

NOM

NO

03770-5

1043

C.A.E.	1043	NO.CONV.	37705
AFFIL.	7	NB.EMPL.	60
EMP.COUV.	0	ET.GEOD.	0 960
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M16090002

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

03770-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16090-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-09-02	82-09-10		82-07-14	85-07-13	60

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce local 501 - R.C.I.A. Att.: M. Jules Lavoie 3398 Métropolitain Est Montréal, Qué H2A 1A4	<input type="checkbox"/> Déposant Laiterie Léveillé Inc 153 rue Turgeon Ste-Thérèse, Qué J7E 3J2

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau, des inspecteurs, des superviseurs, des employés de laboratoire

Région	06-09	Activité	0111 (1)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

ETABLISSEMENTS VISES:	Remarques						
Même; 2997 boul St-Charles, Lachenaie Crèmerie St-Placide, 51 rue Sauvé, St-Placide Crèmerie St-Janvier, 210 de l'Eglise, St-Janvier	- Article 39 déposé pour modifier les établissements visés						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><i>Rosette David</i></td> <td>82-09-22</td> </tr> </tbody> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>Rosette David</i>	82-09-22
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<i>Rosette David</i>	82-09-22						

Pour renseignements

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

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

/s/

14090-02

3770-51

SEP 10 10 13

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LAITERIE LEVEILLE INC.
ou ses successeurs,

ayant son siège social au
153, rue Turgeon
Sainte-Thérèse-de-Blainville (Québec)

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 la F.A.T., C.O.I.,
C.T.C. et F.T.Q.

ci-après appelée "l'Union",
partie de seconde part.

ARTICLE 1 -

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur, l'Union et ses membres; de tenter d'établir des conditions de travail équitables, de protéger leurs intérêts communs et de promouvoir une utile collaboration.
- 1.02 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation délivré le 14 juillet 1975 par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec.
- 1.03 Il est convenu que l'Employeur ne conclura aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de la présente convention avec aucun salarié régi par la présente convention.
- 1.04 Les contremaîtres et les autres salariés exclus de l'unité de négociation 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) Aux fins d'enseignement, de formation et pour assurer la sécurité au travail.
 - B) Dans les cas d'urgence, tel que:
bris de la machinerie, panne d'électricité, inondation, feu, etc.
- 1.05 Les salariés ne relèveront que du seul contremaître qui dirige les employés, ou du chef d'équipe ou les deux. Le chef d'équipe n'a pas autorité pour imposer une mesure disciplinaire.

ARTICLE II -

DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant de diriger son personnel, d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes ou à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées dans la présente convention.
- 2.02 Il est convenu que l'Employeur informera l'Union de toute nouvelle classification ou opération dans ses établissements et que l'Union pourra négocier ces changements avec l'Employeur en tenant compte des taux de salaires de la présente convention 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 des griefs.
- 2.03 Si l'Employeur doit abolir une ou plusieurs tâches ou encore en transformer d'autres, la procédure établie en 2.02 sera suivie. Dans les deux cas l'Union pourra négocier avec l'Employeur et même recourir à la procédure des griefs si les changements vont à l'encontre des dispositions de la convention collective.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 2.04 L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer, sur demande de l'une ou l'autre partie, afin de discuter de sujets d'intérêt commun découlant de l'application de la convention collective.
- 2.05 L'Employeur convient que s'il octroie un contrat à forfait après la signature de la convention qui aurait pour effet de créer la mise à pied d'un salarié régulier, il organisera une réunion avec l'Union en vue de réduire la répercussion dudit changement sur l'employé affecté.

ARTICLE III - 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 paye.
- 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 paye 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 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 3.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants et de les indemniser pour toutes réclamations ou poursuites prises contre eux qui soient liées, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux permanents peuvent, après avoir signalé leur présence au représentant de l'Employeur, visiter les établissements pour voir à l'observance de la convention. Dans tous les cas, les parties collaboreront pour faciliter chaque visite afin d'éviter, de part et d'autre, toute perte de temps inutile.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 4.02
- A) Tout salarié permanent peut, sur demande des dirigeants syndicaux, obtenir un congé sans paye pour une période de six (6) mois pour activités syndicales dans des établissements autres que ceux de l'Employeur.
 - B) Ce permis d'absence de six (6) mois pourra être renouvelé pour une autre période de six (6) mois au maximum.
 - C) Le permis d'absence pour activités syndicales ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois.
 - D) Dès son retour au travail, le salarié réintégrera le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention resteront en vigueur, sans égard à cette absence autorisée.

- 4.03
- A) L'Employeur reconnaîtra trois (3) délégués syndicaux et trois (3) délégués substituts au maximum et ces délégués et délégués substituts seront choisis par l'Union. L'Employeur reconnaîtra ces délégués et délégués substituts dans les départements ou classifications ci-après mentionnés afin de maintenir la procédure des griefs.

- Garage et entretien -----	1 délégué
	1 substitut
- Production-----	1 délégué
	1 substitut
- Transport, route de gros, --	1 délégué
camion-citerne	1 substitut

Il est entendu que ces délégués et délégués substituts ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils traitent avec l'Employeur au sein de l'entreprise.

- B) Les délégués syndicaux et les délégués substituts pourront faire leurs représentations à l'Employeur aux diverses étapes de la procédure des griefs, pendant les heures de travail, à la condition de ne pas intervenir dans le déroulement normal des opérations de l'Employeur.
- C) Il est entendu que les délégués syndicaux et les délégués substituts ont leur travail normal à accomplir pour l'Employeur et que, s'il est nécessaire pour l'un d'eux de s'occuper d'un grief, il ne laissera pas son travail sans avoir auparavant obtenu la permission du contremaître ou de son remplaçant. Cette permission ne sera pas indûment refusée pourvu que le délégué indique la durée approximative de son absence.
- D) Le rôle du délégué substitut est de remplacer le délégué de son groupe lorsque celui-ci est absent.

- 4.04
- Un délégué syndical et un délégué substitut pourront obtenir des permis d'absence non payés pour activités syndicales, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année. L'Union fera sa demande au moins quinze (15) jours à l'avance. Il est entendu que ces permis d'absence ne seront accordés qu'à deux (2) salariés à la fois, mais pas plus d'un dans le même département.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

4.05 L'Employeur mettra un tableau d'affichage à la disposition de l'Union. Ce tableau servira de moyen d'information pour l'Union à l'intention de ses membres afin d'afficher les avis suivants:

- 1) Avis d'élections - Résultats d'élections;
- 2) Nomination des dirigeants syndicaux et directeurs;
- 3) Avis de réunions ou d'assemblées;
- 4) Avis d'activités sociales ou récréatives.

L'Union remettra à l'Employeur un (1) exemplaire des documents à afficher.

4.06 L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de nommer un Comité de négociation composé de représentants syndicaux permanents et de trois (3) délégués syndicaux, au maximum ou leur substitut si le délégué est absent.

4.07 L'Employeur s'engage à accorder à ses salariés qui font partie du Comité de négociation syndical les congés nécessaires, sans perte de salaire normal, lorsqu'ils participent à des rencontres conjointes avec l'Employeur au cours de négociations collectives ou au cours de négociation de nouvelles classifications de la présente convention. Les dispositions de la présente clause ne touchent que les heures normales et ne sauraient s'appliquer aux séances ayant lieu en présence d'un conciliateur.

4.08 Le jour où l'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 501 décrètera la tenue d'un scrutin secret pour l'élection des dirigeants administratifs et directeurs de l'Union, l'Employeur permettra que le scrutin ait lieu dans ses établissements pour autant qu'il n'y ait ni propagande ni controverse le jour du scrutin ou les jours précédents dans les établissements en question et pour autant que l'Union en fasse la demande au préalable.

4.09 L'Employeur s'engage, à la demande des permanents syndicaux et des délégués, à fournir un local dans chacun de ses établissements.

ARTICLE V - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS

5.01 Sur le rapport mensuel de contributions syndicales, l'Employeur fournira les renseignements suivants, avec copie aux délégués syndicaux:

numéro du salarié; nom et prénoms; numéro d'assurance-sociale; changement d'adresse du salarié; 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 à plein temps.

S'il s'agit d'un nouveau salarié, l'Employeur fournira les renseignements additionnels suivants:

adresse au complet; date d'emploi, frais d'entrée et date de naissance.

ARTICLE V - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS

- 5.02 Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournira à l'Union, de même qu'aux délégués syndicaux, une liste des noms des contremaîtres, du surintendant et des chefs de service. L'Employeur informera l'Union, par écrit, de tout changement.
- 5.03 Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Union fournira à l'Employeur une liste portant les noms des délégués syndicaux et substitués et indiquant la date de leur entrée en fonction. L'Union informera l'Employeur de tout changement.
- 5.04
- A) Dans les soixante (60) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournira à l'Union, de même qu'aux délégués syndicaux, une liste complète des salariés visés par le certificat d'accréditation. Cette liste indiquera le nom et la date d'embauchage du salarié.
 - B) Copie de cette liste sera affichée par l'Employeur dans un endroit déterminé;
 - C) Deux (2) semaines après l'affichage, cette liste deviendra officielle et définitive.
 - D) Entretemps, tout salarié qui aimerait faire corriger son ancienneté peut s'adresser à l'Employeur pour ce faire, mais le fardeau de la preuve incombera au salarié.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

- 6.01 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu au service de l'Employeur. Les droits d'ancienneté s'acquièrent dès que le salarié a terminé une période de probation de trente (30) jours travaillés. Dans l'intervalle, le salarié est à l'essai et son renvoi éventuel ne saurait faire l'objet d'un grief. L'ancienneté d'un salarié est calculée depuis sa date d'embauchage.
- 6.02 Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués, sans égard à ses années de service, dans les cas suivants:
- A) Départ volontaire;
 - B) Congédiement pour juste cause;
 - C) Mise à pied par manque de travail ou absence de plus de six (6) mois, à l'exception de la clause 4.02;
 - D) Si, dans le cas de mise à pied de moins de six (6) mois, le salarié rappelé au travail néglige de se conformer à l'une des deux conditions suivantes:
 - i) rendre une réponse dans les deux (2) jours ouvrables du rappel;
 - ii) se présenter au travail dans les cinq (5) jours du rappel.
 - E) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accroître durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou causée par la maladie ou un accident.

ARTICLE VI -

ANCIENNETE (suite)

- 6.03 Un salarié mis à pied recevra un préavis de trois (3) semaines ou une (1) semaine de salaire tenant lieu de préavis.
- 6.04 A) L'ancienneté prévaut dans tous les cas de réduction des effectifs, en raison de manque de travail ou autre, pour autant que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- B) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont acquis des droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied seront les premiers à réintégrer le service de l'Employeur. Toutefois, l'Employeur pourra leur proposer une fonction équivalente, dans un autre département.
- 6.05 L'Employeur accordera la préférence du point de vue de la tâche et de l'équipe aux salariés possédant le plus d'ancienneté lorsqu'une fonction devient disponible, à la condition que ceux-ci puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 6.06 Lorsqu'un salarié ayant acquis de l'ancienneté est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accroître son ancienneté pendant une période de douze (12) mois au maximum; après cette période, il ne conserve que l'ancienneté déjà acquise dans l'unité de négociation en sus de cette période de douze (12) mois.
- 6.07 Un salarié mis à pied dans une classification peut se servir de son ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui dans une classification égale à la sienne ou dans une classification inférieure.
- 6.08 A) Advenant l'instauration de nouvelles méthodes de travail qui entraîneraient des mises à pied permanentes pour certains salariés dans un département donné où ces nouvelles méthodes de travail sont introduites, les salariés visés auront droit à une période raisonnable de recyclage afin d'acquérir les nouvelles compétences, habileté et aptitudes nécessaires pour satisfaire aux normes établies par l'Employeur dans ses nouveaux modes d'opération. Le nombre total des salariés qui doivent être recyclés sera convenu par entente entre l'Union et l'Employeur et ceci pour les exigences spécifiques de ces nouveaux modes d'opération. La clause 2.03 s'appliquera.
- B) Un salarié ne pourra, en aucun cas, être mis à pied sous prétexte qu'il ne connaît pas une nouvelle tâche ou une tâche modifiée par l'Employeur sans que ce dernier ne lui ait fourni auparavant l'occasion de se familiariser avec cette nouvelle tâche, à moins que le salarié ait refusé par écrit dont copie aura été transmise à l'Union et au délégué.

ARTICLE VII - POSTES VACANTS

- 7.01 Dans les cas de postes vacants ou permutations, le choix de l'Employeur doit être fait en tenant compte de l'ancienneté et des exigences normales de la fonction pour lesquelles un poste vacant est créé ou une permutation doit être accordée.
- 7.02
- A) A moins de cas d'urgence ou de circonstances incontrôlables, l'avis de tout poste vacant pour une fonction régie par la présente convention lors du départ d'un salarié permanent sera affiché près de l'horloge pointeuse de chaque succursale pendant trois (3) jours ouvrables pour permettre aux salariés permanents intéressés de poser leur candidature.
 - B) L'avis comportera le titre de la classification et une description générale des exigences normales de la fonction. L'avis comportera, sous la description des fonctions et des pré-requis, un espace suffisant pour que les salariés intéressés au poste puissent y inscrire leur nom.
 - C) Dans les cas de postes vacants, une période d'essai de trente (30) jours de travail sera accordée au salarié; durant cette période, le salarié recevra le salaire de la fonction à laquelle il est affecté. A l'expiration de la période d'essai, le salarié pourra, s'il le désire, retourner à son ancien poste après avoir donné à l'Employeur un préavis d'une semaine. Quant à l'Employeur, il pourra confirmer définitivement le salarié dans son nouveau poste ou décider de retourner le salarié à son ancien poste. Dans ce dernier cas, l'Employeur choisira un autre candidat sur la liste déjà dressée, en tenant compte des dispositions de la présente clause. Si aucun candidat ne satisfait aux exigences sus-mentionnées, l'Employeur offrira le poste vacant à un candidat de son choix qui consente à l'accepter. Copie de la décision de l'Employeur sera remise aux délégués syndicaux. Toutefois, les parties peuvent s'entendre pour réduire les périodes d'essai ou les prolonger, pour une période additionnelle de trente (30) jours de travail, au maximum.
 - D) Lorsqu'un salarié est ainsi choisi ou permuté, son nom, son ancienneté et le titre de sa nouvelle classification seront affichés au tableau dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa nomination. Tout grief relatif à l'attribution du poste vacant devra être fait dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'affichage.
- 7.03 Le salarié qui fait l'objet d'une permutation permanente d'une succursale à une autre recevra un préavis de sept (7) jours ouvrables avant la date de cette permutation. Avant d'effectuer une permutation, l'Employeur devra considérer les facteurs suivants:
- A) l'ancienneté du salarié;
 - B) le lieu de résidence du salarié;
 - C) les besoins de l'entreprise.
- 7.04 Les délégués syndicaux jouiront d'un privilège d'ancienneté prioritaire durant leur mandat dans tous les cas de mise à pied; ils demeureront au service de l'Employeur aussi longtemps que l'Employeur pourra leur offrir du travail qu'ils puissent accomplir.
- 7.05 Une copie de chaque formule d'affichage et du résultat de l'affichage seront distribuées au délégué syndical du département concerné.

ARTICLE VIII - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 L'Employeur se servira d'avis écrits pour avertir les salariés lorsqu'il y aura lieu de prendre des mesures disciplinaires concernant les infractions portées à leur dossier et pour lesquelles ils ont reçu avertissement, le tout en conformité avec la procédure actuelle.
- Aucun salarié ayant terminé sa période de probation ne sera congédié, suspendu, rétrogradé ou déplacé sans que cette ligne de conduite ait été suivie. Un exemplaire de l'avis sera remis au salarié et à son délégué syndical; un autre exemplaire sera adressé à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables de la journée de l'incident. L'avis sera rédigé en français. La seule exception à ce qui précède aura trait aux cas de suspensions et de congédiement pour cause grave; dans un tel cas, l'Employeur avertira le délégué.
- 8.02 Un délégué syndical assistera, à titre de témoin, à toute entrevue faite par l'Employeur relativement au rendement ou au comportement d'un salarié, à moins que le salarié impliqué ne désire pas la présence du délégué.
- 8.03 Tout nouveau règlement sera affiché dans chaque département et l'Union en sera informée avant son entrée en vigueur. 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.
- 8.04 L'Union reconnaît les règlements existants ou à venir promulgués par l'Employeur et elle encouragera les salariés régis par la présente convention à observer ces règlements, dans la mesure où ils ne contreviennent pas aux dispositions de la présente convention.
- 8.05 Dans le cas de suspension, congédiement ou congédiement administratif d'un salarié ayant acquis de l'ancienneté, celui-ci en sera averti par son supérieur qui lui remettra par écrit, la ou les raisons de sa suspension, congédiement ou congédiement administratif. Le salarié en cause aura l'occasion, avant de quitter les lieux, de rencontrer un délégué syndical en privé et pendant un temps raisonnable.

ARTICLE IX - 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 dispositions de la présente convention ou une allégation de l'une ou de l'autre partie voulant que la convention ait été mal interprétée ou violée.
- 9.02 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées à son endroit aura le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il aura droit à un redressement monétaire de la part de l'Employeur.

ARTICLE IX -

PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS (suite)

9.03

De tels griefs seront étudiés de la façon suivante:

A) Première étape:

Le salarié, seul ou accompagné d'un délégué syndical, qui croit que la convention collective a été violée ou mal interprétée à son endroit doit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'incident ayant donné matière à grief, soumettre sa plainte à son contremaître ou à son chef de service afin d'en arriver à un règlement rapide.

B) Deuxième étape:

Si le contremaître ou le chef de service ne rend pas sa décision dans les cinq (5) 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 président ou à son représentant autorisé dans les dix (10) 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 le président ou son représentant autorisé du grief écrit de l'Union.

C) 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 du président ou de son représentant autorisé, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de la présente convention.

9.04

Le libellé du grief doit mentionner le ou les articles de la convention collective présumés violés de même que 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

Il est convenu que tout salarié qui soumet un grief ne subira pas de discrimination de ce fait.

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 délai spécifiées ci-dessus peuvent être prolongées par une entente écrite des deux parties.

9.09

Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il remonte à plus de six (6) mois.

ARTICLE X - ARBITRAGE

- 10.01 Si un grief n'est pas réglé à la troisième étape de la procédure du traitement des griefs, il pourra être porté en arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail dans les trente-et-un (31) jours civils de la date de la décision rendue à cette dernière étape de la procédure des griefs.
- 10.02 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.
- 10.03 Dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a autorisé pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a autorisé pour décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'Employeur.
- 10.04 La décision de l'arbitre sera sans appel et liera les parties.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 A) Garage et entretien général:
La semaine normale de travail comportera quarante (40) heures de travail réparties en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures consécutives (à l'exception de la période des repas) du lundi au vendredi.
- B) Production et expédition:
La semaine normale de travail comportera quarante (40) heures de travail réparties en quatre (4) jours non consécutifs de dix (10) heures consécutives (à l'exception de la période des repas), soit les lundi, mardi, jeudi et vendredi.
- C) Chauffeurs de camions-citernes:
La semaine normale de travail comportera quarante (40) heures de travail réparties en cinq (5) jours non consécutifs de huit (8) heures consécutives (à l'exception de la période des repas), soit les lundi, mardi, jeudi, vendredi et samedi.
- D) Transport et livraison spéciale:
La semaine normale de travail comportera quarante (40) heures de travail réparties en quatre (4) jours non consécutifs de dix (10) heures consécutives (à l'exception de la période des repas), soit les lundi, mardi, jeudi et vendredi.
- E) Route de grossistes:
La semaine normale de travail sera répartie en quatre (4) jours non consécutifs, soit les lundi, mardi, jeudi et vendredi.
- F) Route de beurre:
Cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL (suite)

11.02 Le programme quotidien et hebdomadaire des heures de travail des salariés sera affiché dans un endroit déterminé et ne pourra être modifié à moins que le salarié impliqué ne soit averti au plus tard le vendredi précédent, à moins de circonstances incontrôlables.

Toutefois, lorsqu'une programmation d'équipe 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.

11.03 Tous les salariés bénéficieront d'une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas du midi. Cette période pourra être programmée par l'Employeur entre 11h.00 et 13h.00.

Cependant, l'Employeur maintiendra la pratique de payer le repas aux salariés qui doivent travailler à l'extérieur de leur lieu habituel de travail.

11.04 Tous les salariés devront être prêts à entreprendre leur travail à l'heure indiquée. Aucun salarié ne devra pointer sa carte de présence ou quitter l'établissement avant l'heure fixée pour le départ. Toutefois, l'Employeur accordera aux salariés, une période de dix (10) minutes au maximum, immédiatement avant la fin de la journée normale de travail afin qu'ils puissent remiser leurs outils, s'il y a lieu, et procéder à leurs soins de toilette.

ARTICLE XII - PAUSES

12.01 Il y aura une période de repos permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail.

Ces périodes de repos se prendront par tous les salariés en même temps, à l'exception des préposés au quai de chargement (carreau) qui seront remplacés pendant la pause.

12.02 Tout salarié appelé à effectuer des heures supplémentaires en sus de deux (2) heures après sa journée normale de travail aura droit à une période de repos de trente (30) minutes avec pleine rémunération et, ensuite, à quinze (15) minutes de repos à toutes les trois (3) heures. La période de repos prend effet immédiatement après les heures normales de travail, et ce à tour de rôle.

ARTICLE XIII - SALAIRES

- 13.01 A) La classification des occupations et l'échelle des salaires en vigueur à compter du 14 juillet 1982 et du 14 janvier 1983 paraissent à l'Annexe "A" de la convention collective qui fait partie intégrante de la convention collective.
- B) La classification des occupations et l'échelle des salaires en vigueur à compter du 14 juillet 1983 et du 14 janvier 1984 paraissent à l'Annexe "B" de la convention collective qui fait partie intégrante de la convention collective.
- C) La classification des occupations et l'échelle des salaires en vigueur à compter du 14 juillet 1984 et du 14 janvier 1985 paraissent à l'Annexe "C" de la convention collective qui fait partie intégrante de la convention collective.
- 13.02 Les taux de salaires actuels plus élevés que ceux prévus par la 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 du même secteur économique pour établir la classification d'occupation et l'échelle de salaire pour ce salarié.
- 13.04 Un salarié affecté par l'Employeur à une tâche inférieure reçoit son salaire normal.
- 13.05 Un salarié qui exerce son droit d'ancienneté pour supplanter un autre salarié dans une tâche inférieure reçoit immédiatement le salaire maximum de la nouvelle tâche.
- 13.06 A) La paye est distribuée tous les jeudis pour la semaine se terminant le samedi précédent. Si le jeudi coïncide avec un jour férié, la distribution se fait le jour ouvrable suivant.
- B) Sur le bordereau du chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, les heures supplémentaires, les primes, les déductions effectuées et le montant du salaire net.
- C) L'Employeur remettra une photocopie ou talon du chèque qui équivaut aux prestations de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.
- 13.07 Le montant des retenues syndicales apparaîtra sur les formules T4 et TP4.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 14.01 Tout travail exécuté en sus des heures normales de travail quotidiennes ou en sus du total d'heures de la semaine normale de travail est rémunéré au taux normal majoré de moitié. Aux fins de la présente convention, les journées de la semaine de travail sont comptées de minuit à minuit.
- 14.02 Un salarié appelé à effectuer des heures supplémentaires en sus de quatre (4) heures, soit avant ou après sa journée normale de travail ou les deux, sera rémunéré au taux double pour toutes les heures effectuées en sus de quatre (4) heures supplémentaires au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures.
- 14.03 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux double.
- 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 sont réparties aussi équitablement que possible entre les salariés affectés à une même tâche dans un même département et ce, par rotation de la liste d'ancienneté.
- Lorsqu'un de ceux-ci refusera, il devra attendre que la rotation soit terminée avant ~~d'être désigné~~ *de lui offrir* à nouveau.
- B) En ce qui concerne le temps supplémentaire à être effectué le mercredi ou le samedi ou un jour férié par des salariés qui sont normalement en congé lors de ces journées, il sera distribué par rotation en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté dans le département parmi ceux qui sont qualifiés pour accomplir tout le travail demandé.
- Lorsqu'un de ceux-ci refusera, il devra attendre que la rotation soit terminée avant ~~d'être désigné~~ *de lui offrir* à nouveau.
- N.B. Pour les fins de cette clause, les départements sont définis comme suit:
- 1- Frigidaire
 - 2- Remplaçant, routes de gros, transport
 - 3- Production, réception
 - 4- Garage, entretien
- 14.06 Aucun salarié ayant effectué des heures supplémentaires ne sera tenu de prendre congé afin de compenser les heures supplémentaires pendant lesquelles il a travaillé.
- 14.07 L'Employeur qui sollicite des heures supplémentaires auprès d'un salarié doit le faire au moins trois (3) heures avant la fin de la journée régulière de travail sauf en cas d'urgence comme panne de courant, inondation, incendie ou bris mécanique.

ARTICLE XV -

PRIMES ET BONIS

- 15.01 Un salarié désigné par l'Employeur pour remplacer un contremaître, recevra le taux de salaire du contremaître pour chaque journée de suppléance.
- 15.02 Si un salarié travaille une (1) heure ou plus à une tâche de classification supérieure, il reçoit le salaire de la tâche supérieure pour toutes les heures effectuées ce jour-là.
- 15.03 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 statutaires.
- 15.04 Prime du soir:
Tout salarié travaillant sur la relève du soir aura droit à une prime de vingt cents (0.20) l'heure sur les heures travaillées.
- 15.05 A) Vers le 15 décembre de la première année contractuelle, l'Employeur accordera une allocation de soixante-quinze dollars (75,\$) aux salariés désignés ci-après qui ont complété plus d'un an de service et qui sont obligés de fournir leurs outils.
- Liste des employés:
Electricien A 2 et maintenance;
Mécanicien;
Fabricant de boîtes de camions;
Mécanicien de machine fixe Classe 4;
Aide-mécanicien et service.
- B) Vers le 15 décembre de la deuxième année contractuelle, l'Employeur accordera une allocation de soixante-quinze dollars (75,\$) aux salariés désignés en 15.05 A) qui ont complété plus d'un an de service et qui sont obligés de fournir leurs outils.
- C) Vers le 15 décembre de la troisième année contractuelle, l'Employeur accordera une allocation de cent dollars (100,\$) aux salariés désignés en 15.05 A) qui ont complété plus d'un an de service et qui sont obligés de fournir leurs outils.

ARTICLE XVI -

VACANCES

- 16.01 L'Employeur convient d'accorder à ses salariés des vacances payées, allouées selon les critères suivants:
- Les salariés ayant à leur crédit au 31 décembre de l'année précédente:
- Moins de douze (12) mois:
- A) Pour les salariés qui travaillent cinq (5) jours par semaine:
Une (1) journée par mois de service, (maximum: 10 jours).

ARTICLE XVI - VACANCES (suite)

- 16.01 B) Pour les salariés qui travaillent quatre (4) jours par semaine:
Une (1) journée par mois et demi (1½) de service, (maximum: 8 jours).
Un (1) an:
Deux (2) semaines.
Cinq (5) ans:
Trois (3) semaines.
Dix (10) ans:
Quatre (4) semaines.
Vingt (20) ans:
Cinq (5) semaines.
- 16.02 Le choix des périodes de vacances se fera par ordre d'ancienneté, par occupation et par département, à moins que l'Employeur ne ferme son établissement à une période donnée. Une copie de la programmation des vacances sera remise au délégué syndical le 30 mars au plus tard. La programmation des vacances sera affichée le 15 avril de l'année courante.
- 16.03 A) Le nombre de salariés absents en même temps sera établi selon les besoins de l'entreprise. Il est entendu que tous les salariés peuvent bénéficier de deux (2) semaines consécutives de vacances durant la période du 1er mai au 15 septembre. Le choix des semaines additionnelles se fera selon la même procédure, une fois le choix des deux premières semaines complété. Aucun salarié ne pourra exiger plus de deux semaines consécutives de vacances, à moins d'une entente contraire entre l'Employeur et le salarié concerné.
B) Cependant, les semaines additionnelles de vacances devront être prises en dehors de la période normale des vacances. Toutefois, lorsque la clause 16.03 (A) aura été respectée, s'il reste encore des semaines disponibles à l'intérieur de la période normale des vacances, les salariés pourront choisir le reste de leur période par ordre d'ancienneté.
- 16.04 Le salarié recevra le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances. Ce montant sera basé sur le salaire normal du salarié au moment de ses vacances, selon les droits de chacun, tel qu'établi à la clause 16.01.
- 16.05 Les vacances doivent être prises durant l'année civile.
- 16.06 Le salarié qui se marie aura la priorité pour le choix de ses vacances en autant qu'il prévienne son supérieur avant le 15 janvier.
- 16.07 Les salariés qui quittent le service de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacances qui leur est dû au moment de leur départ. Le montant sera calculé du 1er janvier à la date de leur départ et basé sur leur ancienneté à cette date, soit 4 p. cent, 6 p. cent, 8 p. cent ou 10 p. cent de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er janvier de chaque année.

ARTICLE XVII - JOURS FERIES

- 17.01 A) Les jours fériés suivants seront payés, en plus d'être chômeés:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Premier mai, fête des travailleurs
 - Fête de Dollard
 - St-Jean-Baptiste
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël
- B) Si le 1er mai tombe un jeudi ou vendredi, il sera reporté au lundi suivant.
- C) A compter du 1er janvier 1983, tout salarié régulier aura droit à un congé additionnel qui devra être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année, à une date fixe décrétée par l'Employeur pour tous les salariés ou à une date qui sera fixée pour chacun des salariés par entente mutuelle entre le salarié et son supérieur.
- Ce congé devra être pris en dehors de la période privilégiée des vacances.
- L'Employeur informera le syndicat avant le 1er janvier de chaque année si le congé doit être pris à une date fixe.
- 17.02 Lorsqu'un ou deux congés, tel que défini à la clause 17.01, survient (surviennent) pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci pourra, après avoir pris entente avec l'Employeur, choisir l'une ou l'autre des alternatives suivantes:
- A) prendre ce ou ces congés en même temps que ses vacances;
 - B) réclamer paiement pour ce ou ces congés;
 - C) prendre ce ou ces congés à tout autre moment, après la période privilégiée des vacances établie en 16.03 (A).
- 17.03 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours fériés précités sera rémunéré au taux normal majoré de moitié en plus du paiement du congé.
- 17.04 Lors d'une semaine où survient (surviennent) un ou deux congés, la semaine de travail sera réduite d'un ou de deux jours, selon le cas, et la journée équivaldra à une journée normale selon les dispositions de la clause 11.01, paragraphes (A) à (F) inclusivement.
- 17.05 Pour avoir droit au paiement des jours de congé précités, le salarié doit avoir complété sa période de probation et avoir travaillé le jour qui précède et celui qui suit immédiatement le congé, à moins d'absence pour maladie dont la preuve incombe au salarié ou encore avec l'autorisation de l'Employeur. Il est entendu que les suppléants ne travaillent pas lors de ces jours de congé à la place des salariés permanents.

ARTICLE XVII - JOURS FERIES (suite)

- 17.06 Aucun salarié ne sera programmé après 18h.00 la veille de Noël et du Jour de l'An. Cette clause ne s'applique pas aux livreurs-vendeurs et aux salariés du frigidaire. Les salariés du frigidaire recevraient alors une prime équivalente à 50% de leur taux horaire régulier pour chaque heure travaillée après dix-huit (18) heures, s'il y a lieu.
- 17.07 Si un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, il sera reporté à la semaine suivante, sauf le lendemain de Noël et le lendemain du Jour de l'An.

ARTICLE XVIII - CONGES SOCIAUX

- 18.01 Les salariés peuvent bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants, pourvu que l'événement survienne lors de jours ouvrables, à moins qu'il ne soit spécifié autrement:
- A) Lors du mariage du salarié:
La journée du mariage, si jour ouvrable ou non.
 - B) Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant:
Deux (2) jours: le jour de la naissance et le jour où le salarié va chercher sa femme à l'hôpital ou le jour de l'adoption et le jour où le salarié signe les documents d'adoption.
 - C) Lors du mariage de son enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère ou belle-soeur:
La journée du mariage, si jour ouvrable.
 - D) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant à charge:
Cinq (5) jours ouvrables.
 - E) Lors du décès de son père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur ou enfant non à sa charge:
Trois (3) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
 - F) Lors du décès des beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille:
Un (1) jour, le jour des funérailles.
- 18.02 Un salarié qui doit se déplacer, dans les circonstances décrites aux alinéas (D), (E) ou (F) de la clause 18.01, à une distance de plus de deux cent quarante kilomètres (240) de son domicile, aura droit à une journée additionnelle de congé payé, s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- 18.03 Lors d'une élection, l'Employeur déterminera pour chaque salarié, ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon les dispositions de la Loi.

ARTICLE XIX - PERMIS D'ABSENCE

- 19.01 Un salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence non payé à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence. Le salarié devra alors mentionner la durée de son absence à son Employeur. Ce permis ne sera pas refusé si les motifs invoqués par le salarié sont raisonnablement justifiés. Il est entendu que l'octroi d'un permis d'absence ne nuira en rien aux privilèges et droits acquis d'un salarié.
- 19.02
- A) L'Employeur se réserve le droit d'envoyer des salariés suivre un cours sur la cueillette du lait par camion-citerne (en vrac) ou des cours reliés au domaine de l'industrie laitière. Il est entendu que les salariés choisis ne subiront aucune perte de salaire.
 - B) Il est mutuellement convenu que l'Employeur assumera les frais de cours ainsi que les déboursés inhérents à ces cours.
 - C) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accroître pendant un permis d'absence. Dès son retour au travail, le salarié réintégrera son ancien poste ou une fonction équivalente et il aura droit à toute augmentation de salaire en vertu des dispositions de la convention collective, sans égard à son absence.

ARTICLE XX - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

- 20.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé des salariés pendant les heures de travail.
- 20.02
- A) Les salariés régis par la présente convention bénéficieront du Régime d'assurances collectives des Employés de Commerce.
 - B) La contribution maximum de l'Employeur sera celle-ci:
1ère année contractuelle: 2.5% du salaire assuré du salarié
2e année contractuelle: 2.6% du salaire assuré du salarié
3e année contractuelle: 2.7% du salaire assuré du salarié
 - C) La contribution des salariés sera établie comme suit:
1ère année contractuelle: 2.5% du salaire assuré
2e année contractuelle: 2.6% du salaire assuré
3e année contractuelle: 2.7% du salaire assuré
 - D) Le Régime d'assurances collectives est obligatoire pour tous les salariés régis par la présente convention collective et ceux-ci devront autoriser l'Employeur à déduire leur part de contribution.
 - E) Le salaire assuré est le salaire normal que reçoit un salarié pour la semaine normale de travail établie en 11.01 au taux normal et il n'inclut pas le surtemps, les primes ou tout autre bénéfice auquel un salarié peut avoir droit.
 - F) En considération de la contribution requise de l'Employeur, telle que décrite au paragraphe précédent, les salariés assujettis à la convention cèdent à l'Employeur leurs droits à cette réduction de prime de l'Assurance-chômage provenant de l'enregistrement de l'assurance-salaire invalidité de courte durée.

ARTICLE XX - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE (suite)

- 20.03 Il est mutuellement entendu entre les parties que si un salarié est incapable de travailler suite à un accident du travail, l'Employeur s'engage à payer sa part des primes d'assurances collectives requises pendant la durée de la période d'invalidité reconnue. Cependant, il est mutuellement entendu que l'Employeur ne sera pas tenu de payer la part des primes d'assurances collectives du salarié.
- 20.04 CAISSE D'ECONOMIE DES EMPLOYES DE COMMERCE DU QUEBEC
- A) Sur demande des salariés membres de la Caisse d'Economie des Employés de Commerce du Québec, (C.E.E.C.Q.), l'Employeur s'engage à déduire de leur salaire hebdomadaire, les sommes que ceux-ci désirent déposer à leur compte d'épargne.
 - B) Il est entendu que l'Employeur remettra ces sommes sur une base hebdomadaire à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce du Québec, avec un rapport détaillé des dépôts de chaque salarié.
 - C) Il est entendu que la procédure à suivre sera celle qui est actuellement en vigueur.
- 20.05 Si un salarié est temporairement incapable de travailler en raison de maladie ou d'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.
- 20.06 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical en tout temps, pendant les heures normales de travail, par le médecin désigné par l'Employeur et à ses frais. Il est entendu que le salarié ne subira aucune perte de salaire. Pour un nouveau salarié, l'examen médical n'aura pas lieu pendant les heures de travail.
- Tous les salariés régis par la présente convention auront droit à une absence de trois (3) heures payées pour subir les tests médicaux exigés par le Service de santé de la municipalité où ils travaillent.
- 20.07 Un Comité de sécurité au travail formé pour moitié de représentants de l'Employeur et pour moitié de salariés élus ou désignés par l'Union devra exister en tout temps dans chaque succursale et les noms des membres de ce Comité seront affichés au babillard.

ARTICLE XXI - JOURS DE MALADIE

- 21.01 L'Employeur accordera un régime de congés de maladie de la façon suivante:
- A) Au 1er décembre 1981 et au 1er décembre 1982, tout salarié ayant un (1) an de service ou plus, se verra accorder une avance (crédit) de trois (3) jours d'absence pour maladie, qu'il pourra utiliser au cours de l'année.
- Au 1er décembre 1981 et au 1er décembre 1982, tout salarié ayant moins d'un (1) an de service continu aura droit à une journée d'absence pour maladie par quatre (4) mois complets de service (maximum trois (3) jours).

ARTICLE XXI - JOURS DE MALADIE (suite)

- 21.01 B) Au 1er décembre 1983, tout salarié ayant un (1) an de service ou plus, se verra accorder une avance (crédit) de quatre(4) jours d'absence pour maladie, qu'il pourra utiliser au cours de l'année.
- Au 1er décembre 1983, tout salarié ayant moins d'un (1) an de service continu aura droit à une journée d'absence pour maladie par trois (3) mois complets de service (maximum quatre (4) jours).
- C) Au 1er décembre 1984, tout salarié ayant un (1) an de service ou plus, se verra accorder une avance (crédit) de cinq (5) jours d'absence pour maladie, qu'il pourra utiliser au cours de l'année.
- Au 1er décembre 1984, tout salarié ayant moins d'un (1) an de service continu aura droit à une journée d'absence pour maladie par deux (2) mois complets de service (maximum cinq (5) jours).
- D) Ces journées d'absence pour maladie ne s'accumulent pas d'année en année mais sont monnayables lorsque non utilisées vers le 15 décembre de chaque année selon les taux de salaire en vigueur durant l'année.
- E) En cas d'absence, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat avant le début de la journée de travail.
- F) A l'occasion de l'absence d'un salarié, l'Employeur peut exiger la production d'une preuve de maladie. Les salariés en période d'absence à court terme et à long terme devront faire parvenir à l'Employeur copie de leur certificat médical et ce, dans les plus brefs délais.
- 21.02 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.
- 21.03 L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer afin de discuter des moyens et de la mise en place de mécanismes nécessaires pour résoudre le problème des salariés forcés de changer de travail par suite d'une décision médicale.
- 21.04 Afin d'éviter que les salariés ne subissent une période trop longue sans revenu, ceux qui tombent sous la juridiction de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec bénéficieront d'une avance équivalente au montant payé par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec à la condition que le salarié consente à ce que le chèque de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec parvienne au nom de l'Employeur.
- Dans le cas où le chèque de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec parviendrait au nom du salarié, celui-ci s'engage à l'endosser et à le remettre à l'Employeur. Il est bien entendu que le montant susmentionné couvrira seulement la partie du salaire.

ARTICLE XXI - JOURS DE MALADIE (suite)

21.05 Soins dentaires

L'Employeur versera huit cents (0.08) l'heure normale travaillée (excluant les heures supplémentaires) au fonds du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce. Il est entendu que ce régime est actuellement administré par un comité de fiduciaires patronal-syndical.

21.06 L'Employeur convient d'équiper son établissement d'une trousse de premiers soins et de faire en sorte qu'il y ait autant que possible sur les lieux des personnes habiletés à dispenser les premiers soins aux salariés blessés.

ARTICLE XXII - FONCTION DE JURE - TEMOIN

22.01 Un salarié appelé à agir comme 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 appelé à agir comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi, recevra la différence entre son salaire normal et ses honoraires 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 a été strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen en cette matière.

22.04 Tout salarié convoqué comme témoin par bref d'assignation (subpoena), sauf dans sa propre cause, recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait accompli ses fonctions normales.

ARTICLE XXIII - UNIFORMES

23.01 A) Après trois (3) mois de service continu, les livreurs-vendeurs et les chauffeurs auront l'opportunité de se faire confectionner un uniforme, renouvelable tous les ans, qui pourra comprendre:

deux (2) pantalons;
quatre (4) chemises;
un (1) coupe-vent d'été (au choix du salarié);
une (1) vareuse;
deux (2) cravates et
une (1) casquette.

L'Employeur fournira au préposé au service-dépanneur (towing) et au préposé à l'entretien extérieur les articles suivants:

un (1) imperméable;
une (1) vareuse ou parka d'hiver

ARTICLE XXIII - UNIFORMES (suite)

23.01 Ces articles sont renouvelables à tous les ans, si nécessaire.

i) Si le salarié compte moins de deux (2) années d'ancienneté, l'Employeur assumera cinquante pourcent (50%) des frais d'achat de l'uniforme.

ii) Si le salarié compte deux (2) années d'ancienneté ou plus, l'Employeur assumera entièrement les frais d'achat de l'uniforme.

B) Les salariés concernés acceptent que l'Employeur fasse, par versements hebdomadaires et cumulatifs, les déductions de leur salaire nécessaires à cette fin, à raison de dix dollars (10,\$) par semaine, jusqu'à paiement complet et final.

23.02 L'Employeur s'engage à fournir, à tous les salariés qui travaillent sur des surfaces humides, des bottes protectrices. De plus, l'Employeur fournira aux salariés qui travaillent dans le réfrigérateur, des gants, un veston thermal et des bottes doublées. Il en sera de même pour les salariés qui travaillent à l'intérieur de la laiterie.

23.03 L'Employeur convient de maintenir la pratique actuelle en ce qui concerne l'entretien des uniformes exigés par ses Règlements. La présente clause fait exception des chauffeurs.

23.04 L'Employeur continuera de fournir, à ses frais, les vêtements nécessaires aux salariés de métier.

ARTICLE XXIV - SALLE DE REPOS

24.01 Les salariés s'engagent à maintenir propre et hygiénique toute salle de repos que l'Employeur met à leur disposition. Il est entendu que les salariés du garage disposeront également d'une salle de repos.

ARTICLE XXV - GENERALITES

25.01 Il est entendu que pendant la durée de la convention collective l'Employeur ne pourra vendre ou octroyer à franchise la route des livreurs-vendeurs suivants aussi longtemps que ceux-ci occuperont leur poste actuel.

Nom des livreurs-vendeurs

J. Bouchard
J.P. Guénette
M. Bouchard
P.E. Giroux

ARTICLE XXV - GENERALITES (suite)

25.02 La présente convention collective ne sera pas invalidée en raison de la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses. En telle occurrence, seules les clauses affectées seront soumises à négociation entre les parties aux présentes pour apporter les amendements nécessaires.

25.03 Il est convenu que, dans le cas où l'Employeur désire embaucher de nouveaux salariés, l'Union pourra présenter des candidats pour les postes à combler. Cependant, l'Employeur se réserve le droit de choisir le candidat à être embauché.

25.04 L'Employeur s'engage à fournir, dans la mesure du possible, à ses frais, une aire de stationnement réservée aux salariés.

ARTICLE XXVI - PUBLICATION DE LA CONVENTION

26.01 L'Employeur et l'Union conviennent de faire imprimer conjointement le texte de la présente convention collective sous forme de fascicule. Chaque partie paiera la moitié des frais d'impression. L'Union, pour sa part, conservera cinquante (50) exemplaires de la convention imprimée.

ARTICLE XXVII - GREVE ET CONTRE-GREVE

27.01 Conformément aux dispositions du Code du Travail, il est convenu qu'il n'y aura ni grève ni contre-grève (lock-out) pendant la durée de la présente convention.

27.02 Il est entendu que, si un salarié refuse de franchir, sans autorisation du syndicat concerné, une ligne de piquetage formée ailleurs que chez son Employeur, par un autre syndicat ou association affilié à l'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 501, ce geste ne sera pas considéré comme une violation de la présente entente. L'Union informera l'Employeur de l'existence d'une telle grève ou ligne de piquetage.

ARTICLE XXVIII - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28.01 La présente convention collective entrera en vigueur le 14 juillet 1982 et demeurera en vigueur pendant trois (3) ans, soit jusqu'au 13 juillet 1985.

28.02 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.

ARTICLE XXVIII - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28.03 L'Employeur ou l'Union peut donner un avis de rencontre pour la négociation d'une nouvelle convention collective ou de certaines clauses de la convention collective, tel que stipulé à l'article 52 du Code du Travail.

28.04 Tel que stipulé à l'article 53 du Code du Travail, la phase des négociations commence à compter du moment où l'avis a été donné suivant l'article 52 du Code du Travail.

ARTICLE XXIX - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

29.01 Les conditions de travail des salariés à temps partiel sont décrites à l'Annexe "D" de la convention collective qui fait partie intégrante de la présente convention.

En foi de quoi, les parties ont signé à Sainte-Thérèse-de-Blainville, ce 31 jour du mois de Septembre, de l'année mil neuf cent quatre-vingt-deux.

POUR L'UNION

Marc Camus
Maurice Lavoie
Jules Favoie
Lucien Tremblay

POUR L'EMPLOYEUR

Jean Proulx
Jacques Ferrel
J. P. L.

CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR LE: '

OCCUPATIONS	ANNEXE "A"		ANNEXE "B"		ANNEXE "C"	
	14-07-82	14-01-83	14-07-83	14-01-84	14-07-84	14-01-85
<u>Garage et entretien général</u>						
Catégorie A-1	422.	430.	465.	471.	512.	517.
Electricien A-2 et entretien général (Maintenance)						
Catégorie A-2	387.	395.	430.	436.	477.	482.
Mécanicien Mécanicien de machine fixe classe 4 et entretien général (maintenance) Fabricant de boîtes de camions						
Catégorie A-3	377.	385.	420.	426.	467.	472.
Peintre Menuisier						
Catégorie A-5	337.	345.	380.	386.	427.	432.
Aide-mécanicien et service						
<u>Production et expédition</u>						
Catégorie B-1	367.	375.	410.	416.	457.	462.
Préposé à la pasteurisation Préposé à la réception du lait						
Catégorie B-2	340.	348.	383.	389.	430.	435.
Expéditeur Pileur						

	ANNEXE "A"		ANNEXE "B"		ANNEXE "C"	
	14-07-82	14-01-83	14-07-83	14-01-84	14-07-84	14-01-85
<u>Production et expédition</u>						
Catégorie B-3	340.	348.	383.	389.	430.	435.
Opérateur de machine (carton, sachets, crémette)						
Catégorie B-4	327.	335.	370.	376.	417.	422.
Aide au réfrigérateur						
Aide Général						
<u>Chauffeurs de camions citernes</u>						
Catégorie C-1	377.	385.	420.	426.	467.	472.
Chauffeur de camion citerne						
<u>Transport et livraison spéciale</u>						
Catégorie D-1	357.	365.	400.	406.	447.	452.
Chauffeur de camion de transport						
Catégorie D-2	332.	340.	375.	381.	422.	427.
Livraison spéciale						
<u>Routes de gros</u>						
Catégorie E-2	397.	405.	440.	446.	487.	492.
Remplaçant						
Catégorie E-3	377.	385.	420.	426.	467.	472.
Route de gros						
Route de beurre						

	ANNEXE "A"		ANNEXE "B"		ANNEXE "C"	
	14-07-82	14-01-83	14-07-83	14-01-84	14-07-84	14-01-85
<u>Chefs d'équipe</u>						
Catégorie F-1	377.	385.	420.	426.	467.	472.
Chef d'équipe						

ANNEXE "D"

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

ARTICLE I - ANCIENNETE

- 1.01 Les salariés à temps partiel auront préséance sur tout nouveau salarié pour tout poste vacant parmi les salariés permanents à plein temps. L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté pour autant que ces salariés satisfassent aux exigences normales du poste.
- 1.02 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié permanent à plein temps, le temps écoulé pendant sa période de probation en tant que salarié à temps partiel sera reconnu; cependant son ancienneté sera calculée depuis la date d'acceptation par l'Employeur du changement dans ses conditions de travail.
- 1.03 L'ancienneté des salariés à temps partiel est distincte de l'ancienneté des salariés permanents.
- 1.04 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié permanent, son ancienneté dans l'échelle des salaires sera reconnue pour déterminer son salaire.
- 1.05 Dans le cas de mises à pied, les salariés à temps partiel précéderont les salariés à plein temps et ces mises à pied se feront dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

ARTICLE II - HEURES DE TRAVAIL

- 2.01 Le programme de travail quotidien d'un salarié à temps partiel devra comporter quatre (4) heures consécutives de travail, au minimum. L'Employeur convient de tenir compte de l'ancienneté du salarié, pourvu qu'il soit disponible et apte à accomplir le travail.
- 2.02 Le nombre de salariés à temps partiel à être embauchés ne doit pas entraîner de déplacement de salariés à plein temps ni nuire à l'embauchage de salariés permanents à plein temps.

ARTICLE III - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 3.01 Les heures supplémentaires à être effectuées par les salariés à temps partiel seront ajustées en fonction des horaires de travail des salariés permanents selon les dispositions de la clause 11.01 (A) à (F) et de l'article XIV relatif aux heures supplémentaires.

ARTICLE IV - CONGES SOCIAUX, JOURS DE MALADIE ET ACCIDENT, ASSURANCES

4.01 Les salariés à temps partiel n'ont pas droit aux congés sociaux, jours de maladie et accident et assurances, tel qu'établi aux articles XVIII, XIX, XX et XXI de la convention collective, mais bénéficient cependant de tous les autres avantages de la convention collective.

ARTICLE V - SALAIRES

5.01 Les salariés à temps partiel seront rémunérés selon leur classification, au prorata des salaires déterminés aux Annexes A, B et C.

ANNEXE "E"

RETROACTIVITE

La présente annexe fait partie intégrante de la convention collective négociée entre les parties.

Il est mutuellement entendu que tous les salariés bénéficieront d'un montant de \$33.00 par semaine rétroactif au 14 Juillet 1982.

Les ajustements de salaires consentis aux salariés affectés aux classifications d'opérateurs de machines, chauffeurs de camions-citernes et route de beurre sont effectifs au 29 Aout 1982.

N.B. Les salariés affectés aux routes de détail sont assujettis à la lettre d'entente No. 2 .

LETTRE D'ENTENTE #1

conclue à SAINTE-THERESE-DE-BLAINVILLE, ce
..... jour du mois de Septembre,
de l'année mil neuf cent quatre-vingt-deux.

ENTRE: LAITERIE LEVEILLE INC.
ci-après appelé "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 seconde part.

Il est entendu que pour la durée de la prochaine convention collective M.M. J.P. Denis et Paul Gagné seront couverts par l'article 7.04 de la convention collective, en autant qu'ils maintiennent leur statut de délégué substitut.

POUR L'UNION

POUR L'EMPLOYEUR

Lucien Tremblay

Alain Proulx

Jules Favoie

Jacques Ferrel

Maurice Duro

J. A.

Maryse Cormier

LETTRE D'ENTENTE #2

conclue à SAINTE-THERESE-DE-BLAINVILLE, ce^{2^e}
..... jour du mois de^{septembre},
de l'année mil neuf cent quatre-vingt-deux.

ENTRE: LAITERIE LEVEILLE INC.
ci-après appelé "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 seconde part.

SALAIRES DES SALARIES AFFECTES AUX ROUTES DE DETAIL.

Il est entendu que l'échelle des salaires des salariés suivants sera établie comme suit, aussi longtemps qu'ils occuperont leur poste actuel:

<u>NOM DU SALARIE</u>	14-7-82	14-1-83	14-7-83	14-1-84	14-7-84	14-1-85
J. Bouchard	407.33	407.33	420.	426.	467.	472.
J. P. Guénette	378.31	385.	420.	426.	467.	472.
M. Bouchard	407.01	407.01	420.	426.	467.	472.
P.E. Giroux	377.	385.	420.	426.	467.	472

POUR L'UNION

POUR L'EMPLOYEUR

Lucien Tremblay

Jean Desormeaux

Marcus Courville

Regis Ferrel

Maurice Duro

Guilbert

Jules Favoie

LETTRE D'ENTENTE #3

conclue à SAINTE-THERESE-DE-BLAINVILLE, ce^{2^e}
..... jour du mois de^{septembre}
de l'année mil neuf cent quatre-vingt-deux.

ENTRE: LAITERIE LEVEILLE INC.
ci-après appelé "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 seconde part.

VACANCES

Il est entendu que les vacances devant être prises durant l'année civile 1982 seront établies comme suit:

Les salaires ayant à leur crédit au 31 décembre 1981:

- a) Moins de 12 mois
 - i) Pour les salariés qui travaillent 5 jours par semaine:
1 journée par mois de service, payable à 4% du salaire total gagné en 1981 (maximum 10 jours)
 - ii) Pour les salariés qui travaillent 4 jours par semaine:
1 journée par mois et demi (1½) de service, payable à 4% du salaire total gagné en 1981 (maximum 8 jours)
- b) 1 an
2 semaines à 4% du salaire total gagné en 1981
- c) 5 ans
3 semaines à 6% du salaire total gagné en 1981
- d) 10 ans
4 semaines à 8% du salaire total gagné en 1981
- e) 20 ans
5 semaines à 10% du salaire total gagné en 1981

POUR L'UNION

POUR L'EMPLOYEUR

Lucien Tremblay

Aluis Rozumec

Jules Favoie

Jacques Favoie

Maurice...

Guill...

Myron Cormier

DÉPÔT

37705

2

Dépôt N°:

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16090-02
Date	Signature 83-01-11	Reception 83-01-17	Durée	Du	Au	Nombre de salariés r ^{eg} is par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce local 501 - TUAC (UFCW) Att.: M. Germain Courchesne 3398 Métropolitain Est Montréal, Qué H2A 1A4	<input type="checkbox"/> Déposant Laiterie Léveillé Inc 153 rue Turgeon Ste-Thérèse, Qué J7E 3J2

Unité de négociation

E.V.: M^{ême} et 2997 boul St-Charles, Lachenaie

ENTENTE: Fusion officielle et changement de nom de la Caisse d'Economie des Employés de Commerce du Québec

Région	06-09	Activité	0111 (1)	Affiliation	10
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	-----------

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

Remarques section (empty)

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Berrette David</i>	Date 83-03-08

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

RECHERCHE

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: LAITERIE LEVEILLE INC.

partie de première part;

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

partie de seconde part.

Le présent Mémoire d'entente fait partie intégrante de la convention collective négociée entre les parties aux présentes et doit être conforme à l'article 72 du Code du Travail du Québec.

Considérant la fusion officielle et le changement de raison sociale subséquent de la Caisse d'Economie des Employés de Commerce du Québec le 1er novembre 1982, il est convenu entre les parties aux présentes que partout où apparaît le nom Caisse d'Economie des Employés de Commerce du Québec on lise en lieu et place: CASSE D'ECONOMIE DES TROIS C.

En foi de quoi, les parties ont signé, ce
.....⁹ jour du mois de janvier..... de
l'année mil neuf cent quatre-vingt-trois..

78 JAN 17 11 00

PARTIE DE PREMIERE PART:

[Signature]

PARTIE DE SECONDE PART:

[Signature]