

No.

10125-02

NOM

Stewart Menault et Cie & Coe

B:12-007

10125-02

'82 JAN 20 13 11

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: STEWART, DENAULT ET CIE LTEE
Ci-après appelée "LA COMPAGNIE"

RECU

MAR 31 1982

GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'ŒUVRE — QUÉBEC

ET : LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DU
COMMERCE EN GROS DE ST-JEAN (CSN)
Ci-après appelé "LE SYNDICAT"



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 039800	820120

Carte	Nom de la partie patronale A03		A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	STEWART DENAULT & CIE LTEE		8311010	811218	6147
A2					Employeur
A3	A04 Adresse	A08 No. C.C. maîtresse	A16 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés	
	208A RUE MERCIER ST-JEAN		M10125002	000015	
			Code postal	A12 Code d'activité	
			J3B6H3	6147	
				Convention	
Carte	Nom de la partie syndicale A09				
A4	SYND. NAT. EEMPL. COMMERCE EN GRØS				
A5	ST-JEAN <i>commerce</i>				

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 08	A16 528	A17 5513	A18 062	A19 4	A20 00	A21 05	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (procès postérieurs) 05 Sentence arbitrale (voixitaires) 99 Autre disposition	01 un employeur ou etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus synd. plus certif. 03 Un empl. plus etab. un syndicat un certif. 04 un empl. plus etab. un synd. plus certif. 05 Plus empl. un etab. un synd. plus certif. 06 Plus empl. plus etab. un synd. plus certif. 07 Plus empl. plus etab. plus synd. plus certif. Secteur parapublic 08 Provinciale éducation 09 Provinciale santé 10 Rég. locale éducation 11 Rég. locale santé 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-CDN 03 FAT-CDN-CTC 04 CTC 05 CTC 06 CSC 07 CSN 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant internat. 12 Indépendant national 13 Indépendant provin. 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSO	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp. 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		

Carte	Codificateur	Date	Vérificateur
A6	006	820317	004

TABLE DE MATIERE

- ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION
- ARTICLE 2 - DROITS DE GERANCE
- ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE
- ARTICLE 4 - JURIDICTION
- ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL
- ARTICLE 6 - DEFINITION DE CERTAINS TERMES
- ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES
- ARTICLE 8 - ANCIENNETE
- ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES
- ARTICLE 10 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS
- ARTICLE 11 - SEMAINES ET HEURES DE TRAVAIL
- ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE
- ARTICLE 13 - FETES CHOMEES ET PAYEES ET CONGES SOCIAUX
- ARTICLE 14 - VACANCES
- ARTICLE 15 - CONGES DE MALADIE
- ARTICLE 16 - CONDITIONS DE TRAVAIL
- ARTICLE 17 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS
- ARTICLE 18 - PRIME SPECIALE
- ARTICLE 19 - LETTRE D'ENTENTE POUR CAMIONNEURS
- ARTICLE 20 - DUREE

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour buts:
- a) de promouvoir des relations ordonnées entre la Compagnie et le Syndicat et les employés assujettis à cette convention;
 - b) d'établir des salaires, heures et conditions de travail justes et équitables et de promouvoir la sécurité et le bien-être des employés;
 - c) de favoriser la discipline, l'ordre et l'efficacité dans les opérations de l'entreprise;
 - d) de favoriser le règlement prompt et équitable de toute plainte ou différend pouvant survenir entre la Compagnie, le Syndicat ou les employés, pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 2 - DROITS DE GERANCE

- 2.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie, la gérance et le droit de prendre toute décision relative à l'administration et au bon fonctionnement de l'entreprise, et ces décisions ne devront pas être incompatibles avec les dispositions de la présente convention.
- 2.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'employeur, relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement à la modification par l'employeur d'une condition de travail non prévue dans cette convention, peut être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de grief. Le Syndicat reconnaît à la gérance et à la Compagnie, le droit de diriger son personnel, conformément au bon fonctionnement de l'entreprise. Dans le cas d'un grief soumis à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 2.03 L'Employeur convient d'exercer ses droits de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail pour et au nom des salariés assujettis à l'accréditation émise selon les dispositions du Code du Travail de la Province de Québec.
- 3.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme représentant officiel et le seul agent négociateur autorisé à représenter tous les salariés régis par la présente convention, pour tout ce qui

concerne les salaires, les heures et les autres conditions de travail.

ARTICLE 4 - JURIDICTION

4.01 La présente convention régit les salaires et conditions de travail de tous les salariés au sens de Code du Travail, à l'emploi de Stewart & Denault et cie ltée à l'exception de:

- a) tout employé exerçant la fonction de contremaître;
- b) tout employé de bureau;
- c) des commis-vendeurs;
- d) des exclusions prévues par la loi.

4.02 Protection de l'unité de négociation

- a) Il est convenu que le travail fait et qui pourrait être normalement fait par les employés compris dans l'unité de négociation et normalement réservé aux dits employés, sera fait et distribué aussi équitablement que possible entre eux. Cependant, le Syndicat accepte qu'en certains cas, l'Employeur puisse allouer des sous-contrats pour un meilleur rendement et une meilleure efficacité dans la production de la Compagnie. Mais la mise en application de ces sous-contrats ne pourra se faire qu'après qu'une entente soit intervenue entre les parties, soit le Syndicat et la Compagnie.
- b) Les employés hors de l'unité de négociation, ne doivent pas manipuler des marchandises ou des véhicules dans l'entrepôt, ni effectuer aucune tâche comprise dans l'unité de négociation, sauf en cas de nécessité absolue et/ou de force majeure.
- c) Dans le cas du non respect de l'article 4.02 b), le Syndicat peut réclamer de l'Employeur l'équivalent de taux horaire moyen prévu à l'annexe "B" et ce, pour toute la période correspondant au non respect du dit article.
- d) Les employés hors de l'unité syndicale ne doivent pas manipuler de marchandises dans l'entrepôt et à l'expédition à l'exception des deux (2) clauses suivantes:
 - i) A la réception, les transporteurs, chauffeurs ou leurs substituts, auront droit, au quai de déchargement, d'entrer dans leur camion les plates-formes vides qui seront sur le quai de déchargement et de les sortir de leur camion lorsque ces dernières sont chargées et de les laisser sur le quai de déchargement;
 - ii) A l'expédition, les transporteurs, chauffeurs ou leurs

substituts sous contrat avec la Compagnie, dû à leur responsabilité de cargaison, auront droit, seulement après vérification des marchandises et autorisation de chargement par le vérificateur à l'expédition, de prendre possession de la marchandise dans l'allée de chargement no. 6 et, d'entrer les dites marchandises dans leur camion et de retourner au département d'expédition, dans les allées de chargement, les chariots une fois libérées de leur contenu.

4.03

Relations

La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination entre eux et que ni l'un, ni l'autre, n'interviendra dans les activités auxquelles l'une ou l'autre des parties a droit, selon le Code du Travail.

4.04

Grève ou contre-grève

Les parties conviennent également de se conformer en tous points aux dispositions prévues au Code du Travail du Québec, et plus particulièrement de considérer toute grève ou contre-grève prohibée pendant toute la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 5 - REGIME SYNDICAL

5.01

Atelier syndical

- a) Tout employé régi par la présente convention au moment de la signature de celle-ci, doit signer sa carte d'adhésion au Syndicat comme condition du maintien de son emploi et doit demeurer membre en règle pendant toute la durée de la dite convention.
- b) Tout employé qui n'a pas adhéré au Syndicat à la signature de la dite convention, doit y adhérer dans les trente (30) jours de travail de la date de son embauchage.
- c) Tout nouvel employé, comme condition de maintien de son emploi, est obligé d'adhérer au dit Syndicat.

5.02

Retenue à la source

A compter de la première paie suivant la signature de la présente convention, la Compagnie convient de déduire de la paie de chaque employé régi par la présente convention, le montant de la cotisation syndicale régulièrement établie par résolution et dont copie certifiée aura été transmise à la Compagnie, et à remettre mensuellement le total de ces déductions par chèque au trésorier du Syndicat au plus tard le troisième (3ème)

vendredi du mois suivant la perception. Les retards dans les retenues de la cotisation syndicale par l'Employeur seront remboursés par l'employé par montant fixe déterminé par entente entre l'employé et l'Employeur.

5.03

Les déductions syndicales seront accompagnées d'une liste comportant les détails suivants:

- nom de l'employé
- numéro de poinçon
- montant de la cotisation syndicale payée par le dit salarié
- le taux de salaire

ARTICLE 6 - DEFINITION DE CERTAINS TERMES

6.01

a) Salarié en probation

Salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue ci-dessous.

b) Période de probation

Pour tous les nouveaux salariés: trente (30) jours ouvrables.

c) Salarié régulier

Salarié qui a terminé sa période de probation prévue ci-dessus.

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES

7.01

Pour les fins de la représentation des employés, la Compagnie convient de reconnaître le comité de griefs du Syndicat, composé de deux (2) officiers ou délégués d'atelier nommés à cette fin par le Syndicat et qui s'engagent à aviser l'Employeur par écrit de leur nomination.

7.02

Représentant extérieur

Il est convenu que chacune des parties peut en tout temps, requérir l'assistance d'un conseiller ou d'un représentant extérieur de son choix pour accompagner ses représentants réguliers à toute rencontre entre les représentants des deux parties.

7.03

La Compagnie convient de recevoir le dit comité de griefs, sur demande, aux lieux et heures convenus entre les parties.

7.04

Absences pour représentation syndicale

- a) Le Syndicat convient que chacun de ses officiers ou délégués, doit dans la mesure du possible, s'acquitter de ses responsabilités sans déranger l'opération normale de l'entreprise jugée par l'employeur. S'il devient nécessaire

qu'un officier ou délégué s'absente de son poste de travail durant ses heures normales de travail, il devra s'entendre avec son supérieur immédiat à l'avance. Les absences du travail pour les fins d'enquêtes ou de discussions de griefs, de même que pour la participation à une réunion avec les représentants de la Compagnie, n'entraînent aucune diminution de la paie régulière de l'employé concerné.

- b) Un employé désigné par le Syndicat pour participer à un congrès, peut s'absenter de son travail le temps nécessaire au dit congrès, pourvu qu'un avis écrit portant le nom de l'employé et la date de l'absence soit transmis à la Compagnie par le Syndicat au moins trois (3) jours à l'avance, et ce, sans solde. Dans le cas ci-haut mentionné, si l'avis n'a pu être donné, l'employé concerné doit obtenir un permis d'absence de son contremaître avant de pouvoir s'absenter. La Compagnie convient par ailleurs, d'accorder les permis d'absences requis pour représentation syndicale à moins que dû à des circonstances particulières jugées par l'Employeur, il soit impossible de le faire sans affecter sérieusement les opérations normales de l'entreprise.
- c) Un officier du Syndicat dont la présence est requise à une assemblée du Syndicat tenue durant les heures normales de travail, peut obtenir la permission de s'absenter de son travail pour la durée de l'assemblée, à la condition d'en faire la demande écrite au moins une (1) journée à l'avance, et ce sans solde.

7.05

Tableau d'affichage

La Compagnie convient de fournir au Syndicat un tableau d'affichage à l'entrepôt et au service comptant, pour les fins de l'affichage des avis d'assemblées et de tout autre avis relatif aux activités syndicales, dont l'employeur aura reçu une copie.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01

Définition

Aux fins de cette convention, l'ancienneté ou année de service signifie le temps écoulé depuis la dernière date d'embauchage d'un employé. Au moins une (1) fois par année, l'Employeur fournit au Syndicat la liste d'ancienneté de tous les employés; cependant l'Employeur n'est pas tenu de remettre une telle liste plus de deux (2) fois par année contractuelle.

8.02

a) Période d'essai

Pour acquérir le droit d'ancienneté, un employé doit d'abord compléter une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables et dûment travaillés dans l'unité de négociation. Lorsque la période de vingt (20) jours d'essai est complétée, l'employé est alors considéré comme ayant un service

continu avec la Compagnie à compter de la date de son embauchage.

Cette clause ne s'appliquera pas cependant aux étudiants engagés durant la période normale des vacances et ceux-ci ne seront pas tenus de verser la cotisation syndicale.

b) Employés temporaires

1. Le terme "employé temporaire" signifie toute personne embauchée de façon intermittente à l'occasion de la prise de vacances des employés réguliers, ou à l'occasion d'absence par maladie, ou accident d'un employé régulier.

2. Un employé temporaire, pour acquérir le droit d'ancienneté, devra occuper un poste d'un employé régulier et déclaré vacant.

c) Aucun grief ne peut être présenté relativement à un renvoi, le transfert ou la mise à pied des employés qui sont en période d'essai. Cependant, à moins de stipulations contraires, ces employés jouissent des autres droits et privilèges prévus à la présente convention.

8.03

Perte du droit d'ancienneté

Un employé perd ses droits d'ancienneté quand:

a) Il quitte volontairement la Compagnie.

b) Il est congédié pour juste cause.

c) Il est mis à pied pour une période continue de dix-huit (18) mois.

d) Après avoir été mis à pied ou en permis d'absence, s'il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les huit (8) jours suivant la réception d'un avis écrit sous pli recommandé de la Compagnie, le rappelant au travail à une occupation régulière, dont une copie aura été remise au Syndicat, excepté s'il en est empêché par force majeure. Dans le cas d'un besoin urgent, l'Employeur peut, en présence d'un représentant local du Syndicat, rappeler par téléphone les employés mis à pied. Compte tenu des qualifications normales requises par l'Employeur pour la ou les occupations disponibles, les employés sont alors rappelés dans l'ordre de leur ancienneté respective et selon la fonction en jeu. Si l'employé sénior ne peut être rejoint ou ne peut se rapporter au travail dans le temps requis, on appelle le suivant, et le statut d'ancienneté de l'employé sénior n'est pas affecté.

8.04

Principe général de l'utilisation de l'ancienneté

Dans le cas de déplacement de main-d'oeuvre, tels que: promotions, transferts, rétrogradations, mises à pied ou rappels au travail, les parties conviennent d'accorder la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté qui est qualifié pour ren-

contrer les exigences normales requises par le poste

8.05 Dans le cas où un employé est absent temporairement ou s'il y a surcharge de travail dans un département pour une journée ou plus à l'exception des vérificateurs, l'Employeur verra à offrir ledit ouvrage à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans la classification concernée et ensuite par ordre d'ancienneté durant ladite absence ou ladite surcharge de travail.

8.06 Un employé n'est jamais forcé d'accepter un transfert ou une promotion. S'il accepte, il peut dans les vingt (20) jours ouvrables de son assignation à la nouvelle fonction, décider de retourner à son ancienne occupation avec maintien de tous ses droits acquis.

De même, sans préjudice au recours de l'employé, l'Employeur peut, dans les trente (30) jours ouvrables d'une promotion ou d'un transfert, décider de retourner à son ancienne occupation, un employé promu ou transféré qui s'avèrerait incapable de remplir adéquatement sa nouvelle fonction.

8.07 Toute divergence de vue sur l'une ou l'autre des dispositions des articles 8.03 et 8.06, y compris la détermination des exigences normales d'une tâche où les qualifications d'un candidat est sujette à la procédure de règlement des plaintes prévues à la présente convention.

8.08

Affichage

- a) Dans le cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation, un avis sera affiché sur des tableaux bien en vue pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs. L'Employeur mentionnera le taux de salaire et le département où le poste est ouvert. Les employés désireux d'obtenir la dite occupation feront parvenir leur application par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat.
- b) Si un employé est absent de manière autorisée et qu'il pose sa candidature par écrit pendant une période d'affichage, il est automatiquement porté candidat.
- c) La Compagnie accordera les promotions en respectant la présente convention dont l'article 8.04.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

9.01 L'Employeur convient de n'exercer aucune mesure disciplinaire avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins trois (3) fois par écrit avec copie au Syndicat.

9.02 Tout salarié ayant reçu un avertissement écrit ou mesure disciplinaire tel que suspension ou congédiement, pourra soumettre son cas à la procédure de grief.

- 9.03 L'Employeur aura dix (10) jours de la connaissance des faits ou de l'incident qui y donnent lieu, pour appliquer toute mesure disciplinaire. En cas de contestation de la date de la connaissance de l'incident ou des faits, la preuve incombe à l'Employeur.
- 9.04 Aucune mesure disciplinaire ou avis écrit qui date de plus de six (6) mois ne pourra être invoquée contre un employé dans l'exercice de ses droits, sauf dans les cas de vols ou de fraudes.
- 9.05 L'Employeur fera parvenir au président du Syndicat une copie d'avis de toute sanction disciplinaire inscrite au dossier d'un employé.

ARTICLE 10 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 10.01 Les taux de salaires seront en vigueur tels qu'énumérés ci-après:

	<u>DU 11/10/81</u>		<u>DU 11/10/82</u>
	<u>AU 10/10/82</u>		<u>AU 10/10/83</u>
<u>Vérificateur</u>	7.89		8.70
<u>Commis Commande:</u>	7.74		8.55
Embauche	6.19	(80%)	6.84
Après 3 mois	6.58	(85%)	7.27
Après 12 mois	6.97	(90%)	7.70
Après 18 mois	7.74		8.55
<u>Commis:</u>	7.64		8.45
Embauche	6.09	(80%)	6.74
Après 3 mois	6.48	(85%)	7.17
Après 12 mois	6.87	(90%)	7.60
Après 18 mois	7.64		8.45
<u>Commis Sénior Minute-Service:</u>	7.84		8.65
<u>Commis Minute-Service:</u>	7.74		8.55
Embauche	6.19	(80%)	6.84
Après 3 mois	6.58	(85%)	7.27
Après 12 mois	6.97	(90%)	7.70
Après 18 mois	7.74		8.55
Prime chef d'équipe	0.15¢		
Prime équipe de nuit	0.20¢		

Prime d'inflation

Cette prime d'inflation s'applique au 11 octobre 1982 et au 11 octobre 1983. Cette prime sera basée sur l'indice Canada de septembre 1981 par rapport à septembre 1982 et par rapport à septembre 1983.

Pour établir l'ajustement de la prime inflation il faudra calculer la différence entre l'indice déclaré et l'augmentation moyenne accordés au 11 octobre 1981 soit 10½ % et au 11 octobre 1982 soit 10½ %.

Cette différence de pourcentage sera calculée au salaire horaire du 11 octobre 1981 et le montant ainsi obtenu s'ajoutera au salaire horaire de base du 11 octobre 1982. Le même calcul se fera pour le 11 octobre 1983, par contre, si l'inflation devait dépasser 13 %, la partie de pourcentage qui dépasserait 13 % sera payée en un montant forfaitaire pour les heures travaillées du 11 septembre 1983 au 10 octobre 1983.

Exemple pour commis aux commandes:

Au 11/10/81	Au 11/10/82
7.74	8.55

Si l'inflation déclarée à la fin de septembre 1982 dit 13 % et que l'augmentation moyenne au 11 octobre 1981 était de 10½ % la différence inflation est donc de $13 - 10\frac{1}{2} = 2.5$ %.

Donc de 2½ % on calcule sur 7,74\$ = 0.19 \$.

Ce montant de 0.19 \$ est rajouté au tarif horaire du 11 octobre 1982 soit 8,55\$ + 0.19 \$ = pour 8,74\$ de base au 11 octobre 1982.

Cette prime inflation ne comprend pas de rétroactivité.

10.02

Paie hebdomadaire

En autant que faire ce pourra, tout employé régi par la présente convention est payé le jeudi vers midi de chaque semaine; si le jeudi est une fête chômée prévue aux présentes, la paie hebdomadaire est remise aux employés le vendredi midi, le lendemain de la fête chômée et sera payée avec une semaine d'arrérage.

10.03

Occupation nouvelle ou modifiée

- a) Les parties conviennent que pour suivre l'évolution des conditions du marché et de la concurrence, l'entreprise doit, de temps à autre, modifier certaines fonctions et en établir de nouvelles.
- b) Le contenu et le taux de rémunération de toute fonction nouvelle ou modifiée sont établis et mis en vigueur par la Compagnie après consultation avec le syndicat et en tenant compte des fonctions existantes similaires ou comparables dans le secteur syndiqué.
- c) Toute divergence d'opinion relative au contenu ou au taux de rémunération de la tâche nouvelle ou modifiée qui subsisterait entre les parties après un essai loyal de tren-

te (30) jours, sera sujette à la procédure de règlement des plaintes prévue aux présentes.

10.04 L'Employeur convient de fournir les détails suivants sur les talons de chèque:

Selon la formule en vigueur le 9 novembre 1979.

ARTICLE 11 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

11.01 a) La semaine normale de travail est de trente-neuf heures et demie (39½) du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit:
lundi au jeudi: de huit (8) heures à midi (12) et de treize (13) heures à dix-sept (17) heures.
vendredi : de huit (8) heures à midi (12) et de treize (13) heures à seize heures et trente (16:30).
L'Employeur pourra changer les heures de jour afin de les faire coïncider avec l'équipe du soir c'est-à-dire que l'équipe du jour pourra commencer à sept (7) heures pour terminer à quinze heures trente (15:30).

b) Quart du soir - Quart de nuit

L'Employeur pourra durant la durée de la convention collective instaurer un quart du soir qui sera situé entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures du lundi au jeudi avec une période de repas de une demi-heure.

Durant ces heures l'Employeur accordera une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-soirée de travail.

Le vendredi les heures du quart du soir se limiteront à vingt-trois heures trente (23:30).

L'Employeur pourra durant la durée de la convention collective instaurer un quart de nuit qui sera situé entre minuit et huit heures avec une période de repas de une demi-heure du lundi au jeudi.

Durant ces heures l'Employeur accordera une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-nuit de travail.

Le vendredi les heures du quart de nuit se limiteront à sept heures trente (7:30).

Ces quarts (soir et nuit) pourront être éliminés avec un avis préalable de quinze (15) jours au Syndicat.

Ces heures de travail seront affichées par classification et les employés ayant le plus d'ancienneté auront préséance pour les réclamer.

c) Pour les employés du service comptant la semaine normale de

travail est de trente-neuf heures et demie (39½) du lundi au samedi inclusivement réparties comme suit:

(x)
lundi au mercredi: de huit heures et trente minutes (8:30) à midi (12) et de treize (13) heures à seize heures trente minutes (16:30).

vendredi : de huit (8) heures à midi (12) et de treize (13) heures à seize heures trente (16:30)

samedi : de huit (8) heures à midi (12).

- d) Tous les employés qui pourraient agir comme aide-camionneur et être appelés à prendre leurs repas à l'extérieur de St-Jean dans l'exercice de leurs fonctions, se verront attribuer un montant de cinq (5,00\$) dollars pour chaque repas.

11.02

Période de repos

- a) Tout employé a droit à une période de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail.
- b) Un employé appelé à exécuter plus d'une (1) heure de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail, a droit à une période de quinze (15) minutes de repos à la fin de ses heures régulières de travail.
- c) Un employé appelé à faire du temps supplémentaire après son temps régulier pour une période minimum de trois (3) heures de travail, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

11.03

Modification des heures de travail régulières

Les parties peuvent, pour répondre à des conditions particulières, modifier après entente mutuelle, les heures de travail ci-haut définies pour l'ensemble ou une partie des employés de l'unité de négociation en cours de la présente convention; les heures ainsi convenues deviendront les heures régulières de travail pour les fins de la présente convention.

11.04

Rémunération minimum

Un employé qui se rapporte au début de sa journée régulière de travail sans avoir été prévenu la veille qu'il n'y aurait pas de travail pour lui, de même qu'un employé qui accepte d'être rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, a droit à un minimum de trois (3) heures de paie au taux applicable selon le cas; l'employé sera alors tenu d'accepter le travail que l'employeur lui demandera de faire.

ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

12.01

- a) Tout travail fait en plus de la semaine normale de travail en dehors des heures régulières de travail ci-haut prévues, est considéré comme travail supplémentaire et rémunéré au taux régulier de l'employé concerné, majoré de cinquante pour cent (50%).
- b) Tout employé qui travaille le dimanche sera rémunéré au taux de deux (2) fois son taux régulier.
- c) Le temps supplémentaire est volontaire et est offert par ordre d'ancienneté.
- d) Si un inventaire physique dans l'entrepôt devait se prendre après les heures régulières de travail, les employés des départements concernés, sur avis écrit de l'employeur, pourront être présents pour ces travaux, à moins d'empêchement pour une raison valable, avec la rémunération prévue à cet effet. Cet inventaire ne sera pas fait plus de deux (2) fois par année civile.

ARTICLE 13 - FETES CHOMEES ET PAYEES ET CONGES SOCIAUX

13.01

- a) Aux fins de la présente convention, les jours suivants sont reconnus comme des congés chômés et payés:
 - Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Le Vendredi Saint
 - Le 1er mai
 - Le 24 mai
 - La St-Jean-Baptiste
 - La Confédération
 - La Fête du Travail
 - L'Action de Grâces
 - Le Jour de Noël
 - Le lendemain de Noël
 - La Veille du Jour de l'An
 - La Veille de Noël
- b) Toutes ces fêtes sont payées; si une fête tombe un samedi, elle est avancée au premier jour ouvrable qui précède immédiatement la fête, si elle tombe un dimanche, elle est reportée au premier jour ouvrable qui suit immédiatement la fête. Pour les congés de Noël et du Jour de l'An, s'il y a plusieurs fêtes qui tombent au cours d'une même semaine, l'Employeur convient de fermer l'entreprise au cours de ces journées de fêtes chômées et payées. S'il advenait qu'un employé accepte volontairement de travailler l'un de ces congés, il sera rémunéré selon 13.03.

- c) En ce qui concerne les congés statutaires du Vendredi Saint, de la Fête des Travailleurs, de la Fête de la Reine et de l'Action de Grâces, sur avis affiché dans les quarante-huit (48) heures précédant une de ces fêtes, l'Employeur pourra suivant les besoins de la compétition et du marché, reporter un ou plusieurs de ces congés à des dates ultérieures et ce, après entente avec le Syndicat.
- d) Le congé ainsi reporté devra être fixé et pris dans les trente (30) jours suivants la date de ce congé.

13.02

Allocation de congé

Pour chacun des congés ci-haut mentionnés, tout employé régi par la présente convention a droit à une allocation de congé représentant le salaire d'une journée de travail régulière et sujette aux conditions suivantes: Pour avoir droit à l'allocation de congé ci-haut prévue, l'employé doit travailler le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement la fête, à moins d'en être empêché par une raison valable.

13.03

Rémunération pour travail un jour de congé

Un employé qui accepte de travailler l'un ou l'autre des congés ci-haut mentionnés a droit en plus de l'allocation de congé ci-haut prévue, à une rémunération équivalente à deux fois (2) son taux horaire régulier pour chaque heure ainsi travaillée durant le jour de congé.

13.04

Congés pour décès

- a) Dans le cas de décès d'un proche parent soit, épouse, père, mère, enfant, frère, soeur, grand-père et grand-mère de l'employé, il est entendu qu'un employé peut s'absenter de son travail sans compter le jour du décès pour le nombre de jours prévus au paragraphe 13.04 b). Dans un tel cas, un employé doit aussitôt que possible aviser la Compagnie du motif et de la durée de son absence.
- b) L'Employeur convient de payer l'employé absent pour décès dans les conditions ci-haut prévues sur la base de son taux horaire régulier pour chaque heure régulière de travail qu'il aurait normalement faite si le décès n'était pas survenu, et cela jusqu'à concurrence d'un maximum de:
- i) Cinq (5) jours de paie dans le cas de décès du conjoint ou de son enfant et du conjoint selon la loi 12;
 - ii) trois (3) jours de paie dans le cas de décès du père, mère, grand-père, grand-mère, frère et soeur;
 - iii) Un (1) jour de paie dans le cas de décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère et d'une belle-soeur et beaux-grand-parents;

Ces jours seront payés seulement s'ils tombent des jours ouvrables.

13.05

Congés spéciaux

Tout salarié peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants:

- a) a l'occasion de son mariage: une journée et demie (1½) ouvrable et la priorité pour le choix de la date de ses vacances;
- b) à l'occasion de la naissance de son enfant: deux (2) jours ouvrables;
- c) à l'occasion du mariage de son enfant, le jour du mariage, si jour ouvrable;

ARTICLE 14 - VACANCES

14.01

Tout employé régi par la présente convention, a droit chaque année, à une période de vacances payée, dont la durée est établie sur la base de ses années pour la Compagnie, conformément au tableau suivant:

DUREE DE SERVICE

DUREE DES VACANCES

- | | |
|--------------------------------------|--|
| a) moins d'un an de service | Une journée de vacances payée pour chaque mois de service effectivement travaillé avec un maximum de dix (10) jours ouvrables de vacances pour cette classe; |
| b) Un (1) an et plus de service | Deux (2) semaines de vacances payées; |
| c) Quatre (4) ans et plus de service | Trois (3) semaines de vacances payées |
| d) Neuf (9) ans et plus de service | Quatre (4) semaines de vacances payées; |
| e) Vingt (20) ans et plus de service | Cinq (5) semaines de vacances payées. |

14.02

Période de qualification

La période de qualification annuelle pour les vacances s'établit du 1er mai de chaque année au 30 avril de l'année suivante.

14.03

Paie de vacances

- a) L'employé ayant moins d'un (1) an de service au 1er mai de l'année courante a droit à une paie de vacances équivalente à 4 % du salaire total qu'il a gagné au cours de la période de qualification se terminant le 30 avril de l'année suivante.
- aa) Un employé absent pour maladie pour moins de trois (3) mois durant une année de vacances recevra son plein salaire. Un employé absent plus de trois (3) mois durant une année de vacances recevra son allocation de vacances au pourcentage (%) énuméré à 14.03 b)
- b) Un employé ayant plus d'un (1) an de service au 1er mai de l'année courante, a droit pour chaque semaine de vacances en vertu des paragraphes b), c) et d) de la clause 14.01 à une paie de vacances équivalente à 4 %, 6 %, 8 %, 10 % selon le cas, du salaire total gagné depuis le 1er mai de l'année de qualification, jusqu'à concurrence des semaines établies à l'article 14.01, paragraphes a), b), c) et d).
- c) Un employé qui quitte le service de la Compagnie, reçoit lors de son départ, en plus de la paie régulière de vacances qu'il a acquise le 1er mai de l'année courante, si elle ne lui a pas été payée, une allocation de vacances équivalente à 4%, 6%, 8% et 10 % selon cas (cf. clause 14.01) et du salaire qu'il a gagné depuis le 1er mai de l'année de qualification en cours.
- d) Dans le cas de décès d'un employé, la Compagnie verse aux héritiers légaux de cet employé, une somme équivalente à la paie de vacances acquise par cet employé au moment de son décès en vertu des dispositions précédentes. (cf. clause 14.01)

14.04

Période normale et cédules des vacances

- a) La période normale pour prendre des vacances s'étend du 1er mai au 31 octobre de l'année courante.
- b) Entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année, les cédules de vacances sont préparées par la Compagnie, après consultation avec les employés concernés, en accordant la préférence dans le choix des dates de vacances, aux employés ayant le plus d'ancienneté. La cédule ainsi préparée est affichée à un endroit bien en vue pour les employés au plus tard le 30 avril de chaque année.
- c) La troisième, quatrième et cinquième semaine de vacances seront prises en dehors de la période normale. Cependant, après entente entre l'Employeur et les employés concernés, un employé pourra prendre consécutivement sa troisième, quatrième et cinquième semaine de vacances durant la période normale ci-haut décrite.
- d) L'Employeur Stewart, Denault et cie ltée se réserve le droit de fermer l'entreprise durant une (1) semaine ou deux (2) au cours de la période de vacances et ce, pour tous les

salariés prévus à la présente convention.

ARTICLE 15 - CONGES DE MALADIE

- 15.01 a) L'employé ayant une année d'ancienneté au service de la Compagnie, aura droit à compter de cette date, à six (6) jours de congé pour maladie par année, cumulatifs jusqu'à concurrence de trente (30) jours. Cependant, la Compagnie se réserve le droit de faire examiner l'employé par son médecin et ce, en tout temps.
- b) L'employé qui aura accumulé des congés de maladie aura droit, en cas de décès, mise à pied, départ volontaire ou congédiement, excepté s'il est congédié pour juste cause, à ces congés de maladie accumulés jusqu'à concurrence de trente (30) jours.
- 15.02 Une absence pour maladie de plus de trois(3) jours ouvrables consécutifs doit être authentifiée par un certificat médical, si l'employeur en fait la demande.
- 15.03 Un employé pourra déduire de sa banque de maladie la première journée lors d'un accident de travail.

ARTICLE 16 - CONDITIONS DE TRAVAIL

- 16.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de coopérer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés conformément aux dispositions des lois à cet effet.
- 16.02 L'Employeur convient d'offrir et de payer entièrement une paire de bottines de sécurité, par année, à chaque salarié syndiqué qui en fera la demande écrite. L'Employeur aura la choix de la qualité et du commerce pour l'achat de la dite paire de bottines de sécurité.
- 16.03 a) L'Employeur convient d'offrir un habit d'autoneige, à chaque salarié syndiqué qui en fera la demande écrite. L'Employeur paiera jusqu'à concurrence de 30,00\$ par habit d'autoneige à la condition que le dit habit demeure dans le plan, en l'occurrence, à l'entrepôt ou au service comptant. L'Employeur aura le choix de la qualité et du commerce pour l'achat du dit habit d'auto-neige.
- b) L'Employeur convient de fournir à chaque salarié syndiqué des gants de travail ainsi que des sarraux et ce, à ceux qui en feront la demande écrite. Chaque salarié syndiqué devra rapporter sa paire de gants ou sarrau à l'Employeur pour remplacement. L'Employeur aura le choix de la qualité et du commerce pour l'achat des gants et sarraux.

Assurance-Groupe

1. L'Employeur s'engage à étudier le plan d'Assurance-Groupe actuellement en vigueur et de remettre au Syndicat copie de cette étude pour apporter s'il y a lieu les changements qui comportera des bénéfices accrus. Cette étude devra être remise au Syndicat quatre-vingt dix (90) jours après la signature de la convention collective de travail.
2. Le coût de la prime est payable à 50% par l'Employeur et 50% par l'employé. Ce plan d'assurance collective s'applique à tous les employés actuels et aux nouveaux employés, à la condition que l'employé ait accumulé trois (3) mois au service de l'Employeur. L'adhésion au régime d'assurance est obligatoire et constitue une condition du maintien de l'emploi pour chaque salarié.
3. Les surplus (ristournes) s'il y en a, sont versés à un fond qui est utilisé aux seules fins soit de payer une partie de la prime ou encore de procurer des bénéfices supplémentaires d'assurance. Advenant que les parties décident de changer d'assureur les surplus ainsi accumulés sont divisés à parts égales entre les parties.
4. Durée
L'Employeur convient que ce dit plan d'assurance sera en vigueur pendant la durée de cette convention, sauf par entente entre les parties.
5. Couverture gouvernementale
Dans l'éventualité où une législation gouvernementale affecterait d'une façon quelconque ou aurait pour effet de diminuer le coût de ce plan, les sommes d'argent équivalentes à cette diminution de coût serviront à l'achat par les parties de bénéfices supplémentaires ou à défaut d'entente entre les parties, les dites sommes seront partagées également entre les employés régis par cette convention et seront intégrées aux salaires horaires et hebdomadaires de ceux-ci.

ARTICLE 17 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

17.01

Description et validité de la plainte

Toute plainte, grief ou mécontentement concernant les conditions de travail, le bien-être des employés, l'interprétation ou la prétendue violation de la présente convention, peut être soumis comme grief par le Syndicat ou l'employé concerné ou par la Compagnie, soit verbalement, soit par écrit, dans les huit (8) jours ouvrables de la date où l'employé ou le Syndicat ou la Compagnie a pris connaissance des dits faits.

Un grief qui n'est pas soumis dans les délais ci-haut mentionnés, peut être reçu et discuté, mais il ne comporte pas de

rétroactivité au-delà de la date de sa soumission. Une erreur technique dans la soumission d'un grief n'en affecte pas la validité.

17.02

Procédure

- a) Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission du grief écrit par la partie qui se croit lésée, l'autre partie pourra si elle le juge à propos, convoquer l'autre partie à une rencontre afin de discuter du grief et de tenter de trouver une solution au litige.
- b) Au plus tard trente (30) jours ouvrables suivant la remise d'un grief à l'autre partie, et à moins que le grief n'ait été réglé préalablement, la partie qui a logé le grief pourra en aviser l'autre par écrit, de sa décision de porter le grief à l'arbitrage.
- c) Dès la réception par l'une des parties de l'avis écrit de la décision de porter le grief à l'arbitrage, les parties ont quinze (15) jours ouvrables pour demander au Ministre du Travail de désigner un arbitre (art. 17.08).

17.03

Fonctions de l'arbitre

L'arbitre a pour fonctions d'entendre la cause des deux parties et leur argumentation respective et de décider du grief en équité et bonne conscience. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie les deux parties à la présente convention de même que les employés qui y sont assujettis.

17.04

Prolongation des délais

Les parties peuvent, par entente mutuelle, prolonger les délais ci-haut mentionnés.

17.05

Entente écrite

Les ententes intervenant entre les parties au cours de la procédure ci-haut décrite, qui auraient pour effet de régler le grief en discussion, sont constatées par écrit et signées par les représentants autorisés des deux parties. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et les employés régis par la présente convention.

17.06

- a) Dans le cas de griefs portés à l'arbitrage à la suite de suspensions ou de congédiements, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir toute sanction disciplinaire; il peut ordonner la réintégration d'un employé congédié; de plus, il peut fixer la compensation remboursable à un plaignant congédié ou suspendu.
- b) Dans le cas d'un grief impliquant une perte de salaire, l'arbitre, selon ce qui lui paraît équitable, peut décréter

le remboursement complet ou partiel du salaire perdu.

17.07 Nomination de l'arbitre

L'une ou l'autre des parties pourra demander la nomination d'un arbitre en conformité avec l'article 88 du Code du Travail.

17.08 Les frais de l'arbitre sont divisés en parties égales entre l'Employeur et le Syndicat.

17.09 A n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées du salarié ou des salariés visés et des témoins, mais pas plus que deux (2) présents en même temps. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre au conseil d'arbitrage d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

17.10 En matière disciplinaire, l'Employeur a le fardeau de la preuve en arbitrage.

ARTICLE 18 - PRIME SPECIALE

18.01 Congélateur

a) L'Employeur convient de verser une prime de 5,00\$ par semaine à l'employé désigné et régulièrement assigné au congélateur, qui en plus de ses travaux réguliers voit à la réception des marchandises et à la préparation des commandes dans le congélateur durant sa semaine normale ouvrable de travail.

b) Si à cause de la maladie ou de vacances de l'employé nommé désigné, un autre salarié est appointé aux travaux du congélateur une prime de 1,00\$ par jour lui sera attribuée pour la durée de ce temps de remplacement.

ARTICLE 19 - LETTRE D'ENTENTE

19.01 Les parties conviennent que dans l'hypothèse où l'Employeur Stewart & Denault et cie ltée reprendrait à son service des camionneurs à titre d'employés, ces employés reprendront les mêmes conditions de travail qui existaient lors de la convention collective signée le 5 juillet 1976 et renouvelée le 11 décembre 1979 et applicable aux camionneurs.

ARTICLE 20 - DUREE

La durée de la présente convention sera de deux (2) ans, s'étendant du 11 octobre 1981 au 10 octobre 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jean-sur-Richelieu, ce 18 ième
jour de décembre 1981.

STEWART, DENAULT ET CIE LITEE

Jean-Benoît Doyette
Stewart, Denault et Cie Ltée

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DU COMMERCE EN GROS DE ST-JEAN

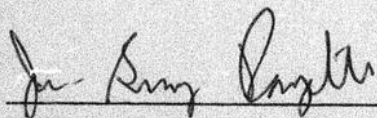
Pierre Têcheault
Lyla Hesch
Jacques Babey
Renand Lord

LETTRE D'ENTENTE

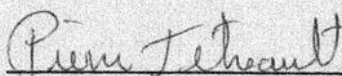
ENTRE: STEWART, DENAULT ET CIE LTEE

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE COMMERCE EN GROS DE ST-JEAN

Il est entendu que l'article 11.01-b est applicable du
1er mai au 31 août de chaque année, sujet à l'article
8.08 "Affichage".



STEWART, DENAULT ET CIE LTEE



LE SYNDICAT NATIONALE DES EMPLOYES
DE COMMERCE EN GROS DE ST-JEAN