 6.03
ARTICLE 7:	au complet
ARTICLE 9:	au complet
ARTICLE 11:	au complet
ARTICLE 12:	au complet
ARTICLE 13:	13.02
ARTICLE 14:	14.01, 14.02, 14.03, 14.04, 14.07
ARTICLE 15:	15.04 - 15.07
ARTICLE 16:	au complet
ARTICLE 17:	au complet
ARTICLE 18:	au complet
ARTICLE 20:	au complet
ARTICLE 21:	au complet
ARTICLE 22:	au complet

ARTICLE 2 - ANCIENNETE

2.01 Les salariés à temps partiel et saisonniers auront la préférence sur tout nouveau salarié pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers et l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté pour autant que ceux-ci satisfont aux exigences normales.

Pour acquérir le droit d'ancienneté comme salarié à temps partiel, le nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de 320 heures travaillées. Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert ses droits d'ancienneté comme salarié à temps partiel et son ancienneté est calculée depuis sa date d'embauchage.

2.02 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel s'appliquera comme salarié régulier mais son ancienneté sera comptée depuis la date d'acceptation par l'Employeur du changement dans ses conditions d'emploi.

2.03 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux.

A M E X 3 00

2.04. L'employeur verse un salaire à temps partiel, de droit, pendant son absence dans les conditions des salaires et des avantages sociaux reconnus pour l'absence en question.

2.05. Dans le cas de non-emploi, les salariés à temps partiel procèdent aux salaires à plein temps et ces mises à pied se font dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

ARTICLE 3 - HEURES DE TRAVAIL

3.01. L'employeur ne peut programmer de travail quotidien d'un salarié à temps partiel devant constituer un minimum de quatre heures consécutives de travail. L'employeur ne peut non plus tenir compte de l'ancienneté du salarié pour programmer un travail de nuit à accomplir le jour.

3.02. Les salariés à temps partiel ne seront pas évacués au point qu'il en résulte un déplacement des salariés à plein temps ou empêché d'embaucher des salariés à plein temps.

ARTICLE 4 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

4.01. Les heures de travail en plus des salariés à temps partiel en plus de huit (8) heures par jour, n'importe quel jour, ou quarante (40) heures par semaine, n'importe quelle semaine, seront rémunérées à raison du taux normal payé au travail.

ARTICLE 5 - FOMES SOCIAUX, JOURS DE MALADIE, ACCIDENT ET ASSURANCES

5.01. Les salariés à temps partiel ont droit aux congés payés, jours de maladie, d'accident et d'assurance, tel qu'établi aux articles 11, 17, 18, 20 et 21 de la convention collective, mais uniquement les bénéficient de tous les autres avantages de ladite convention.

ARTICLE 6 - VACANCES

6.01. L'employeur convient d'accorder à ses salariés à temps partiel et saisonniers des vacances payées selon les critères suivants:

Les salariés à temps partiel et saisonniers qui ont à leur crédit au 30 avril d'un mois moins de douze (12) mois de service continu ont droit à une (1) journée par mois de service à 49 \$ de salaire total maximum dix (10) jours.

ARTICLE 7 - PASSES

7.01. Tout salarié a droit à deux passes payées de quinze (15) minutes chacune, la première avant que possible vers le milieu de la première moitié de sa période de travail (première moitié veut dire 4 heures de travail) et la seconde avant que possible vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail (deuxième moitié veut dire 4 heures de travail).

A N N E X E "D"

---

7.02

Pauses en heures supplémentaires

Un salarié qui doit travailler deux heures supplémentaires consécutives et plus, soit avant, soit après ses heures de travail normales, aura droit à une pause de quinze (15) minutes payée au taux normal ou au taux normal majoré de moitié selon que cette pause sera prise durant les heures normales ou les heures supplémentaires et ensuite, le salarié aura droit à une pause de quinze (15) minutes payée à toutes les deux (2) heures, s'il continue à effectuer des heures supplémentaires.

A N N E X E "E"

---

REGLEMENT DU TRANSPORT

PROCEDURE A SUIVRE PAR LES CHAUFFEUR POUR RAPPORTER TOUS  
LES TROUBLES DE LEURS VEHICULES

1. Voici une liste des troubles importants détectés sur les véhicules pour lesquels les chauffeurs devront obtenir une approbation de leur contremaître:  
  
DIRECTION  
MOTEUR  
TRANSMISSION  
DIFFERENTIEL  
FREINS  
CREVAISONS  
"CLUTCH"  
GARDE-BOUE DE CAOUTCHOUC  
PLAQUES D'IMMATRICULATION ET ENREGISTREMENT  
LUMIERE D'ARRÊT ET CLIGNOTANTES  
CERTIFICATS D'ASSURANCE
  
2. Pour tout trouble détecté par un chauffeur incluant ceux ci-haut mentionnés, le chauffeur doit rédiger un rapport immédiatement et le remettre au contremaître. Le chauffeur suivra les instructions que son contremaître lui donnera.
  
3. Le chauffeur devra bien remplir son rapport, c'est-à-dire:  
a) le numéro du véhicule, le millage, la date;  
b) signer son nom;  
c) cocher les cases appropriées pour les troubles détectés;  
d) dans la section des remarques, préciser les troubles détectés pour une meilleure compréhension. Lorsque le chauffeur détecte un trouble d'ordre majeur en tout temps et en tout lieu, il est primordial et c'est sa responsabilité de communiquer avec son contremaître.
  
4. Il est obligatoire et important que tout chauffeur fasse l'inspection de son véhicule avant le départ, soit le tracteur, la remorque, le camion trois tonnes ou le camion plus petit. Ceci a pour but de s'assurer que la mécanique est en bon ordre de fonctionner et que le véhicule puisse être opéré en toute sécurité.

NOUS VOUS DEMANDONS DE PARTICIPER ACTIVEMENT AFIN  
D'ETABLIR UNE MEILLEURE COMMUNICATION ENTRE VOUS ET LE  
CONTREMAITRE ET AINSI ACCELERER LES REPARATIONS A FAIRE  
A VOS VEHICULES.

LA MÊME PROCEDURE S'APPLIQUE POUR LES VEHICULES DE  
LOCATION.

## RAPPORT DU CHAUFFEUR

Date: \_\_\_\_\_ Heure: \_\_\_\_\_ No. Veh: \_\_\_\_\_ Kilage: \_\_\_\_\_ Chauffeur: \_\_\_\_\_  
 INSPECTION AU DÉPART \_\_\_\_\_ AU RETOUR \_\_\_\_\_ Contremaître: \_\_\_\_\_

APPOSER UN "X" AUX ENDROITS INSATISFAISANTS

MOTEUR	FUITE DE CARBURANT	CIRCUIT DE REFROIDISSEMENT	ACCESSOIRES
Surchauffe <input type="checkbox"/>	Bouchon <input type="checkbox"/>	Fuite <input type="checkbox"/>	Essuie-glace <input type="checkbox"/>
Difficile à démarrer <input type="checkbox"/>	Réservoir <input type="checkbox"/>	Radiateur <input type="checkbox"/>	Klaxon <input type="checkbox"/>
Manque - raté <input type="checkbox"/>	Boyaux <input type="checkbox"/>	Chauf ferette <input type="checkbox"/>	Flute à air <input type="checkbox"/>
Puissance <input type="checkbox"/>	Pompe <input type="checkbox"/>	Courroies <input type="checkbox"/>	Odomètre <input type="checkbox"/>
Arrêté <input type="checkbox"/>	Filtre <input type="checkbox"/>	Embrayage Thermo <input type="checkbox"/>	Tachymètre (tacho) <input type="checkbox"/>
Fuite d'huile <input type="checkbox"/>	Moteur <input type="checkbox"/>	Boyaux <input type="checkbox"/>	Ampèremètre <input type="checkbox"/>
Consommation huile <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>	Volets <input type="checkbox"/>	Voltmètre <input type="checkbox"/>
Pression d'huile <input type="checkbox"/>	<u>SEILLETTE</u>	Bouchon <input type="checkbox"/>	cadrans <input type="checkbox"/>
Accélérateur <input type="checkbox"/>	Ne débarre pas <input type="checkbox"/>	Voyants <input type="checkbox"/>	Boutons <input type="checkbox"/>
Fumée excessive <input type="checkbox"/>	Ne barre pas <input type="checkbox"/>	Surchauffe <input type="checkbox"/>	Voyants lumineux <input type="checkbox"/>
Bruit anormal <input type="checkbox"/>	Jeu excessif <input type="checkbox"/>	Trop froid <input type="checkbox"/>	Lave-vitre <input type="checkbox"/>
Filtre à air <input type="checkbox"/>	Bris <input type="checkbox"/>	Pompe <input type="checkbox"/>	Cable électrique 6w <input type="checkbox"/>
Autres <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>	Boyaux remorque <input type="checkbox"/>
<u>EMBRAYAGE</u>	<u>DIRECTION</u>	<u>PNFUS</u>	Autres <input type="checkbox"/>
Freins d'embrayage <input type="checkbox"/>	Vibration <input type="checkbox"/>	Usés <input type="checkbox"/>	<u>DIFFERENTIEL</u>
Glisse <input type="checkbox"/>	Jeu excessif <input type="checkbox"/>	Crevaison <input type="checkbox"/>	Fuite d'huile <input type="checkbox"/>
Accroche <input type="checkbox"/>	Dur à opérer <input type="checkbox"/>	Perte d'air <input type="checkbox"/>	Bruyant <input type="checkbox"/>
Jeu de pédale <input type="checkbox"/>	Cambrage <input type="checkbox"/>	Débalancé <input type="checkbox"/>	Répartiteur <input type="checkbox"/>
Autres <input type="checkbox"/>	Alignement <input type="checkbox"/>	Endommagé <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>
<u>FREINS</u>	Fuite d'huile <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>	<u>ECHAPPEMENT</u>
Frein a main <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>	<u>TRANSMISSION</u>	Fuite <input type="checkbox"/>
Ajustement <input type="checkbox"/>	<u>ROUES</u>	Surchauffe <input type="checkbox"/>	Bris <input type="checkbox"/>
Inégaux <input type="checkbox"/>	Jantes défectueuses <input type="checkbox"/>	Bruyante <input type="checkbox"/>	Bruyant <input type="checkbox"/>
Fuite <input type="checkbox"/>	Boulon & Taquet <input type="checkbox"/>	Fuite <input type="checkbox"/>	Clapet à eau <input type="checkbox"/>
Boyaux <input type="checkbox"/>	Fuite d'huile <input type="checkbox"/>	Débraye <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>
Maxi brake <input type="checkbox"/>	Désalignées <input type="checkbox"/>	Prise de force <input type="checkbox"/>	<u>CARROSSERIE</u>
Bruyant <input type="checkbox"/>	Brisées <input type="checkbox"/>	Joint/universel <input type="checkbox"/>	Vitre Brisée <input type="checkbox"/>
Accroche <input type="checkbox"/>	Pièce manquante <input type="checkbox"/>	Vibration <input type="checkbox"/>	Fenêtre défectueuse <input type="checkbox"/>
Cadran Pression air <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>	RESSORTS	Poignée de porte <input type="checkbox"/>
Buzzer <input type="checkbox"/>	<u>CIRCUIT DE DEMARRAGE</u>	Faible <input type="checkbox"/>	Serrure <input type="checkbox"/>
Compresseur <input type="checkbox"/>	Démarré mal <input type="checkbox"/>	Inégaux <input type="checkbox"/>	Tapis <input type="checkbox"/>
Autres <input type="checkbox"/>	Démarré pas <input type="checkbox"/>	Brisés <input type="checkbox"/>	Arrêt de porte <input type="checkbox"/>
<u>LUMIERES</u>	Bruyant <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>	Joint d'étanchéité <input type="checkbox"/>
Phares <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>	<u>GENERAL</u>	Siège <input type="checkbox"/>
Feux arrière <input type="checkbox"/>	<u>CIRCUIT DE CHARGE</u>	Garde boue <input type="checkbox"/>	Miroirs <input type="checkbox"/>
Feux d'arrêt <input type="checkbox"/>	Charge trop <input type="checkbox"/>	Rabat boue <input type="checkbox"/>	Miroirs convex <input type="checkbox"/>
Tableau de bord <input type="checkbox"/>	Ne charge pas <input type="checkbox"/>	1/4 d'aile <input type="checkbox"/>	Antenne <input type="checkbox"/>
Lumière/délimitat. <input type="checkbox"/>	Courroie <input type="checkbox"/>	Plate forme <input type="checkbox"/>	Radio <input type="checkbox"/>
Signaux/direction <input type="checkbox"/>	Erratique <input type="checkbox"/>	Certificat/inmat. <input type="checkbox"/>	Guides de Pare-choc <input type="checkbox"/>
"Brume" <input type="checkbox"/>	Alternateur lâche <input type="checkbox"/>	"Pogo stick" <input type="checkbox"/>	Pare-chocs avant <input type="checkbox"/>
"Dimmer" <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>	Plaque <input type="checkbox"/>	Capot <input type="checkbox"/>
Recul <input type="checkbox"/>	Batteries <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>	Grille <input type="checkbox"/>
Accouplement <input type="checkbox"/>	<u>SECURITE</u>		Pare-chocs arrière <input type="checkbox"/>
Rétroviseurs <input type="checkbox"/>	Extincteur <input type="checkbox"/>		Ailes <input type="checkbox"/>
Feux/identificat. <input type="checkbox"/>	Rélecteurs <input type="checkbox"/>		Domages à la carrosserie <input type="checkbox"/>
Reflecteurs <input type="checkbox"/>	Fusées <input type="checkbox"/>		Marche pied <input type="checkbox"/>
Feu de plaque <input type="checkbox"/>	Autres <input type="checkbox"/>		Autres <input type="checkbox"/>
Autres <input type="checkbox"/>			
<u>REPORQUES</u>			
Moyeu d'accouple. <input type="checkbox"/>	Longerons <input type="checkbox"/>	Entretoises <input type="checkbox"/>	Tôle intérieure <input type="checkbox"/>
Train atterrissage <input type="checkbox"/>	Pare-choc caoutchouc <input type="checkbox"/>	Plancher <input type="checkbox"/>	Panneau de bois <input type="checkbox"/>
Connection à air <input type="checkbox"/>	Panneaux extérieur <input type="checkbox"/>	Portes <input type="checkbox"/>	

REMARQUES:

A N N E X E "G"

---

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE DES EMPLOYES DE COMMERCE

A compter du 1er août 1984, l'Employeur doit faire partie du Plan d'Assurance Groupe Commercial Workers (Commercial Worker's Group Insurance Plan), et d'y verser un montant égal à 5.82% des gains mensuels bruts assurés, des salariés à plein temps qui y sont éligibles et qui ont complété trois (3) mois de service continu chez l'Employeur dont chaque salarié visé est tenu de rembourser 2.50% de ses gains hebdomadaires bruts assurés (plus \$.63 par semaine s'il y a des dépendants). Lesdites déductions doivent se faire hebdomadairement. Les salariés doivent faire partie d'un tel Plan.

Advenant qu'un salarié, en raison d'un accident industriel ou d'une maladie industrielle, a subi une incapacité, l'Employeur et le salarié doivent continuer d'y verser les primes, dans les proportions ci-haut mentionnées.

C'est une condition essentielle que le Plan ci-haut cité, par l'intermédiaire de la Compagnie d'Assurance Mutuelle, la Compagnie doit avoir un plan dentaire à part pour à peu près 15 salariés non syndiqués et leurs dépendants selon leur situation individuelle.

\*

\* \*

MEMOIRE D'ENTENTE

---

ENTRE: LA POISSONNERIE WALDMAN LIMITEE  
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"  
partie de première part,

ET : UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)  
ciaprès appelée "L'UNION"  
partie de seconde part.

---

Il est convenu entre les parties aux présentes que les salariés travaillant au département des commandes pourront être programmés entre 6h00 et 15h00.

Il est aussi convenu que l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin, en tout temps, au présent Mémoire d'Entente, en informant, par écrit, l'autre partie de son intention d'y mettre fin.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce *vingt* jour du mois de *Décembre* de l'année mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)

PAR:

*Silv. Pallin*

---

*Yvon Boudreau*

---

*Robert Desrosiers*

---

*Gerard Guay*

---

LA POISSONNERIE WALDMAN  
LIMITEE

PAR:

*M Waldman*

---

MEMOIRE D'ENTENTE

---

ENTRE:

LA POISSONNERIE WALDMAN LIMITEE

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

Partie de première part;

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)

ci-après appelée "L'UNION",

Partie de seconde part

---

Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, l'Employeur et l'Union s'engagent à se rencontrer pour discuter du problème des heures supplémentaires du samedi (pour les assembleurs et les camionneurs) et de regarder la possibilité d'amender la clause 11.01 B) de la convention collective et toute autre clause s'y rattachant, pour que les salariés impliqués puissent être cédulés du lundi au samedi au lieu du lundi au vendredi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce *4ème* jour du mois de *Décembre* de l'année mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)

PAR:

*Sib P.*  

---

*Yvon B.*  
*Georges P.*  
*Gerard Guay*

LA POISSONNERIE WALDMAN  
LIMITEE

PAR:

*M. Waldman*  

---

LETTRE D'ENTENTE

---

ENTRE: LA POISSONNERIE WALDMAN LTEE  
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

Partie de première part

ET : UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)  
ci-après appelée "L'UNION"

Partie de se conde part

---

Il est convenu entre les parties que  
Mme Angela FERRERA qui travaille présentement à temps  
partiel deviendra salariée régulière comme caissière le  
3 Janvier 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce *4ieme* jour  
de *Décembre* 1984.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)

PAR:

*S. P. P.*  
*Yoon B...*  
*Regis B...*  
*Gerard Guoy*

LA POISSONNERIE WALDMAN LTEE

PAR:

*M Waldman*

LETTRE D'ENTENTE

---

ENTRE : LA POISSONNERIE WALDMAN LTEE  
Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET : UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)  
Ci-après appelée "L'UNION"

---

Les parties aux présentes conviennent que l'Employeur accorde aux salariés, à l'exception de ceux en probation, un escompte de dix pour-cent (10%) sur chaque achat de marchandise de l'Employeur, dans le magasin de l'Employeur, pourvu:

1. Que tel escompte ne soit pas accordé sur les "spéciaux";
2. Que la marchandise soit achetée pour la consommation personnelle de l'employé;
3. Que ces achats soient faits seulement à la fin des heures de travail de l'employé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,  
ce *quatre* jour de *décembre* 1984.

LA POISSONNERIE WALDMAN LTEE

UNION DES EMPLOYES DE  
COMMERCE, LOCAL 501  
T.U.A.C. (UFCW)

Par:

Par:

*M Waldman*

*Rob Collins*

*Yvon Bouchard*

*Renée Poirier*

*Gérard Guoy*