

82 OCT 28 12 56

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



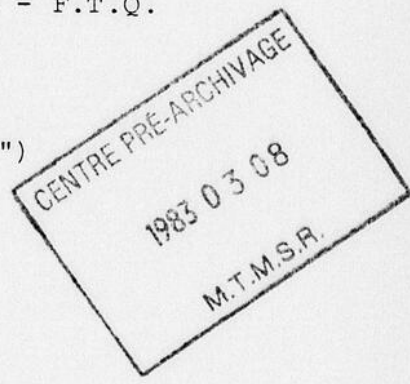
ENTRE: WEBSTER & FILS LIMITEE  
ayant son siège social à  
2585, Côte de Liesse  
Montréal (Québec)  
H4N 2M8

(Ci-après appelé " L'EMPLOYEUR ")

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - T.U.A.C. - C.T.C.-F.T.Q.  
268, rue Marie de l'Incarnation  
Québec (Québec)  
G1N 3G4

ou ses successeurs détenant une charte  
de l'Union Internationale des Travail-  
leurs Unis de l'Alimentation et du  
Commerce, affiliée au C.T.C. - F.T.Q.

(Ci-après appelée " L'UNION ")



## INTERPRETATION DES TERMES

Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :

- A) SALARIE: Tout salarié régi par la présente convention, selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après .
- B) EMPLOYEUR: Le mot " EMPLOYEUR " quand il est utilisé dans la présente convention désigne les représentants autorisés de l'EMPLOYEUR .
- C) PROMOTION: Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant les responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé .
- D) RETROGRADATION: Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé .
- E) JOUR: A moins de stipulation contraire, le mot " jour ", dans la présente convention signifie " jour de calendrier " .
- F) JOURS OUVRABLES: Pour les fins de la présente, les " jours ouvrables " sont les jours où l'établissement est ouvert à la clientèle .

NOTE: Il est convenu que seul le texte français sera considéré comme officiel .

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'EMPLOYEUR reconnaît l'UNION comme seul agent négociateur de tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, du contremaître et des personnes au-dessus du rang de contremaître travaillant pour Webster & Fils Limitée situé 2315, rue Diésel, dans la ville de Québec.
- 1.02 Il est convenu que l'EMPLOYEUR ne fera pas d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci.
- 1.03 Toute annexe à la présente convention collective fait partie intégrante de ladite convention.
- 1.04 Aucun salarié ne sera mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

ARTICLE 11 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'UNION reconnaît que c'est le droit de l'EMPLOYEUR :
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des employés ;
  - b) embaucher, classifier, promouvoir, démettre, mettre à pied ou congédier les employés ;
  - c) mettre en vigueur des règlements de sécurité et disciplinaires et suspendre, démettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux employés ;
  - d) généralement diriger l'entreprise dans laquelle la Compagnie est engagée et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes de vente et de distribution, les cédules d'opération et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.
- 2.02 L'EMPLOYEUR s'engage à ne pas exercer ses droits de gestion de façon arbitraire ou discriminatoire, à défaut de quoi, le salarié ou l'UNION peut soumettre un grief.
- 2.03 Dans le cas d'opérations qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches sont établies et évaluées par l'EMPLOYEUR, selon les besoins de ces nouvelles opérations .
- L'EMPLOYEUR informe l'UNION par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ces nouvelles opérations. L'EMPLOYEUR et l'UNION négocient le ou les taux de salaire pour ces nouvelles opérations.

ARTICLE 11                    DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03                    (suite)

L'UNION peut présenter un grief, selon la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la présente convention collective. De tels griefs sont étudiés à compter de la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs .

2.04                    Toutes directives données aux salariés devront être faites par le gérant des ventes de l'établissement. Pendant son absence, les directives seront données par un des deux (2) employés de bureau.

Pendant l'absence du gérant des ventes de l'établissement et du premier employé de bureau, le deuxième employé de bureau pourra transmettre les directives aux salariés .

L'EMPLOYEUR devra communiquer, par écrit, à l'UNION, les noms des personnes responsables ci-haut mentionnées, par ordre d'importance .

ARTICLE 111                SECURITE SYNDICALE

3.01                    L'EMPLOYEUR convient qu'en autant que cette unité de négociation est concernée, elle ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre union dans le but de :

- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation, ou
- b) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail .

3.02                    Tout salarié doit, comme condition de son emploi faire partie de l'UNION et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

3.03                    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.

3.04                    Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'EMPLOYEUR à effectuer le prélèvement des frais d'initiation, sur son premier chèque de paie hebdomadaire, après une période d'attente de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'UNION .

ARTICLE 111      SECURITE SYNDICALE (suite)

- 3.05            L'EMPLOYEUR remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'UNION le vingt-cinquième (25e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait, conformément à la formule à l'Annexe " C " .
- 3.06            L'EMPLOYEUR s'engage à fournir au 31 janvier et au 31 juillet de chaque année, au secrétariat de l'UNION , la liste complète de ses salariés, comprenant le numéro du salarié, nom et prénom complets, adresse complète, la classification, le numéro d'assurance-sociale, date de naissance, date d'emploi, le salaire, date de fin de service et le cumulatif des retenues syndicales , tel qu'indiqué sur la formule T4 remise au salarié .
- 3.07            Le gérant des ventes de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué syndical le premier jour de son emploi .

ARTICLE 1V      TABLEAU D'AFFICHAGE

- 4.01            L'EMPLOYEUR convient de désigner des endroits où l'UNION peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposition un tableau d'affichage. Il est toutefois, convenu que ces avis doivent être acceptés, au préalable, par l'EMPLOYEUR qui y appose ses initiales. Toutefois, dans le cas d'un avis de convocation il n'est pas nécessaire de le faire initialer .

ARTICLE V      AFFAIRES SYNDICALES.

- 5.01            L'UNION peut désigner ou faire élire par les membres de l'unité de négociation un (1) délégué et un (1) substitut-délégué syndical par établissement .
- 5.02            L'EMPLOYEUR n'est tenu de reconnaître que les délégués syndicaux dont la nomination ou élection lui a été annoncée, par écrit .
- 5.03            Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre de l'UNION, doit être accompagné d'un représentant syndical et/ou du délégué et/ou du substitut-délégué syndical, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'EMPLOYEUR.
- 5.04            Les agents d'affaire de l'UNION ont accès à l'établissement durant les heures de travail des salariés pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Ces représentants doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou s'il est absent à la personne en charge.

ARTICLE V AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 5.05 Le délégué ou le substitut-délégué syndical peut obtenir un permis d'absence, sans paie, pour assister à des conventions syndicales jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an. L'UNION fait sa demande au moins quinze (15) jours avant le début de la permission d'absence désirée. Ce permis d'absence s'applique au délégué ou substitut-délégué syndical.
- 5.06 Tout salarié dont les services sont retenus par l'UNION reçoit un permis d'absence, sans paie, de six (6) mois. A l'expiration de ce permis d'absence, sans paie, le salarié peut retourner à son poste précédent, ou à une fonction similaire, si la fonction a été abolie, sans perte de salaire.
- 5.07 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail sans perdre de traitement, après avoir obtenu la permission de son gérant ou de son assistant pour s'occuper des relations syndicales, laquelle ne sera pas indûment refusée.
- 5.08 a) Il est convenu que le comité de négociation de l'UNION est formé de permanents et d'un maximum d'un salarié, membre de l'unité de négociation.
- b) L'EMPLOYEUR s'engage à accorder au salarié qui est sur le comité de négociation, les congés nécessaires, sans perte de salaire, afin que ce salarié puisse assister à ces assemblées de négociation.
- 5.09 Il n'y a pas de discrimination contre le délégué d'UNION ou son substitut en raison de ses devoirs de représentant de l'UNION. Le délégué d'UNION ou son substitut, n'est pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel il est qualifié et qu'il a démontré sa compétence.

ARTICLE VI ANCIENNETE

- 6.01 Aux fins de cette convention collective, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu, accumulé par ce salarié dans l'établissement de son EMPLOYEUR à compter de sa date d'embauchage, conformément aux dispositions du présent article et seulement après qu'il a terminé une période de probation de trente (30) jours de calendrier.
- 6.02 L'EMPLOYEUR affiche toute promotion et toute fonction vacantes de façon permanente pendant cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE VI

ANCIENNETE (suite)

- 6.03 Pendant le délai d'affichage, tout salarié peut faire part, par écrit, au gérant des ventes de l'établissement, de son désir d'être muté à la promotion ou à la fonction vacante.
- 6.04 Après la période d'affichage, l'EMPLOYEUR accorde la promotion ou la fonction vacante en se basant sur les critères suivants :
1. La durée de service
  2. Les exigences normales de la tâche .
- 6.05 Dans les trente (30) jours de sa mutation, suite à un affichage, le salarié promu peut retourner à son ancienne occupation, s'il le désire ou si l'EMPLOYEUR ne le juge pas satisfaisant à sa nouvelle occupation.
- 6.06 La promotion ou le poste vacant devenu vacant à la suite d'un affichage est comblé à la discrétion de l'EMPLOYEUR .
- 6.07 Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa promotion, revenir à son ancienne occupation s'il le désire ou si l'EMPLOYEUR ne le juge pas satisfaisant.
- 6.08 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.
- 6.09 L'EMPLOYEUR s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs 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 être réinstallés au service de l'EMPLOYEUR. L'EMPLOYEUR peut cependant leur proposer une fonction dans une autre classification.
- 6.10 Si le Canada s'engage dans une guerre ou que le service militaire obligatoire est requis, les salariés qui s'enrôleront dans les Forces Armées Canadiennes conserveront leur ancienneté pendant la durée de leur service militaire.
- 6.11
- a) Tout salarié mis à pied reçoit un préavis écrit d'une (1) semaine ou est payé une (1) semaine de salaire, à la place du préavis.
  - b) Dans les cas d'incendie ou d'inondation (Act of God) l'EMPLOYEUR peut faire des mises à pied parmi son personnel mais, il est entendu que le salarié reçoit un avis écrit d'une (1) semaine ou est payé une (1) semaine de salaire à la place du préavis.

ARTICLE VI                    ANCIENNETE (suite)

6.12                    Tout salarié mis à pied après le 1er décembre a droit au paiement des congés chômés et payés suivants:

- 24 Décembre
- 25 Décembre
- 26 Décembre
- 31 Décembre
- 1er Janvier
- 2 Janvier

6.13                    Lorsque l'EMPLOYEUR a du travail temporaire pour une journée à faire effectuer par un salarié, il devra communiquer avec ce dernier, en présence du délégué syndical et/ou du substitut-délégué syndical .

Si les salariés mis à pied ne sont pas disponibles à faire ce travail temporaire, l'EMPLOYEUR pourra engager un salarié de son choix.

ARTICLE VII                    PERTE D'ANCIENNETE

7.01                    Un salarié perd toute ancienneté quand:

- a) s'il met fin volontairement à son emploi, cependant un salarié a une journée ouvrable suivant son départ pour révoquer une telle décision.
- b) il est congédié pour juste cause ;
- c) il est mis à pied par l'EMPLOYEUR, pour une période de plus de douze (12) mois ;
- d) il néglige après une mise à pied, de se présenter au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée ou télégramme avec copie adressée à l'UNION. L'employé devra communiquer avec son EMPLOYEUR dans les trois (3) jours suivant son rappel pour l'aviser de son retour ou non-retour ;
- e) s'il est absent du travail sans autorisation pour plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans avoir avisé l'EMPLOYEUR sauf dans les cas d'accident, de maladie ou pour toute autre cause hors du contrôle du salarié.

7.02                    Aucun salarié ne subit de perte d'ancienneté à la suite d'accident ou de maladie.

ARTICLE VIII                    PROCEDURE DE GRIEFS

8.01                    Il est convenu que l'EMPLOYEUR ou l'UNION ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective .

ARTICLE Vlll      PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 8.02      Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées a le droit de soumettre un grief, et, si nécessaire, il a droit à une rectification de rétribution de la part de l'EMPLOYEUR. De tels griefs, sont étudiés de la façon suivante :
- 8.03      PREMIERE ETAPE:
- Le salarié concerné, accompagné d'un délégué ou d'un représentant syndical, soumet un grief par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief, au gérant des ventes de l'établissement .
- Le gérant des ventes de l'établissement doit lui faire part, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa décision et en remet une copie à l'UNION .
- 8.04      DEUXIEME ETAPE:
- Si le gérant des ventes de l'établissement ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision , il peut en appeler à l'EMPLOYEUR, au siège social en lui soumettant le grief, par écrit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du gérant des ventes de l'établissement ou l'expiration du délai mentionné précédant .
- L'EMPLOYEUR doit, dans un maximum de dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief, faire part, par écrit, au salarié concerné, de sa décision et en remet une copie à l'UNION.
- 8.05      Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence, si on le désire, des personnes intéressées. Si une réunion a lieu, la décision doit être communiquée à l'autre partie, par écrit, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion .
- 8.06      Toutes décisions que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de griefs, sont finales et lient l'EMPLOYEUR, l'UNION et le ou les salariés concernés.
- 8.07      Les griefs relatifs au taux de salaire sont soumis directement à la deuxième (2e) étape et toute décision relative à un tel grief mentionne la date de la mise en vigueur du taux de salaire .
- 8.08      L'UNION ou l'EMPLOYEUR peut soumettre un grief relatif à une question d'interprétation ou d'application de la convention collective affectant leurs droits en adressant à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

ARTICLE VI111      PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 8.09                    L'EMPLOYEUR et l'UNION peuvent soumettre des griefs directement à la deuxième (2e) étape.
- 8.10                    Les délais prévus dans la procédure de griefs peuvent être modifiés par entente écrite entre les deux (2) parties .
- 8.11                    Si l'une ou l'autre des parties désire porter un grief à l'arbitrage, elle doit se prévaloir de son droit, par un avis écrit adressé à l'autre partie, dans les quinze (15) jours de l'envoi de la décision prévue à la dernière étape de la procédure de griefs.

ARTICLE 1X            ARBITRAGE

- 9.01                    Advenant qu'un grief ait trait à la prétendue mauvaise interprétation ou violation de la présente convention, le grief est porté à l'arbitrage conformément aux dispositions des sections 88 à 90 inclusivement du Code du Travail, 12-13 Elisabeth 11, Ch. 45 et amendements, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la dernière étape de la procédure de griefs.
- 9.02                    L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.
- 9.03                    Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.
- 9.04                    Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9.05                    L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement Il a juridiction de décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'EMPLOYEUR .

ARTICLE X -            GREVE ET CONTRE-GREVE (LOCKOUT)

- 10.01                    Pendant la durée de la présente convention, il est entendu qu'aucun salarié ne prend part ou n'incite d'autres employés à participer à une grève .
- 10.02                    L'UNION s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ne pas autoriser, approuver ou participer à une grève dirigée contre l'EMPLOYEUR .

ARTICLE X - GREVE ET CONTRE-GREVE (LOCKOUT) (suite)

10.03 L'EMPLOYEUR s'engage , pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses Officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent et ne participent à aucune contre-grève (lockout) dirigée contre ses salariés .

ARTICLE XI MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 a) Le gérant des ventes de l'établissement se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement, lorsqu'il y a lieu. Cet avis est rédigé en français. Le délégué d'UNION est convoqué, en même temps, pour agir comme témoin, sauf si le salarié avise lui-même le délégué d'UNION de se retirer. Une copie de l'avis est remise au salarié immédiatement et une autre est remise au délégué .

b) Tout avertissement devra être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables de la naissance des faits inscrits dans l'avertissement. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il devra être considéré comme nul et irrecevable.

11.02 Aucun salarié ayant à son crédit trente (30) jours de calendrier et plus de service n'est congédié, suspendu ou rétrogradé sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué d'Union est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

11.03 Aucune plainte ou grief ou avertissement de l'EMPLOYEUR inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il date de plus de trois (3) mois,

11.04 Aucune personne exclue de l'unité de négociation n'accomplit du travail des salariés de l'unité de négociation .

11.05 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence .

ARTICLE X11

HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés couverts par cette convention sera de quarante (40) heures par semaine avec une garantie de trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ). Cette garantie de Trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) s'appliquera pour tous les salariés cédulées pour le travail du lundi matin. Cette garantie de travail ne s'appliquera pas aux salariés appelés au travail durant le cours des autres jours de la semaine, le tout sur une base volontaire de la part du salarié et, il sera payé pour les heures qu'il aura travaillées.
- Ces heures seront réparties en cinq (5) jours consécutifs de huit (8:00) heures du lundi au vendredi inclusivement entre sept heures et vingt-cinq (7h:25) minutes et seize heures et vingt-cinq (16h:25) minutes.
- 12.02 Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 12.03 L'horaire de travail est établi par l'EMPLOYEUR et est affiché le vendredi de la semaine précédente avant treize (13h:00) heures. Une copie de cet horaire est transmise au délégué d'UNION ou au substitut-délégué. Aucun changement ne peut y être effectué après cette heure limite. Dans l'alternative ou l'horaire de travail est établi, le même horaire peut demeurer affiché.
- 12.04 Les salariés ont droit à une (1) heure pour le repas du midi, entre onze heures et trente (11h:30) minutes et treize heures et trente (13h:30) minutes.
- Ce repas devra se prendre à partir de onze heures et trente (11h:30) minutes et tous les salariés devront être revenus pour treize heures et trente (13h:30) minutes. L'heure du repas sera déterminée par l'EMPLOYEUR.
- Tout travail exécuté par les salariés pendant leur heure de dîner est payé au taux et demi ( $1\frac{1}{2}$ ).
- 12.05 Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-période de travail, vers le milieu de chacune.
- 12.06 Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.

ARTICLE XIII      TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01      Toutes les heures de travail programmées avant sept heures et vingt-cinq (7h:25) minutes et après seize heures et vingt-cinq (16h:25) minutes aussi, toute heure de travail excédant la semaine normale régulière de travail ou l'horaire quotidien, est payé au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ). En aucun cas, il n'y a duplication de temps supplémentaire quotidien ou hebdomadaire et le temps supplémentaire est volontaire.
- 13.02      Tout travail fait le dimanche est rémunéré au taux double.
- 13.03      Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'EMPLOYEUR, a droit à une rémunération minimum équivalent à quatre (4) heures de travail.
- 13.04      Tout travail fait lors d'un jour de congé chômé et payé prévu à la convention collective est rémunéré au taux double (2), en plus du paiement du congé.

ARTICLE XIV      SALAIRES

- 14.01      La définition des classifications apparaît à l'Annexe " A " et fait partie intégrante de la présente convention.
- 14.02      Les échelles de salaire apparaissent aux Annexes "B-1" et "B-2" et font partie intégrante de la présente convention.
- 14.03      Aucun salarié ne peut être mis à pied ou subir une diminution de salaire à cause de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- 14.04      Le salarié embauché à un taux supérieur au taux de salaire minimum prévu pour sa classification progresse dans l'échelle de salaire comme s'il avait à son crédit l'expérience requise pour justifier sa progression.
- 14.05      Un salarié appelé à remplacer temporairement soit pour une période d'une (1) journée ou plus à une classification supérieure reçoit le salaire maximum de cette classification.
- 14.06      Un salarié appelé à remplacer temporairement un salarié de classification inférieure ne subit pas de diminution de salaire.
- 14.07      Un salarié assigné temporairement à une fonction exclue de l'unité de négociation, reçoit le salaire convenu avec le gérant des ventes de l'établissement.
- Le salarié reçoit un minimum de dix (10%) pour cent de son salaire réel additionnel à son salaire au moment de ce remplacement et le salarié demeure syndiqué pendant ce temps.

ARTICLE XLV

SALAIRES (suite)

14.08

Advenant la création de nouvelles classifications, l'EMPLOYEUR s'engage à aviser l'UNION et à négocier avec ses représentants du taux de salaire.

A défaut d'entente, dans les trente (30) jours suivant l'établissement de la nouvelle classification, l'UNION peut présenter un grief suivant la procédure prévue à la présente convention. L'arbitre a juridiction pour déterminer le taux de salaire applicable.

ARTICLE XV

VACANCES.

15.01

L'EMPLOYEUR convient d'accorder des vacances, selon les critères suivants :

Les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant :

SERVICE CONTINU

VACANCES PAYEES

Moins de 12 mois

Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total, jusqu'à concurrence de 10 jours.

Un (1) an

Deux (2) semaines

Cinq (5) ans

Trois (3) semaines  
(2 semaines consécutives  
et une semaine plus tard.)

Treize (13) ans

Trois (3) semaines consécutives .

Dix-huit (18) ans

Quatre (4) semaines  
( 3 semaines consécutives  
et une semaine plus tard)

Vingt-cinq (25) ans

Quatre (4) semaines  
consécutives .

15.02

La période de vacances s'étend du 1er mai au 31 octobre . Cependant, si le salarié désire les prendre durant une autre période, il peut y avoir modification à cette pratique après entente mutuelle .

15.03

Les salariés de l'unité de négociation, choisissent leur période de vacances par ancienneté et informent le gérant des ventes de l'établissement de leur choix, au plus tard le 31 mars de chaque année. L'EMPLOYEUR détermine le nombre de salariés, par classification, qui peuvent prendre leurs vacances en même temps. La liste des vacances est affichée au plus tard le 30 avril courant et aucun changement ne sera fait après l'affichage .

ARTICLE XV                    VACANCES (suite)

- 15.04                    Le salarié quittant l'emploi de l'EMPLOYEUR ou est congédié, a droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de son départ, basé sur son service au moment de tel départ, d'après 4%, 6% et 8% de ses gains tels qu'applicables depuis le 1er mai.
- 15.05                    L'indemnité de vacances est versée au salarié avant son départ pour les vacances .
- 15.06                    Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 15.07                    Le salarié qui se marie a la préférence pour le choix de sa période de vacances à condition d'en prévenir le gérant des ventes de l'établissement avant le 1er avril .
- 15.08                    Après entente entre le salarié et l'EMPLOYEUR, le salarié qui est mis à pied reçoit son indemnité de vacances seulement lorsque la période de rappel est terminée.
- 15.09                    L'EMPLOYEUR accorde à ses salariés les vacances en même temps que la période de vacances des salariés de la construction ainsi que pendant la période des fêtes. Tout salarié ayant des vacances additionnelles peut les prendre après entente avec l'EMPLOYEUR.

ARTICLE XVI                    CONGES CHOMES ET PAYES.

- 16.01                    Tout salarié a droit aux jours de congé chômés et payés suivants :
- 1er Janvier (Jour de l'An)
  - 2 janvier
  - Fête de Dollard
  - La St-Jean Baptiste
  - La Confédération
  - Vendredi Saint
  - Fête du Travail
  - L'Action de Grâces
  - Le 24 Décembre
  - Le 25 Décembre (Noël)
  - Le 26 Décembre
  - Le 31 Décembre
- ainsi que tous les autres jours décrétés congés chômés par les Gouvernements Fédéral, Provincial ou Municipal.
- 16.02                    Lorsqu'un jour de congé payé énuméré au paragraphe précédent tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié, ce dernier peut, s'il en a avisé l'EMPLOYEUR avant son départ pour vacances, ajouter ce congé à ses vacances ou le reporter à une date ultérieure.
- 16.03                    Si un ou des congés chômés et payés mentionnés ci-haut tombe (nt) un jour non-ouvrable, il (s) est (sont) reporté (s) le jour ouvrable suivant ou comme décrété par la Loi.

ARTICLE XVI

CONGES CHOMES ET PAYES (suite)

- 16.04 Si un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures au cours d'une semaine où survient un congé chômé et payé, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de trente-deux (32) heures. Si un salarié travaille plus de vingt-quatre (24) heures au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés chômés et payés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-quatre (24) heures. Si un salarié travaille plus de seize (16) heures au cours d'une semaine où surviennent trois (3) jours de congé chômés et payés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures de travail fournies au-delà de seize (16) heures. Le salarié ne perd pas son congé hebdomadaire.
- 16.05 Aucun salarié ne subit de perte de salaires à cause de tempêtes de neige. Cependant, dans les causes douteuses où le salarié aurait pu se rendre au travail, les parties peuvent se réunir afin d'en discuter. A défaut d'entente, entre les parties, le salarié pourra loger un grief, tel que prévu à l'intérieur de la convention collective.

ARTICLE XVII

CONGES DE DEUIL ET AUTRES.

- 17.01 Dans le cas du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur, enfant, un salarié aura droit à trois (3) jours de congé sans perte de salaire et ces trois (3) jours se termineront avec le jour des funérailles.
- 17.02 Le salarié aura droit à une absence de cinq (5) jours payés lors du décès du conjoint.
- 17.03 Dans le cas du décès du beau-père, belle-mère beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, un salarié a trois (3) jours de congé, mais ne sera payé que pour une (1) journée si l'un ou l'autre desdits trois (3) jours tombent sur une journée ouvrable.
- Dans le cas du décès d'un autre parent, un salarié peut avoir trois (3) jours de congé sans paie. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent qu'au salarié qui assiste aux funérailles.
- 17.04 Si les périodes citées en 17.01 comportent un ou plusieurs jours non-ouvrables (par exemple dimanche ou jour de congé ou de vacances) le salarié régulier ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il aura été absent.

ARTICLE XV11      CONGES DE DEUIL ET AUTRES (suite)

- 17.05              Un salarié a droit à une (1) journée additionnelle, lorsque les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile et qu'il y assiste .
- 17.06              Le salarié dont la femme donne naissance à un enfant, a droit à un congé sans paie soit, le jour de la naissance soit le jour du baptême, à son choix .
- 17.07              Un salarié a droit à un (1) jour de congé sans paie à l'occasion du mariage de son enfant .
- 17.08              Un salarié a droit à un (1) jour de congé payé lors de son mariage.

ARTICLE XV111    PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES.

- 18.01              Un salarié peut soumettre une demande de permis d'absence, sans rémunération, au gérant des ventes de l'établissement, laquelle ne lui sera pas refusée sans raison. Dans le cas de refus, l'EMPLOYEUR doit en donner, par écrit, les motifs au salarié et à l'UNION. A son retour, le salarié reprend son ancienne fonction ou une fonction comparable sans perte de ses droits acquis .
- 18.02              Un salarié peut obtenir sans rémunération d'une durée maximum d'un (1) an d'absence afin de suivre des cours de perfectionnement. La période d'un tel congé peut être prolongée après entente avec l'UNION.
- 18.03              Lors d'une élection fédérale, provinciale, ou municipale, l'EMPLOYEUR détermine pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, selon la Loi applicable sans modification de la programmation.
- 18.04              Le jour où un vote est décrété par l'UNION, l'EMPLOYEUR convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement .

ARTICLE XLX      SECURITE ET SANTE

- 19.01              L'EMPLOYEUR convient de prendre des mesures nécessaires pour la sécurité et santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 19.02              Si le salarié est temporairement incapable de travailler par suite 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 .

ARTICLE XIX

SECURITE ET SANTE (suite)

19.03

Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident, sans réduire son crédit de journée de maladie.

L'EMPLOYEUR paie au salarié victime d'un accident de travail les cinq (5) premiers jours de son absence due à un accident, tel que prévu par la Loi.

L'EMPLOYEUR remet à tout salarié qui en fait la demande, une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

Si dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié régulier ne reçoit pas son chèque de la C.S.S.T. à cause de délais administratifs, l'EMPLOYEUR convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la C.S.S.T. et ce pour une période d'une (1) semaine, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'EMPLOYEUR de tous les montants recus.

19.04

L'EMPLOYEUR appliquera le même plan d'assurance salaire vie et hospitalisation que celui des salariés de la Compagnie Webster et Fils - Montréal et, les primes sont payées cinquante (50%) pour cent par l'EMPLOYEUR et cinquante (50%) pour cent par le salarié.

19.05

a) Les salariés ayant complété trois (3) mois de service ont droit à des congés-maladie de la manière suivante:

- Tout salarié a droit à huit douzième (8/12) de jour de congé-maladie par mois, jusqu'à un maximum de huit (8) jours par année. Le calcul des jours de maladie se fait de janvier à décembre de chaque année.

b) Les salariés ayant complété un (1) an de service ont droit à des congés-maladie de la manière suivante:

- Tout salarié a à son crédit en date du 1er janvier de chaque année, neuf (9) jours de congé-maladie qui pourront être pris au cours de l'année.

19.06

Les jours de congé-maladie non-utilisés au crédit du salarié lui sont remboursés à son départ ou le 15 décembre de chaque année.

19.07

Le calcul des congés-maladie s'effectue du 1er janvier au dernier jour de décembre de l'année.

ARTICLE XIX

SECURITE ET SANTE (suite)

19.08

Il est convenu que tout salarié qui a droit à des journées de maladie, selon l'article ci-haut mentionné, peut bénéficier de ces crédits pour raison de maladie ou d'accident en tout temps durant chaque période de congé-maladie.

L'EMPLOYEUR peut exiger un certificat médical à un salarié qui s'absente pour cause de maladie seulement dans le cas d'abus d'utilisation de ces jours de maladie.

19.09

- a) Si l'EMPLOYEUR exige qu'un salarié passe un examen médical, l'EMPLOYEUR devra payer au salarié concerné, son salaire perdu et les dépenses pour cet examen seront à la charge de l'EMPLOYEUR.
- b) Si l'EMPLOYEUR exige un examen médical pour un emploi avec la Compagnie, les dépenses de cet examen seront à la charge de l'EMPLOYEUR.

19.10

- a) Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'au moins un (1) représentant de l'EMPLOYEUR et d'un (1) salarié désigné par l'UNION. Les noms de ces membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu, et il peut faire des recommandations écrites, dont copie est adressée à l'UNION.

Ce comité est établi et opère au frais de l'EMPLOYEUR.

- b) L'UNION accepte la responsabilité de seconder l'EMPLOYEUR dans les recommandations du comité de sécurité et santé, si ces recommandations sont salutaires aux salariés.
- c) Le comité de sécurité et santé:
  - 1. Fait des recommandations à l'EMPLOYEUR et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.
  - 2. Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.
  - 3. Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.
  - 4. Fait des inspections des lieux périodiquement.
  - 5. Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection, dont copie est disponible en tout temps, pour toute partie intéressée.

ARTICLE XIX                    SECURITE ET SANTE (suite)

19.10                            (suite)

- d) L'EMPLOYEUR doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail.

Le comité fait enquête sur tout accident au travail et fait un rapport écrit après chaque enquête, dont copie est remise dans le plus bref délai à l'EMPLOYEUR et à l'UNION.

- e) Les responsables du Comité de Sécurité et Santé pour l'EMPLOYEUR et pour l'UNION, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties, pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail, et de l'application des recommandations du Comité de Sécurité et Santé.

- f) L'EMPLOYEUR informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

19.11

- a) A compter de la signature de la présente convention collective, l'EMPLOYEUR contribue à la Caisse de Fiducie du Régime de Retraite des Employés de Commerce du Canada pendant la durée de la présente convention collective, douze (0.12¢) cents l'heure par heure travaillée pour service futur.
- b) Pour les fins du paragraphe a), heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un salarié régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'EMPLOYEUR pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accident du travail), des vacances ou des congés statutaires.
- c) L'EMPLOYEUR s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Retraite des Employés de Commerce du Canada.

ARTICLE XX                    UNIFORMES.

20.01

Pendant la durée de la convention collective, l'EMPLOYEUR s'engage à continuer à fournir aux salariés qui manipulent de la marchandise, un équipement nécessaire à leur travail, comprenant: des çants, des chapeaux de sécurité, etc...

ARTICLE XX            UNIFORMES (suite)

20.02            Les uniformes exigés par l'EMPLOYEUR pour les camionneurs et les aide-camionneurs sont payables par l'EMPLOYEUR.

ARTICLE XXI            FONCTION DE JURE.

21.01            Un salarié appelé à servir comme juré reçoit la différence entre les honoraires qui lui sont versés et son salaire régulier.

21.02            Le salarié convoqué pour agir comme juré et qui n'est pas choisi ne subit pas de perte de salaire. Il doit cependant prouver que son absence a été occasionnée par une convocation comme juré.

ARTICLE XXII            SALLES DE REPOS.

22.01            Des salles adéquates pour le lunch et le repos sont fournies; elles sont chauffées, ventilées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'EMPLOYEUR afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXIII            INVALIDILITE DES CLAUSES.

23.01            Si l'un ou l'autre des sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés. Les parties s'engagent à renégocier les sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles affectés.

ARTICLE XXIV            ORIENTATION NOUVELLE.

24.01            Advenant une orientation nouvelle des méthodes de travail, une période de recyclage doit être accordée à chaque salarié en place, afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

ARTICLE XXV            CLAUSES GENERALES.

25.01            Sur le bordereau de leur chèque de paie, l'EMPLOYEUR inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les journées de maladie, les journées de tempêtes, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

25.02            Le salaire est distribué normalement en espèces légales ou par chèque le jeudi dans l'avant-midi de chaque semaine pour la semaine finissant le vendredi précédent.

ARTICLE XXV

CLAUSES GENERALES (suite)

- 25.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.
- 25.04 Aucun salarié est forcé de se servir d'un équipement qui n'est pas en bon état au point de vue mécanique et équipé d'une façon convenable. Il est du devoir des salariés de faire un rapport immédiatement à l'EMPLOYEUR par écrit, de tout défaut dans l'équipement. Il est dans l'obligation de l'EMPLOYEUR de fournir une formule ou tous ces rapports sont faits en duplicata.
- 25.05 L'EMPLOYEUR convient de mettre à la disposition des camionneurs des véhicules adéquats pour l'accomplissement de leur travail.
- 25.06 Les salariés ne recevront pas d'ordre de lever plus qu'un poids raisonnable.
- 25.07
- a) L'EMPLOYEUR convient que lorsqu'il est nécessaire de faire exécuter du travail dans une classification, on devra procéder par ordre d'ancienneté de classification, pour faire exécuter un tel travail. En cas d'impossibilité d'avoir le nombre nécessaire de salariés pour faire ce travail, on procédera parmi les autres salariés de l'unité de négociation, par ordre d'ancienneté, en autant que les salariés puissent faire le travail.
  - b) L'EMPLOYEUR convient que lorsqu'il est nécessaire de faire exécuter du travail supplémentaire dans une classification, on devra procéder par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation pour faire exécuter un tel travail.
  - c) L'EMPLOYEUR convient que le salarié camionneur qui possède le plus d'ancienneté fera le travail sur la route la plus éloignée, afin de lui permettre de faire le travail pour lequel il est classifié.

ARTICLE XXVI

DUREE DE LA CONVENTION.

- 26.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 13 juin 1982 et demeurera en vigueur jusqu'au 12 juin 1984.

ARTICLE XXVI

DUREE DE LA CONVENTION (suite)

26.02

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 la date de ratification.

Cependant, cet article n'a pas l'effet d'enlever le droit de grève et lock-out prévus par la Loi.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT  
SIGNE A Québec CE 12ième JOUR  
DE JUILLET 1982.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

WEBSTER & FILS LIMITEE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

Joseph M. M...  
Jacques

Rosario B...  
Gilles Pauleau

DEFINITION DES CLASSIFICATIONSJOURNALIER:

- Salarié affecté à la préparation des commandes et à la manutention de la marchandise à l'entrepôt .
- Aussi, il doit servir les clients qui se présentent à l'entrepôt .
- Aussi, il peut être appelé à se rendre à l'endroit où arrivent les wagons de marchandises pour aider les camionneurs .

OPERATEUR DE MONTE-CHARGE:

- Salarié affecté à la conduite du chariot-élévateur, à la préparation des commandes et à la manutention de la marchandise dans l'entrepôt .
- Il doit servir les clients qui se présentent à l'entrepôt .
- Aussi, il peut être appelé à se rendre à l'endroit où arrivent les wagons de marchandises pour aider les camionneurs .

AIDE CAMIONNEUR:

- Salarié affecté aux mêmes tâches que le camionneur sauf celle de conduire le camion .
- Aussi, il doit aider le journalier et/ou l'opérateur de monte-charge dans le travail, lorsque nécessaire.

CAMIONNEUR:

- Salarié affecté à la conduite du camion de livraison, à la préparation des commandes et à la manutention de la marchandise pour la livraison .
- Il peut être appelé à se rendre à l'endroit où arrivent les wagons de marchandises pour transporter ces marchandises à l'entrepôt.
- Aussi, il doit aider le journalier et/ou l'opérateur de monte-charge dans leur travail, lorsque nécessaire.

NOTEZ BIEN :

- a) Le salarié ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation doit faire le nettoyage, (salle de repos, terrain, gazon, etc...).
- b) L'EMPLOYEUR peut demander aux salariés de faire certains travaux déjà faits présentement par les salariés et qui ne sont pas ci-haut mentionnés.

ECHELLE DE SALAIRES EN VIGUEUR

LE 13 JUIN 1982.

| <u>CLASSIFICATIONS :</u>         | <u>TAUX HORAIRE</u> |
|----------------------------------|---------------------|
| JOURNALIER et<br>AIDE-CAMIONNEUR | \$ 7.94             |
| OPERATEUR DE MONTE-CHARGE        | \$ 8.12             |
| CAMIONNEUR                       | \$ 8.14             |

EHELLE DE SALAIRES EN VIGUEUR

LE 13 JUIN 1983.

| <u>CLASSIFICATIONS</u>           | <u>TAUX HORAIRE</u> |
|----------------------------------|---------------------|
| JOURNALIER et<br>AIDE-CAMIONNEUR | \$ 8.74             |
| OPERATEUR DE MONTE-CHARGE        | \$ 8.92             |
| CAMIONNEUR                       | \$ 8.94             |



LETTRE D'ENTENTEENTRE:WEBSTER & FILS LIMITEEET:UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - C.T.C.- F.T.Q.

- 
- I- Nonobstant le contenu de la clause 12.01 sur les heures de travail, il est mutuellement convenu que l'EMPLOYEUR a le droit de demander à un salarié de terminer sa journée normale à seize heures et cinquante-cinq minutes (16h55), tout en respectant la journée normale de travail et la semaine normale de travail.
- II- L'assignation à ce travail jusqu'à seize heures et cinquante-cinq minutes (16h55) se fait par ordre inverse d'ancienneté et par rotation parmi tous les salariés. Advenant que l'EMPLOYEUR engage un nouveau salarié, il est entendu que ce dernier sera assigné pour faire ce travail entre seize heures et vingt-cinq minutes (16h25) et seize heures et cinquante-cinq minutes (16h55).
- III- Si toutefois les salariés ayant le plus d'ancienneté ne sont plus volontaires à faire la rotation, le salarié possédant le moins d'ancienneté doit exécuter ce travail.
- IV- Le but de la présente lettre d'entente est formulée dans l'intention de collaborer avec l'EMPLOYEUR pour répondre aux exigences des clients qui arrivent après seize heures et vingt-cinq minutes (16h25).
- 

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE

A Québec CE 12ième JOUR DE  
JUILLET 1982.

POUR L'EMPLOYEURWEBSTER & FILS LIMITEE

Joseph M. Wilson  
Jacques

POUR L'UNIONUNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

Rosario Berto  
Gilles Pouliou

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: WEBSTER & FILS LTEE

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

-----

Il est entendu entre les parties que, en général, l'EMPLOYEUR ne demande pas à faire des livraisons de marchandises dans des caves et/ou des étages superposées du rez-de-chaussée.

Cependant, avec l'autorisation de l'EMPLOYEUR, le salarié devra faire de telles livraisons.

Les parties s'engagent à discuter des cas exceptionnels qui pourront survenir.

-----

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ON SIGNE  
A... QUEBEC ..... CE... 12... IEME JOUR DU MOIS  
DE... JUILLET ..... 1982.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

WEBSTER & FILS LTEE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

\_\_\_\_\_  
*Joseph M. Wilson*  
\_\_\_\_\_  
*Jacques*  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Rosario Bruto*  
*Lilias Poulin*  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

WEBSTER & FILS LTEE

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

-----

Pendant la durée de la présente convention collective, si l'UNION en fait la demande, l'EMPLOYEUR s'engage à négocier un nouveau plan d'assurance-collective pour les salariés régis par la présente convention.

-----

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE  
A... QUEBEC..... CE 12.....IEME JOUR DU MOIS  
JUILLET  
DE..... 1982.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

WEBSTER & FILS LTEE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

\_\_\_\_\_  
*Joseph M. Webster*  
\_\_\_\_\_  
*Jacques*  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*Rosario Berto*  
*Gilles Lavoie*  
\_\_\_\_\_

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

WEBSTER & FILS LIMITEE

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 - F.T.Q.

-----

Il est entendu entre les parties que suite à la négociation de la convention collective des salariés de la Région de Montréal, si l'EMPLOYEUR accorde à ces derniers des conditions de travail plus avantageuses que celles obtenues à la présente convention, se rattachant sur les points suivants :

1. Journées de maladie ;
2. Vacances ;
3. Congés payés et chômés ;
4. Augmentation de salaire de plus de quatre-vingt (0.80¢) cents l'heure ;

Ces conditions s'appliqueront aux salariés de la Région de Québec .

EN FOI DE QUOI, NOUS AVONS SIGNE CE <sup>12</sup>.....IEME JOUR DU  
MOIS DE JUILLET ..... 1982.

POUR L'EMPLOYEUR

WEBSTER & FILS LTEE

POUR L'UNION

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 503 F.T.Q.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
*Joseph M. Melo*  
*Jacques*

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
*Rosario Buta*  
*Gilles Paulsen*