

No.

20693-01

NOM

Service Alimentaire de Quebec
Inc.

Francine

Q20693-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

QUÉBEC

ENTRE:

'83 DEC 19 15:49

SERVICE ALIMENTAIRE DE QUÉBEC INC.,
corps politique et incorporé, ayant
son siège social et sa principale
place d'affaires à 1480, rue Pro-
vinciale, QUÉBEC, P.Q., G1N 4A2,
ci-après appelé,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL
503, C.T.C., F.T.Q., association de
bonne foi, ayant son siège social à
268, Marie de l'Incarnation, QUÉBEC,
P.Q., G1N 3G4, ci-après appelée,

L'UNION.

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre
les parties plus haut mentionnées en vertu des dispo-
sitions du Code du Travail de la Province de Québec
(S.R.Q. 1964, chapitre 141).

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -

1.01 Cette convention a pour but d'assurer
des relations ordonnées entre l'Employeur et ses sala-
riés et leurs représentants respectifs dans le respect
des lois et des droits et obligations des parties.

ARTICLE 2 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES -

2.01 L'Employeur reconnaît que l'Union dé-



tient un certificat d'accréditation qui lui a été accordé par un commissaire-enquêteur le 16 mars 1977 et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite, le tout, tel qu'il appert d'une copie dudit certificat d'accréditation annexée à la présente convention (Annexe «B»), et qu'il est le seul agent négociateur et mandataire des salariés de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation.

2.02 Le mot «Employeur», quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.

2.03 Les mots «salarié» ou «salariés», quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes de l'unité de négociation.

2.04 Le mot «promotion» désigne la mutation d'un salarié à une fonction comportant des responsabilités accrues et un salaire plus élevé.

2.05 Le mot «transfert» désigne la mutation d'un salarié à une fonction équivalente.

2.06 Le mot «rétrogradation» désigne la mutation d'un salarié à une fonction comportant des responsabilités moindres et un salaire moins élevé.

2.07 Toute entente particulière prévoyant une dérogation à une disposition de la convention ne

peut intervenir qu'entre l'Employeur et l'Union et doit être confirmée par écrit.

ARTICLE 3 - FONCTIONS RÉSERVÉES À LA DIRECTION -

3.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:

a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

b) de déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste et juger de l'aptitude d'un salarié à remplir le poste ainsi que des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;

c) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;

d) d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, suspendre et discipliner;

e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise.

3.02 L'Employeur s'engage à ne pas exercer ses droits de gérance de façon arbitraire, discriminatoire ou injuste, à défaut de quoi, le salarié ou l'Union peut soumettre un grief.

3.03 Advenant la création d'une nouvelle classification, l'Employeur en détermine la rémunération et en avise l'Union dans les sept (7) jours. Si l'Union est insatisfaite de la rémunération déterminée par l'Employeur, elle peut loger un grief directement à la deuxième étape dans les trente (30) jours de la réception de l'avis de l'Employeur.

3.04 L'arbitre a le pouvoir de déterminer la rémunération de la nouvelle classification en tenant compte de la rémunération des autres classifications existantes dans la convention collective et également en tenant compte des classifications similaires existantes déjà dans d'autres entreprises de même nature et de même importance.

3.05 L'Employeur n'accorde aucun contrat à forfait dans le but de réduire le nombre de membres dans l'unité de négociation. Les salariés affectés par un contrat à forfait peuvent se prévaloir de leurs droits d'ancienneté, tel que prévu ci-après. Un salarié qui deviendrait un salarié d'un sous-contracteur ne subit aucune diminution dans ses conditions de travail prévues à la convention pendant la durée de cette dernière.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL -

4.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'Employeur, l'Union et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale.

4.02 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, ni aucune perception syndicale, sauf celles prévues à la convention, sur la propriété de l'Employeur, sans son consentement.

La présente clause n'a pas pour effet de priver les salariés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant les périodes de repos.

4.03 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre de l'Union et le demeurer pendant toute la durée de la convention collective.

4.04 Lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, l'Employeur lui fait signer une carte fournie par l'Union l'autorisant à déduire de son salaire hebdomadaire, en cinq (5) versements, après qu'il aura complété sa période de probation, le montant des frais d'initiation et à le remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.

4.05 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur déduit sur le salaire hebdomadaire de ses salariés un montant égal à la cotisation syndicale fixée par l'Union, et il remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque payable à l'ordre de l'Union des Employés de Commerce, Local 503, et adressé au trésorier. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent qu'aux cotisations syndicales du salarié, telles que déterminées par l'Union, mais non à des contributions spéciales fixées par l'Union. Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4.

4.06 L'Employeur s'engage à fournir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, et par la suite, le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, au secrétariat de l'Union, la liste complète de ses salariés, comprenant leur nom et prénom, leur salaire, leur classification, leur adresse domiciliaire, leur numéro d'assurance sociale ainsi que leur date d'entrée en service.

4.07 Le supérieur immédiat d'un nouveau salarié, ou son remplaçant, le présente à un délégué syndical le premier jour de son emploi.

ARTICLE 5 - TABLEAU D'AFFICHAGE -

5.01 L'Employeur convient de désigner un endroit où l'Union peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposi-

tion un tableau d'affichage fermé. Il est toutefois convenu que ces avis, sauf ceux relatifs aux affaires internes de l'Union, devront être acceptés au préalable par l'Employeur, qui y apposera ses initiales.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES -

6.01 L'Union peut désigner ou faire élire par les membres de l'unité de négociation deux (2) délégués syndicaux et deux (2) délégués syndicaux substituts. Ces délégués syndicaux doivent être des salariés de l'Employeur depuis au moins six (6) mois.

6.02 L'Employeur n'est tenu de reconnaître que les délégués syndicaux dont la nomination ou l'élection lui aura été annoncée, par écrit.

6.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre de l'Union peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.

6.04 Un délégué de l'Union peut demander un permis d'absence sans solde pour participer à des congrès ou autres réunions syndicales.

6.05 L'Employeur libère, sans solde, un salarié appelé à s'occuper à plein temps d'affaires syndicales, pour une période de six (6) mois, après avoir été avisé, par écrit, trente (30) jours à l'a-

H.C.C.T.
QUÉBEC

[Handwritten signature]

'83 DEC 19 15:49

Le 15 décembre 1983.

M. Yves Dumont,
Représentant,
Union des Employés de Commerce,
Local 503 - C.T.C. - F.T.Q.,
268, Marie de l'Incarnation,
QUÉBEC, P.Q.,
G1N 3G4.

SUJET: Service Alimentaire de Québec
Inc. -et- Union des Employés de
Commerce, Local 503 - C.T.C. -
F.T.Q.

Monsieur,

Nous désirons vous confirmer, à l'occasion de la signature d'une convention collective avec votre Syndicat, que nous paierons, pendant la durée de cette convention, à Mlle Martine Gosselin, qui est préposée à la comptabilité, vingt dollars (20 \$) par semaine de plus que le salaire qu'elle devrait normalement gagner aux termes de ladite convention collective.

Bien à vous,

SERVICE ALIMENTAIRE DE
QUÉBEC INC.

Par:

[Handwritten signature: Michel Boily]

vance. Le salarié libéré reprend à son retour sa fonction ou une fonction comparable, avec tous ses privilèges.

6.06 L'Employeur reçoit, sur rendez-vous, pendant les heures de travail, les représentants accrédités de l'Union, pour discuter de toute question relative à l'application de la convention collective. Un représentant pourra rencontrer les délégués pendant les heures de travail après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur, laquelle ne sera pas indûment refusée.

6.07 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, après avoir obtenu la permission de son gérant ou de son assistant, pour s'occuper de relations syndicales, laquelle ne sera pas indûment refusée.

6.08 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents syndicaux et de deux (2) salariés réguliers.

6.09 Les délégués syndicaux ne sont pas mis à pied tant qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés.

6.10 Deux (2) salariés membres du comité de négociation ne subissent pas de perte de salaire pour assistance aux séances de négociation.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS -

7.01 Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt de régler dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir durant la durée des présentes.

Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs, dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, y compris toute mesure disciplinaire.

Si un salarié a une plainte ou une question qu'il désire discuter avec l'Employeur, il peut, seul ou en compagnie de son délégué et/ou représentant syndical, ou par l'intermédiaire de son délégué et/ou représentant syndical, discuter du cas avec son supérieur immédiat.

Si telle plainte ou question n'est pas réglée à la satisfaction du salarié le jour ouvrable suivant la discussion, il pourra avoir recours à la procédure de griefs dans l'ordre ci-après mentionné.

7.02 Lorsque naîtra un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un délégué ou d'un représentant, soumet son grief par écrit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief, au contremaître.

7.03 Le contremaître devra lui faire part par écrit de sa décision, dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

7.04 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, l'Union ou le salarié peuvent en appeler au Directeur Général ou son représentant désigné en lui référant le grief par écrit, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du contremaître, ou l'expiration du délai mentionné à l'article précédent.

7.05 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu, en présence, si on le désire, des personnes intéressées.

7.06 Le Directeur Général ou son représentant désigné communique sa réponse, au salarié et à l'Union, dans les dix (10) jours de la réception du grief.

7.07 Tout grief entre l'Employeur et l'Union est soumis dans les trente (30) jours de la naissance du grief directement au Directeur Général ou son représentant désigné ou au président du local et la partie intimée doit faire part, par écrit, de sa décision, à l'autre partie, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

7.08 Toutes décisions que peuvent prendre

les parties, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision du tribunal d'arbitrage, seront finales et lieront l'Employeur, l'Union et le ou les salariés concernés.

7.09 Si l'une ou l'autre des parties désire porter un grief à l'arbitrage, elle devra se prévaloir de son droit par un avis écrit adressé à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables de l'envoi de la décision prévue au dernier stade de la procédure de règlement des griefs ou de l'expiration du délai prévu pour rendre telle décision.

7.10 Les parties désignent à l'avance Me Claude Lauzon pour agir comme arbitre unique pendant la durée de la présente convention collective. Advenant que l'arbitre à qui un grief devrait normalement être soumis serait dans l'impossibilité de l'entendre, ledit grief sera alors référé à Me Marcel Morin. Dans l'incapacité d'agir de MM. Claude Lauzon et Marcel Morin, les parties pourront, d'un commun accord, désigner une autre personne pour agir comme arbitre, et si aucune entente n'intervient dans un délai raisonnable, l'une ou l'autre partie pourra demander à l'Honorable Ministre du Travail de nommer un arbitre.

7.11 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre.

7.12 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs.

7.13 Si la juridiction de l'arbitre est contestée, il peut rendre une décision écrite et motivée sur l'objection avant de procéder à l'enquête.

7.14 L'arbitre ne peut pas changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.

7.15 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de la modifier, l'annuler ou la maintenir.

7.16 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

7.17 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.

7.18 Les parties peuvent, par entente constatée par écrit, prolonger les délais prévus ci-haut.

ARTICLE 8 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE -

8.01 Pendant la durée de la présente convention, il est entendu qu'aucun salarié ne prendra part ou n'incitera d'autres salariés à participer à une grève ou à tout ralentissement de travail.

8.02 L'Union s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ne pas autoriser, approuver ou participer à une grève ou ralentissement de travail dirigé contre l'Employeur.

8.03 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 (lock-out) dirigée contre ses salariés.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ -

9.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié depuis son dernier embauchage.

9.02 Tout salarié acquiert le droit d'ancienneté après cinquante (50) jours de travail dans une période de six (6) mois pour l'Employeur, et à l'expiration de ce délai, son ancienneté est calculée à la date de son dernier embauchage.

9.03 L'Employeur affiche pendant dix (10) jours toute nouvelle fonction et toute fonction devenue vacante de façon permanente.

9.04 Pendant le délai d'affichage, tout salarié peut faire part, par écrit, au Directeur Général ou son représentant désigné, de son désir d'être transféré à la fonction vacante.

9.05 La fonction vacante est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui l'ont sollicitée à condition qu'il puisse en remplir les exigences normales.

9.06 Lorsqu'une mise à pied d'un salarié régulier devient nécessaire, c'est le salarié d'ancienneté générale moindre qui est mis à pied.

9.07 Dans tous les cas de mise à pied, le salarié régulier a droit à un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables ou à cinq (5) jours de salaire, sauf dans les cas hors du contrôle de l'Employeur. (Le manque de travail n'est pas réputé hors du contrôle de l'Employeur).

9.08 Les salariés mis à pied sont réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réembauchés, s'ils sont capables de remplir une tâche disponible.

Les salariés déplacés comme conséquence d'une mise à pied reprennent leur emploi au fur et à mesure des rappels au travail des salariés mis à pied.

9.09 L'Employeur convient que lorsqu'un camionneur ou un aide-camionneur a terminé ses livraisons avant que sa cédule d'heures ne soit terminée, il complétera cesdites heures à l'entrepôt.

9.05 La fonction vacante est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui l'ont sollicitée à condition qu'il puisse en remplir les exigences normales.

9.06 Lorsqu'une mise à pied d'un salarié régulier devient nécessaire, c'est le salarié d'ancienneté générale moindre qui est mis à pied.

9.07 Dans tous les cas de mise à pied, le salarié régulier a droit à un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables ou à cinq (5) jours de salaire, sauf dans les cas hors du contrôle de l'Employeur. (Le manque de travail n'est pas réputé hors du contrôle de l'Employeur).

9.08 Les salariés mis à pied sont réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réembauchés, s'ils sont capables de remplir une tâche disponible.

Les salariés déplacés comme conséquence d'une mise à pied reprennent leur emploi au fur et à mesure des rappels au travail des salariés mis à pied.

9.09 L'Employeur convient que lorsqu'un camionneur ou un aide-camionneur a terminé ses livraisons avant que sa cédule d'heures ne soit terminée, il complétera cesdites heures à l'entrepôt.

9.10 Le salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation peut, dans les six (6) mois de sa promotion, revenir à son ancienne occupation s'il le désire ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant. Dans tel cas, son ancienneté est calculée à compter de son embauchage. Si le salarié ne revient dans l'unité de négociation qu'après l'expiration de cette période de six (6) mois, son ancienneté ne recommence à compter qu'à la date de sa réintégration.

9.11 Le salarié accumule son ancienneté durant toute absence prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur.

ARTICLE 10 - PERTE D'ANCIENNETÉ -

10.01 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:

1.- S'il quitte volontairement son emploi;

2.- S'il est congédié pour juste cause et n'est pas réinstallé par la procédure de règlement des griefs;

3.- S'il s'absente de l'entreprise plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner avis ou sans autorisation. À son retour, le salarié devra donner les raisons de son absence;

10.01 4.- S'il a été mis à pied depuis douze (12) mois et plus à cause d'un manque de travail;

5.- À défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et qu'il en avise immédiatement l'Employeur. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée, expédiée à la dernière adresse du salarié connue par son Employeur;

6.- S'il est absent pour cause de maladie ou d'accident durant une période de vingt-quatre (24) mois et plus, sauf accident de travail.

Il incombe à tout salarié de faire connaître à l'Employeur toute nouvelle adresse.

10.02 Un salarié qui est rappelé au travail par l'Employeur et qui ne peut y revenir dans les délais prévus à l'article 10.01 5.- parce qu'il était malade ou parce qu'il avait subi un accident, ne perdra pas son ancienneté à condition que cette absence n'ait pas dépassé douze (12) mois. Ce délai peut être prolongé par un accord mutuel, constaté par un document écrit à cet effet.

10.03 Un salarié victime d'un accident de travail ne perdra pas son droit d'ancienneté tant que cet accident sera la cause de son absence.

ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI -

11.01 L'Employeur a le droit de mettre fin à l'emploi d'un salarié, de le suspendre, le réprimander, le muter, le rétrograder, pour un motif juste et suffisant, dont la preuve lui incombe. Cette mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage.

11.02 L'Employeur convient que le délégué d'union, ou en son absence le délégué substitut, est présent quand un membre de l'unité de négociation est l'objet d'une réprimande officielle, à moins que le salarié ne s'objecte à sa présence. La mesure disciplinaire est confirmée par écrit au salarié, dont copie est transmise à l'union. Le délai pour loger un grief ne commence à courir qu'à compter de la remise de telle copie au délégué d'union ou à son substitut, ou de sa transmission aux bureaux de l'Union.

Toute mesure disciplinaire doit être confirmée au salarié dans les quinze (15) jours de la connaissance de l'infraction par l'Employeur.

À moins de se rendre coupable d'une infraction grave, un salarié ne sera pas congédié avant d'avoir reçu au préalable au moins deux (2) avertissements écrits.

Un avis de suspension ou de congédiement doit mentionner les raisons qui le justifie.

11.03 Aucun avis de réprimande inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué contre lui s'il date de plus de six (6) mois.

11.04 Aucun fournisseur n'effectue du travail normalement fait par un salarié de l'unité de négociation.

11.05 Aucune mise à pied ne sera occasionnée par le fait que l'on aura confié le travail d'un salarié à un salarié exclu de l'unité de négociation.

11.06 Des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés successivement dans le but de remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS
SUPPLÉMENTAIRE -

12.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, sauf pour les employés de bureau dont la semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2), et pour les salariés affectés à l'équipe de nuit dont la semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures. La semaine de travail se fait du lundi au vendredi inclusivement.

Bien que la présente clause définisse

les heures régulières de travail, elle ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme signifiant que l'Employeur garantit un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

12.02 La journée normale de travail est la suivante:

GROUPE 1 - Homme d'entrepôt et préposé à la cuisine:

Cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, du lundi au vendredi inclusivement, entre 06:00 heures et 17:00 heures.

GROUPE 2 - Employés de bureau:

Cinq (5) jours de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, du lundi au vendredi inclusivement, entre 08:00 heures et 17:00 heures, sauf pour les salariés qui accepteront de travailler entre 07:00 heures et 16:00 heures. Les salariés embauchés après le 21 décembre 1981 pourront être appelés à travailler entre 07:00 heures et 17:00 heures.

GROUPE 3 - Camionneurs et aides-camionneurs:

Cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, sauf pour les voyages de longue distance, du lundi au vendredi inclusivement, entre 07:00 heures et 18:00 heures.

12.01 Le programme d'heures de travail est établi par l'Employeur.

GROUPE 4 - Équipe de nuit:

La journée normale de travail de l'équipe de nuit est de neuf (9) heures. La journée de travail de l'équipe de nuit commence à minuit pour se terminer à 09:00 heures. Les deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes sont prises consécutivement vers le milieu de la période de travail. Les salariés de l'équipe de nuit reçoivent le même salaire hebdomadaire que les salariés de l'équipe de jour. Un salarié ne peut être changé d'équipe au cours d'une semaine.

GROUPE 5 - Préposé à la comptabilité:

Cinq (5) jours de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, du lundi au vendredi inclusivement, entre 08:00 heures et 17:00 heures, sauf pour les salariés qui accepteront de travailler entre 07:00 heures et 16:00 heures; cependant, ces salariés pourront travailler sur des horaires flexibles après entente avec l'Employeur. Les salariés embauchés à compter du 1er octobre 1983 pourront être appelés à travailler entre 07:00 heures et 17:00 heures;

12.03 Dans tous les cas, la programmation d'heures de travail doit prévoir les heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.

12.04 L'horaire de travail est affiché au poinçon, indiquant les heures de travail pour tous les salariés; toute modification à l'horaire de travail est affichée le vendredi avant-midi précédant son entrée en vigueur. Une copie du nouvel horaire est remise au délégué syndical en même temps. Aucun changement ne sera apporté à l'horaire plus tard que le vendredi à midi (12h00), ce qui n'implique pas cependant une garantie d'heures de travail.

12.05 Tous les salariés couverts par cette convention poinçonneront eux-mêmes leur carte, indiquant l'heure à laquelle ils commencent et l'heure à laquelle ils finissent.

12.06 Les employés de bureau ont droit à une (1) heure pour le repas, entre midi et 13:00 heures, et les autres salariés à une (1) heure pour le repas, vers le milieu de la journée.

12.07 Les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail, laquelle se prend, en autant que possible, vers le milieu de la demi-journée.

12.08 Tout travail autorisé exécuté par un salarié en sus de sa programmation quotidienne de travail et/ou en sus de sa semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire et est payé à taux et demi, si le salarié a travaillé le nombre d'heures de la journée normale de travail.

Le dimanche, la rémunération sera au taux double.

12.09 Le salarié rappelé au travail en dehors de sa programmation d'heures de travail reçoit la rémunération d'un minimum de quatre (4) heures de travail au taux simple.

12.10 Le surtemps est volontaire et offert, en premier lieu, au salarié affecté à la tâche pour laquelle le temps supplémentaire est requis. Advenant son refus, le surtemps est partagé aussi équitablement que possible entre les autres salariés de la classification.

Si un nombre insuffisant de salariés accepte de faire du surtemps, ceux ayant le moins d'ancienneté sont tenus de le faire, à moins d'avoir des raisons extrêmement sérieuses pour en être exemptés.

12.11 Tout travail autorisé exécuté un jour de fête chômée et payée prévu à la convention est rémunéré au taux double.

ARTICLE 13 - SALAIRES -

13.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur paie à ses salariés le salaire prévu à l'Annexe «A».

13.02 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.

13.03 Tout salarié qui est transféré à la demande de l'Employeur reçoit le salaire de la classification ou son présent salaire, soit le plus haut des deux.

13.04 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification voit ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

13.05 L'Union convient que les salariés devront exécuter tout travail temporaire que l'Employeur peut leur confier. Il est entendu, toutefois, qu'un salarié qui est affecté à un poste moins bien rémunéré que le sien a droit à son taux de salaire régulier.

13.06 Lorsqu'un salarié remplace dans une classification exclue de l'unité de négociation, l'Employeur et le salarié s'entendent sur le taux applicable pour ce remplacement. Ce remplacement est volontaire.

13.07 L'Employeur remet la paie des salariés au bureau le jeudi avant-midi. Sur le bordereau de leur chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

ARTICLE 14 - VACANCES -

14.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont moins d'un (1) an de service au 30 avril un (1) jour de vacances payées par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

14.02 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont complété une (1) année de service continu au 30 avril courant deux (2) semaines de vacances payées.

14.03 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont complété cinq (5) années de service continu au 30 avril courant trois (3) semaines de vacances payées.

14.04 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont complété dix (10) années de service continu au 30 avril courant quatre (4) semaines de vacances payées.

14.05 La période normale de vacances est du 1er juin au 30 octobre, mais un salarié peut prendre ses vacances en dehors de cette période après entente avec l'Employeur.

14.06 Les dates de vacances sont choisies par ordre d'ancienneté dans chaque classification au cours du mois d'avril. Il ne peut y avoir plus qu'un

(1) salarié par groupe en vacances à la fois. Un salarié peut prendre une (1) semaine de vacances additionnelle sans rémunération à condition d'en informer l'Employeur au moment où il choisit la date de ses vacances.

14.07 Les salariés ont droit de prendre deux (2) semaines consécutives de vacances. Ceux qui ont droit à une (1) semaine additionnelle de vacances doivent la prendre en dehors de la période normale de vacances, à une date convenue avec l'Employeur. Cependant, une fois que les salariés ont fait leur choix des deux (2) premières semaines de vacances, il est permis à un salarié de prendre sa troisième (3ième) semaine de vacances consécutivement à ses deux (2) premières si aucun autre salarié de son groupe n'est en vacances pendant cette semaine.

14.08 Un salarié doit recevoir sa paie de vacances avant son départ pour vacances.

14.09 Les vacances ne sont pas cumulatives.

14.10 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances.

14.11 Le salarié qui quitte son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée.

ARTICLE 15 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES -

15.01 Les jours de fête ci-après énumérés

sont chômés et payés s'ils sont célébrés un jour ouvrable. Si un congé chômé et payé tombe un jour non ouvrable, le congé est reporté le jour ouvrable suivant:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint après-midi (12h00);
- Le Lundi de Pâques;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- La veille de Noël après-midi (12h00);
- Noël;
- Le lendemain de Noël;
- La veille du Jour de l'An après-midi (12h00).

Cependant, les camionneurs et aides-camionneurs terminent leur journée de travail la veille de Noël, la veille du Jour de l'An et le Vendredi Saint après-midi lorsqu'ils ont complété leurs livraisons.

Les salariés ont de plus droit à un (1) jour de congé mobile par année de convention. Ce jour de congé se prend après entente avec le supérieur immédiat ou à l'occasion d'une tempête empêchant les salariés de se rendre au travail.

15.02 Seul le salarié qui a complété sa période de probation et qui a travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement la fête a droit à la rémunération d'un jour de fête chômée et payée. Toutefois, le salarié qui jouit d'une absence prévue aux articles 6, 14, 16 ou 19 est réputé avoir travaillé.

15.03 Lorsqu'un jour de fête chômée et payée prévu à la convention tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit à un (1) jour de congé mobile, qu'il peut prendre à une date convenue avec l'Employeur.

15.04 La rémunération d'un jour de fête chômée et payée est l'équivalent d'une journée normale de travail.

ARTICLE 16 - CONGÉS SPÉCIAUX -

16.01 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, ainsi que de son beau-père ou de sa belle-mère, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours de congé payés, si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables.

Dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant, le congé ci-haut prévu sera de cinq (5) jours.

L'Employeur peut accorder un congé sans solde de deux (2) jours après avoir considéré les demandes des salariés.

16.02 Dans le cas du décès de son beau-frère, d'une belle-soeur, de ses grands-parents, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, un salarié ayant complété sa période de probation aura

droit à une (1) journée de congé payée, si le jour des funérailles est un jour ouvrable.

16.03 Le salarié dont la femme donne naissance à un enfant a droit à un (1) congé payé, soit le jour de la naissance, soit le jour du baptême, à son choix. Un salarié a également droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion de l'adoption d'un enfant.

16.04 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à une (1) journée de congé payée pour assister au mariage de son enfant, si le mariage est célébré un jour ouvrable.

ARTICLE 17 - CONGÉ-MATERNITÉ ET ABSENCES -

17.01 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse, à moins d'avis contraire du médecin.

À son retour au travail, la salariée réintègre son poste ou un poste similaire si le sien a été aboli et elle est rétribuée au taux en vigueur à l'expiration de son congé sans perte d'ancienneté.

De plus, cette salariés pourra obtenir un permis d'absence sans solde d'une durée maximum d'un (1) an.

17.02 Le salarié doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible de toute absence.

17.03 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente, pourvu qu'il puisse remplir les exigences de la tâche.

17.04 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur déterminera, pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, selon la loi applicable.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ -

18.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

18.02 L'Employeur convient de maintenir en vigueur un nouveau plan d'assurance collective accepté par les parties et à acquitter cinquante pour cent (50%) de la prime.

18.03 Le salarié qui est envoyé soit à la maison ou à l'hôpital, pour blessures subies pendant l'accomplissement de son travail, est payé jusqu'à la

fin de sa journée de travail, le jour où il est blessé.

18.04 L'Employeur verse au salarié victime d'un accident de travail reconnu par la C.S.S.T. l'indemnité déterminée par cette dernière jusqu'à ce que la Commission effectue elle-même les versements, à la condition que le salarié s'engage à rembourser l'Employeur et signe tout document autorisant la Commission à rembourser directement l'Employeur.

ARTICLE 19 - FONCTIONS DE JURÉ -

19.01 Un salarié appelé à servir comme juré reçoit la différence entre l'indemnité qui lui est versée et son salaire régulier.

19.02 Le salarié convoqué comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE 20 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES -

20.01 L'Employeur convient de conserver en vigueur la politique actuelle concernant les uniformes.

20.02 L'Employeur paie pour les repas aux salariés autorisés à travailler à plus de vingt-cinq (25) milles de la Ville de Québec:

- Déjeuner pour départ avant 07:00 heures: 2 \$
- Dîner : 5 \$
- Souper moyennant autorisation préalable ou pour circonstances exceptionnelles : 5 \$
sur présentation d'un reçu;

20.03 L'Employeur convient de maintenir sa politique actuelle en ce qui concerne les aides aux camionneurs.

20.04 Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit à l'Employeur par le salarié concerné, avec copie à l'Union, au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence. Une telle demande doit fournir les détails suivants:

- Nom et prénom du salarié;
- Adresse;
- Numéro de téléphone;
- Numéro d'assurance sociale;
- Les motifs de sa demande;
- La date du début et de la fin du permis d'absence.

L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle sont faits par écrit par

l'Employeur au salarié concerné et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

Un permis d'absence ne peut être demandé pour moins de quinze (15) jours ouvrables ni pour plus d'un (1) an.

Durant un permis d'absence, l'Employeur est responsable du maintien des avantages sociaux tels que le régime d'assurance-groupe et le régime des soins dentaires, à l'exception de l'assurance-salaire. Ce dispositif s'applique à la condition que le salarié paie de façon anticipée les coûts entiers du maintien de ses avantages sociaux par tranche de paiement trimestriel.

Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est satisfaisant et si l'Employeur peut le remplacer.

Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur accorde des congés sans solde de durée raisonnable pour les motifs suivants:

1.- Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou pour grossesse;

2.- Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 15.01;

3.- Pour toute cause de séparation
et/ou de divorce;

4.- Pour fins de répondre à des exa-
mens scolaires.

À son retour au travail, le salarié
sera réinstallé à la classification qu'il occupait ou
à une classification équivalente à celle qu'il occu-
pait avant son départ.

20.05 Après entente écrite avec l'Employeur
(une copie doit être envoyée à l'Union), le salarié
peut obtenir un congé sans solde et sans perte de pri-
vilèges acquis, d'une durée minima d'un (1) mois, maxi-
ma d'un (1) an, pour fins de récupération scolaire ou
pour suivre des cours de formation reliés au domaine
de l'alimentation. L'Employeur, le salarié et l'Union
peuvent s'entendre pour réduire ou prolonger une pério-
de de congé sans solde.

20.06 Le jour où un vote est décrété par
l'Union des Employés de Commerce, Local 503, C.T.C.,
F.T.Q., l'Employeur permet à ses salariés de se préva-
loir de leur droit de vote à l'intérieur de son éta-
blissement et l'Union s'engage à prendre les mesures
nécessaires pour nuire le moins possible aux opéra-
tions.

20.07 L'Employeur déduit du salaire des sa-
lariés qui l'ont autorisé par écrit à cet effet, le

montant déterminé par celui-ci, qui doit être de un dollar (1 \$) ou le multiple de un dollar (1 \$), et le fait parvenir, une (1) fois par mois, à la Caisse d'Économie de l'Union des Employés de Commerce, en identifiant le nom du salarié et son numéro d'assurance sociale. Le salarié ne peut donner une telle autorisation, ni la révoquer, ni la modifier, que deux (2) fois par année, soit le 1er avril et le 1er octobre.

20.08 L'Employeur garde en bon état ses camions de livraison et le salarié, de son côté, doit souligner à l'Employeur toute défectuosité qu'il aura constatée.

20.09 La perception de tout argent provenant des clients en collection sur la route est de la responsabilité du chauffeur du camion et non de son aide. Le chauffeur de camion doit remettre cette perception à son Employeur dans les meilleurs délais, selon la procédure établie par ce dernier. Il est entendu que l'Employeur procédera à l'aménagement d'un endroit pour que les camionneurs puissent y déposer, dès le retour quotidien de livraison, tout argent provenant des clients, par mesure de sécurité.

20.10 En cas de force majeure, l'Employeur accepte de payer le coût des repas et de la chambre des chauffeurs lorsqu'ils sont sur la route à l'extérieur, sur présentation de reçus.

20.11 Un salarié peut s'absenter de son tra-

vail pour une période d'un (1) jour à trois (3) jours pour cause de maladie ou pour un autre motif.

Pour les périodes du 1er octobre au 30 septembre de l'année suivante, ces absences ne peuvent excéder six (6) jours. Les crédits non épuisés au 30 septembre d'une année sont monnayables à cent pour cent (100%) le 15 octobre suivant.

Seuls les salariés ayant complété trois (3) mois de service peuvent se prévaloir de telles absences. Au surplus, le salarié embauché après le 1er octobre n'a droit à ces jours d'absence qu'au prorata des mois travaillés excédant les trois (3) premiers mois.

Le paiement de ces jours d'absence n'est effectué qu'aux conditions suivantes:

1) En cas de maladie, le salarié doit appeler son Employeur avant le début de sa période de travail.

2) Dans le cas d'absence pour autre motif, le salarié doit prévenir son Employeur au moins une (1) semaine à l'avance. Il ne peut y avoir plus qu'un (1) salarié de bureau et un (1) salarié d'entrepôt absents en même temps.

3) Les congés mentionnés ci-haut ne

peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

Pour ces jours d'absence, le salarié reçoit le salaire qu'il aurait gagné s'il avait été au travail.

20.12 L'Employeur fournit, à ses frais, tout vêtement dont il exige le port.

20.13 Seuls les salariés ayant le moins d'ancienneté peuvent être contraints de travailler sur l'équipe de nuit, à condition qu'il y ait parmi eux un nombre suffisant de salariés qualifiés pour assurer le maintien normal de l'équipe.

20.14 L'Employeur s'engage à verser sept cents (0,07 \$) par heure régulière travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, et s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ARTICLE 21 - CORRESPONDANCE -

21.01 Tout avis écrit que l'une des parties désire donner à l'autre devra être donné par la poste, sous pli affranchi et recommandé, adressé comme suit:

À l'Employeur:

Service Alimentaire de
Québec Inc.,
1480, rue Provinciale,
QUÉBEC, P.Q.,
G1N 4A2.

À l'Union:

Union des Employés de Commerce,
Local 503, C.T.C., F.T.Q.,
268, Marie de l'Incarnation,
QUÉBEC, P.Q.,
G1N 3G4.

ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION -

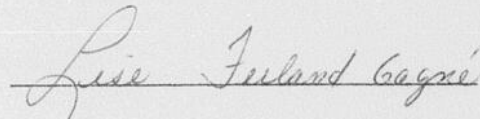
22.01 La présente convention entre en vi-
gueur à compter de son dépôt conformément à la Loi et
expire le 30 septembre 1985. Les dispositions de la
convention restent en vigueur jusqu'à ce que le droit
à la grève ou au lock-out soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
à Québec, ce 15ième jour de décembre 1983.

SERVICE ALIMENTAIRE DE
QUÉBEC INC.,

UNION DES EMPLOYÉS DE COM-
MERCE, LOCAL 503, C.T.C.,
F.T.Q.,









- ANNEXE «A» -

SALAIRES

CAMIONNEURS: -

1er octobre 1983	271,42 \$
1er octobre 1984	287,71 \$

AIDES-CAMIONNEURS: -

1er octobre 1983	234,68 \$
1er octobre 1984	248,76 \$

HOMME GÉNÉRAL: -

1er octobre 1983	234,68 \$
1er octobre 1984	248,76 \$

BUREAU: -

1er octobre 1983	234,68 \$
1er octobre 1984	248,76 \$

Les salariés au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention reçoivent, pendant la durée de cette dernière, les augmentations de salaires suivantes:

- 1er octobre 1983:	16 \$
- 1er avril 1984 :	4 \$
- 1er octobre 1984:	18 \$
- 1er avril 1985 :	5 \$

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE

PROVINCE DE QUEBEC

DOSSIER : Q-20631-01

REGION DU QUEBEC

AFFAIRE : QR-001-01-77

LE 16ième jour de mars 1977

PRESENT

LE COMMISSAIRE-ENQUÊTEUR: MARCEL TRUDEL

UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE, LOCAL 503
129, rue Trudel
Québec 8

REQUERANTE

SERVICE ALIMENTAIRE DE
QUEBEC INC.
615, Montmartre
Québec 8

MIS-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête déposée par la requérante au bureau du commissaire-enquêteur en chef le 7 janvier 1977 suivant les dispositions de l'article 20 du Code du Travail aux fins de représenter:

*"tous les salariés au sens du
Code du Travail."*

DE: SERVICE ALIMENTAIRE DE QUEBEC INC.
615, Montmartre
Québec 8

Le rapport sommaire faisant état d'un désaccord sur l'unité de négociation une séance d'enquête fut convoquée et tenue à Québec, afin d'entendre les parties, le 14 mars 1977.

Dans ses remarques préliminaires, le procureur du mis-en-cause fit valoir que son client n'avait plus aucun employé, le commerce ayant été vendu à une autre corporation, il se demandait alors s'il ne vaudrait pas mieux que la requérante procède par une nouvelle requête. Le représentant de la requérante soumit que le commissaire-enquêteur devait d'abord se prononcer sur la requête attendu qu'au moment du dépôt de celle-ci le mis-en-cause avait des employés et n'avait vendu son commerce que par après. Le soussigné étant du même avis décide de procéder.

Après avoir repassé la liste des personnes à l'emploi du mis-en-cause les parties se mirent d'accord pour exclure les quatre personnes suivantes: Monsieur John Glezos, président, Monsieur Mike Politis, vice-président, Madame Helen Glezos, secrétaire ainsi que Monsieur René Bernard, Contremaître. Il y a désaccord sur deux personnes soient Madame Hilda Cormier, secrétaire-comptable et Monsieur Jocelyn Frenette, assistant-contremaître.

Le mis-en-cause n'ayant soumit aucune preuve à l'appui concernant l'exclusion de ces deux personnes de l'unité d'accréditation le soussigné déclare qu'elles doivent être incluses dans l'unité d'accréditation décrite ci-après à savoir: *"Tous les salariés au sens du Code du Travail."*; le mis-en-cause ayant signifié son accord à ce dit libellé.

D'autre part, mon enquête démontre que la requérante détient le caractère représentatif requis par la loi et qu'elle a satisfait à toutes les exigences du Code du Travail et à celles relatives au Règlement sur l'exercice du droit d'association.

CONSIDERANT la requête présentée;

CONSIDERANT l'accord des parties quant à la description de l'unité d'accréditation à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail."

CONSIDERANT que le mis-en-cause n'a fourni aucune preuve quant à l'exclusion de Madame Hilda Cormier et de Monsieur Jocelyn Frenette de l'unité d'accréditation.

CONSIDERANT que la requérante détient le caractère représentatif requis par la loi et qu'elle a satisfait aux exigences du Code du Travail et à celles relatives au Règlement sur l'exercice du droit d'association.

1- JE DECLARE que Madame Hilda Cormier et Monsieur Jocelyn Frenette sont des salariés inclus dans l'unité d'accréditation décrite ci-après.

2- J'ACCREDITE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503
129, rue Trudel
Québec 8 pour représenter:

*"Tous les salariés au sens du
Code du Travail."*

DE: SERVICE ALIMENTAIRE DE QUEBEC INC.
615, Montmartre
Québec 8

Marcel Trudel

MARCEL TRUDEL
Commissaire-enquêteur

MT:dc

REPRESENTANT DE LA REQUERANTE

Monsieur Michel Arsenault

PROCUREUR DU MIS-EN-CAUSE

Me André Desgagné

COPIE CONFORME

M. J.

COMMISSAIRE - ENQUÊTEUR

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-20693-01
(Q-20631-02)

AFFAIRE: QD-083-01-82

Québec, le 5 mars 1982.

P R E S E N T :

LE COMMISSAIRE GENERAL ADJOINT,

Serge LALANDE

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

ASSOCIATION REQUERANTE

-et-

SERVICE ALIMENTAIRE DE QUEBEC INC.
1480, rue Provinciale
Québec (Québec)
G1N 4A2

EMPLOYEUR

-et-

SERVICE ALIMENTAIRE DE QUEBEC
(1977) INC.
615, Montmartre
Québec (Québec)
G1N 1B3

MIS EN CAUSE

D E C I S I O N

En vertu d'une décision du 20
juillet 1977, l'association requérante représente:

*"Tous les salariés au sens du Code du
travail."*

DE: SERVICE ALIMENTAIRE DE QUEBEC (1977) INC.
615, Montmartre
Québec (Québec)
G1N 1B3

Vu la requête soumise en vertu des articles 45 et 46 du Code du travail qui énonce que l'employeur actuel des employés est le suivant: SERVICE ALIMENTAIRE DE QUEBEC INC.

Vu la lettre de l'employeur qui accompagne la requête et qui justifie sa présentation.

Je DECLARE "SERVICE ALIMENTAIRE DE QUEBEC INC.," l'employeur actuel des salariés visés par l'accréditation, lié par celle-ci et la convention collective s'il y a lieu.

Vu cette partie de la requête qui a trait à l'amendement demandé de l'accréditation en y changeant la désignation des parties:

Je MODIFIE l'accréditation de la façon suivante:

1^o En y changeant la désignation de l'association accréditée en celle de:

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

2^o En y changeant la désignation de l'employeur en celle de:

SERVICE ALIMENTAIRE DE QUEBEC INC.
1480, rue Provinciale
Québec (Québec)
G1N 4A2

LE COMMISSAIRE GENERAL ADJOINT,

Serge Lalonde
Serge LALANDE

SL/lsp

