

No.

17187-01

NOM

Proserpinaca Waldman Stev



Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	1 2 3 1 0 4 2 0 4 4	9 8 1 1 0 0 2

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	P H I S I O N N I E R I E W A L D M A N	5 3 8 4 0 7 1 6	5 8 8 1 0 9 2 4	6 4 6 1 4 6
A2	L T E I E	5 3		Employeur
A3	A r g e n t i n e 2 4 I E I S T R I E R I E R I X M T L	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal H 2 W 1 L 8		5 2 M 1 7 1 8 7 0 0 1	6 1 0 0 0 0 8 0
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	U N E M P L I C O M M E R C I E	6 7 6 1 4 6		
A5	# 5 0 1	Convention		

Communa

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
				Municipale	Région					
A13 0 1	A14 0 1	A15 0 9	A16 3 2 0	A17 6 5 4 6	A18 0 6 3	A19 4	A20 0 0	A21 0 5	A22	A23 3 6
01 Renouvellement 02 Prolongement 03 Sentences arbitrales (syndicales) 04 Sentences arbitrales (policiers pompiers) 05 Sentences arbitrales (voituriers) 99 Autre disposition	01 Un employeur un établissement un syndicat un certifié 02 Un employeur un établissement plus syndicat plus certifié 03 Un employeur un établissement un syndicat un certifié 04 Un employeur un établissement un syndicat plus certifié 05 Plus employeur un établissement un syndicat plus certifié 06 Plus employeur plus établissement un syndicat plus certifié 07 Plus employeur plus établissement plus syndicat plus certifié	01 Sans objet 02 FAT CCI 03 FAT CCI CTC 04 CI 05 CSC 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant international 12 Indépendant national 13 Indépendant provincial 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet.	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSO	010 Bas St-L Laurent 011 Saguenay — Lac St-Jean 020 Québec 040 Maurice — Bas-Francis 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 Privé-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livriers 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assis 17 Bouchers et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois part.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvriers 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				Verificateur				
A6	0 0 1 5	8 2 0 5 1 9				101		102		

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

M-17187-01
BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTREAL

'81 OCT -2 13 44

PAR MESSAGEUR

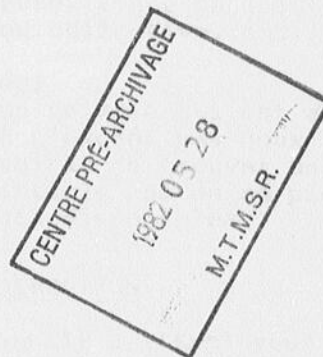
conclue à Montréal, ce 24^{1ÈME} jour du mois de SEPTEMBRE
de l'année mil neuf cent quatre-vingt-un.

ENTRE : LA POISSONNERIE WALDMAN LIMITEE
ou ses successeurs,
ayant son siège social au
74 est, rue Roy
Montréal, Québec

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"
Partie de première part;

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

Ci-après appelée "L'UNION",
Partie de seconde part.



BUT GENERAL DE LA CONVENTION

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

I.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation délivré par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, soit pour "tous les salariés, à l'exception des employés du bureau (Office clerks) et des employés temporaires et occasionnels".

I.02 Il est convenu que l'Employeur ne conclura pas d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de la présente convention avec aucun salarié visé par la présente convention ou pour tout travail actuellement exécuté par les salariés visés par la présente convention, le tout en conformité avec le Code du Travail du Québec.

I.03 Lors d'une difficulté ou d'une mésentente, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier, par entente mutuelle écrite, l'un ou l'autre des articles de la convention.

Cependant, ces ententes sont nulles si l'une ou l'autre partie ou les deux négligent de se conformer aux dispositions de l'article 72 du Code du Travail.

I.04 Les salariés exclus de l'unité de négociation, y compris les contremaîtres, n'effectueront aucun travail fait normalement par les salariés de l'unité de négociation. Ils ne pourront exécuter l'une ou l'autre des tâches mentionnées dans la convention collective, sauf dans les cas suivants:

- a) former les salariés;
- b) Afin de remplacer un salarié qui est absent ou en retard et tel remplacement n'excède pas deux (2) heures, à moins qu'il ne soit impossible de trouver un remplaçant qualifié. Le but du présent article est de ne pas priver un salarié des heures de travail disponibles.

ARTICLE II - DROIT DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer ses affaires et de diriger son personnel selon ses obligations et ses droits, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention.

2.02 L'Employeur informera l'Union de tout nouveau poste ou de toute nouvelle classification d'emploi à être créés dans son établissement. L'Union négociera avec l'Employeur les conditions de travail relatives à ces postes ou classifications en tenant compte des échelles de salaires déterminées aux présentes pour des fonctions similaires ou comparables. A défaut d'entente, après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union pourra se prévaloir de la procédure du traitement des griefs.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paie.
- 3.03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'entrée sur son premier chèque de paie hebdomadaire après une période d'attente de trente (30) jours civils suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième jour du mois suivant celui où le prélèvement aura été fait .
- 3.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur et ses représentants et les indemniser pour toute réclamation ou action prise contre eux, qui soient liées, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

ARTICLE VI - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux pourront visiter l'établissement pendant les heures de travail pour s'assurer que les dispositions de la convention collective sont observées.
- Ils signaleront d'abord leur présence au gérant du département ou, s'il est absent, à son représentant, et s'acquitteront de leurs fonctions en nuisant le moins possible à la bonne marche des affaires de l'établissement.
- Si le représentant syndical doit parler à un salarié au travail, il devra en faire la demande au contremaître qui fera le nécessaire pour permettre cette entrevue le plus tôt possible.
- 4.02 a) Tout salarié permanent peut, à la demande des dirigeants de l'Union, obtenir un permis d'absence non payé pour une période maximum de six (6) mois pour s'occuper d'affaires syndicales, en autant qu'il ne travaille pas pour un concurrent et qu'il ne soit pas payé par ce dernier.
- b) Cette période d'absence de six (6) mois pourra être renouvelée pour une autre période maximum de six (6) mois, par consentement mutuel.
- c) Cette permission d'absence autorisée pour affaires syndicales ne peut être accordée qu'à un seul salarié à la fois.
- d) Après sa période d'absence, le salarié réintégrera le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention s'appliqueront comme s'il n'avait pas été absent.

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

ARTICLE V - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS

- 5.01 L'Employeur remettra à l'Union, sur une base mensuelle une liste des nouveaux salariés, des permutations, des départs, des salariés qui entrent dans l'unité de négociation ou qui en sortent, le nom, le numéro matricule, le numéro d'assurance sociale, la date du départ, la fonction, les salariés à temps partiel qui deviennent permanents à plein temps.
- 5.02 Deux (2) fois par année, soit le 1er février et le 1er août, une nouvelle liste des adresses doit être envoyée à l'Union.
- 5.03 L'Employeur fournira à l'Union, dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, une liste de contemaîtres, du surintendant et des chefs de service.
- L'Employeur informera l'Union, par écrit, de tout changement dans ladite liste.
- 5.04 L'Union fournira à l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, une liste des délégués syndicaux avec la date de leur entrée en fonction comme délégués. L'Union informera l'Employeur, par écrit, de tout changement dans ladite liste.
- 5.05 Dans les soixante (60) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournira à l'Union la classification d'emploi de tous les salariés. Cette liste sera tenue à jour et l'Employeur informera l'Union de tout changement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant le changement.
- 5.06 Dans les soixante (60) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournira à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, le numéro matricule, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, la fonction et la date d'embauchage. Copie de cette liste sera aussi affichée par l'Employeur dans un endroit déterminé; deux (2) semaines après l'affichage, cette liste deviendra officielle et définitive. Entretiens, tout salarié qui désire faire corriger son ancienneté, peut s'adresser à la Compagnie pour ce faire mais le fardeau de la preuve incombera au salarié.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu, les années, les mois et les jours pendant lesquels un salarié a été au service de l'Employeur.
- 6.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, le nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de quarante (40) jours ouvrables. Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert ses droits d'ancienneté et son ancienneté est calculée depuis sa date d'embauchage.
- Pour acquérir le droit d'ancienneté comme salarié à temps partiel, le nouveau salarié doit avoir terminé une période de probation de 320 heures ouvrables. Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert ses droits d'ancienneté comme salarié à temps partiel et son ancienneté est calculée depuis sa date d'embauchage.

6.03 Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- 1) s'il est congédié;
- 2) s'il démissionne volontairement;
- 3) si, à la suite d'une mise à pied, il n'est pas rappelé au travail dans les neuf (9) mois suivant sa mise à pied;
- 4) si, à la suite d'une mise à pied, il ne se présente pas à son travail dans les trois (3) jours suivant la date de son rappel par lettre recommandée ou certifiée;
- 5) s'il est absent de son travail pour une période de trois (3) jours ou plus sans une permission écrite de l'Employeur, à moins qu'il n'ait une raison justifiant son absence;
- 6) S'il ne se présente pas à son travail après avoir terminé une absence autorisée à moins qu'il n'ait une raison justifiant son absence.

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

6.04 L'ancienneté des salariés prévaudra dans tous les cas de réduction du personnel pour autant que le salarié soit apte à satisfaire aux exigences normales de la tâche, à l'exception des chauffeurs de camion pour lesquels un permis de chauffeur est exigé et qui doivent être admissibles aux assurances et cautionnés.

L'Employeur convient de rappeler les salariés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que le dernier mis à pied sera le premier rappelé au travail. L'Employeur pourra offrir à ce salarié une fonction équivalente à sa fonction antérieure, dans un autre service; cependant, tous ces rappels seront soumis aux représentations que peut faire l'Union.

6.05 Sauf dans le cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, un salarié recevra un préavis écrit avant sa mise à pied:

- A) Une semaine ou une semaine de salaire s'il compte moins d'un an de service continu;
- B) Deux (2) semaines ou deux (2) semaines de salaire s'il compte un (1) an à cinq (5) ans de service continu;
- C) Quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire s'il compte de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
- D) Huit (8) semaines ou huit (8) semaines de salaire s'il compte dix (10) ans de service continu ou plus.

6.06 L'ancienneté prévaudra pour l'affectation au travail dans l'équipe du jour. L'assignation au travail de l'équipe de nuit, après avoir eu recours au volontariat, se fera par ordre inverse d'ancienneté, par classification. Toutefois, l'Employeur se réserve le droit d'équilibrer ses équipes. Les salariés choisis doivent avoir l'habileté nécessaire.

6.07 L'Employeur tiendra à jour les listes d'ancienneté.

- 6.08 A: a) Advenant que la Compagnie ait besoin d'un ou plusieurs préparateurs de commandes pour travailler le samedi, telle demande serait affichée le lundi précédent.
- b) Tous les préparateurs de commandes prêts à travailler le samedi, devront signer l'affichage.
- c) Les préparateurs de commandes ayant signé cet affichage, auront droit à tel travail par ordre d'ancienneté.
- d) S'il y a plus d'un préparateur à avoir signé, les autres seront choisis par ordre de rotation par ancienneté.
- e) Après que chacun des préparateurs de commande qui a signé l'affichage aura pris son tour de rotation, la même procédure sera répétée.
- f) Advenant qu'un préparateur de commande destiné à travailler un des samedis se trouve dans l'incapacité de le faire, ce dernier devra en faire part à son contremaître deux jours à l'avance.
- B: Le même processus sera suivi à propos des chauffeurs si la Compagnie a besoin de faire des livraisons le samedi.

- 6.09 Lorsqu'un salarié ayant de l'ancienneté est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accroître son ancienneté pour une période maximum de six (6) mois; après cette période, il ne conserve que l'ancienneté déjà accumulée dans l'unité de négociation avant sa promotion.

ARTICLE VII - PROMOTIONS

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

ARTICLE VIII - MESURES DISCIPLINAIRES

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

ARTICLE IX - PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS

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

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

ARTICLE X - ARBITRAGE

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

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 a) La semaine normale de travail pour les salariés de vente au détail comportera quarante (40) heures de travail réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au samedi.
- b) La semaine normale de travail pour les salariés de vente en gros et les camionneurs sera de quarante (40) heures de travail, du lundi au vendredi inclusivement.

- II.02 A) Les salariés ne seront pas programmés avant 7:00 heures le matin et pas plus tard que 18:00 h. le soir sauf dans le cas où le magasin est ouvert à la clientèle.
- B) Il est de plus entendu que les salariés pourront choisir leurs heures de travail par ancienneté dans la classification à l'intérieur de la programmation.
- II.03 Aucun salarié ne sera programmé pour travailler plus d'un (I) soir par semaine, à même sa programmation.
- II.04 A) Un salarié demandé à travailler en surtemps après 18 heures le jeudi ou vendredi percevra une prime de souper de \$3.50 à l'exception des chauffeurs et préparateurs de commandes.
- B) Un salarié demandé à travailler un surtemps de deux heures et demie ou plus le lundi, mardi et/ou mercredi après son horaire normal de travail, percevra une prime de souper de \$3.50.
- C) Les chauffeurs et préparateurs des commandes demandés à travailler un surtemps de 2 heures et demie le jeudi et/ou le vendredi, après leurs heures normales de travail, percevront une prime de souper de \$3.50.
- II.05 Le programme quotidien et hebdomadaire des heures de travail des salariés sera affiché dans un endroit déterminé et une copie sera remise aux délégués. Ce programme ne pourra être modifié à moins que le salarié impliqué ne soit averti au plus tard le vendredi qui précède, à moins de circonstances incontrôlables.
- Toutefois, lorsqu'une programmation prévue par la convention n'est pas utilisée et que l'Employeur décide d'y affecter certains salariés, ces derniers seront avertis cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à moins de circonstances incontrôlables.
- II.06 Les heures de travail seront successives en incluant la période de repas qui sera d'une (I) heure. Cependant, sur entente mutuelle entre les parties contractantes, la durée de la période de repas pourra être modifiée.
- II.07 Aucun salarié ne devra pointer sa carte de présence ou quitter l'établissement avant l'heure normale fixée pour le départ. Cependant, l'Employeur accordera aux salariés une période de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de la journée normale de travail afin qu'ils puissent procéder à leurs soins de toilette.

ARTICLE XII - PAUSES

- I2.01 Tout salarié a droit à deux pauses payées de quinze (15) minutes chacune, la première autant que possible vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et la seconde autant que possible vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail.
- I2.02 Pauses en heures supplémentaire
Un salarié qui doit travailler deux heures supplémentaires consécutives et plus, soit avant, soit après ses heures de travail normales, aura droit à une pause de quinze (15) minutes payée au taux normal ou au taux normal majoré de moitié selon que cette pause sera prise durant les heures normales ou les heures supplémentaires et ensuite, le salarié aura droit à une pause de quinze (15) minutes payée à toutes les deux (2) heures, s'il continue à effectuer des heures supplémentaires.

- I3.01 La classification des occupations et l'échelle des salaires en vigueur à compter du 17 Juillet 1981, 17 Juillet 1982 et 17 Juillet 1983 paraissent aux annexes "A" et "A-I" de la convention collective qui font partie intégrante de la présente convention.
- I3.02 Les taux de salaires actuels supérieurs aux taux stipulés dans la présente convention ne sont pas réduits en raison de la mise en vigueur de la convention pour autant que le salarié continue d'occuper la fonction pour laquelle ces suppléments ont été accordés.
- I3.03 L'Employeur tiendra compte de l'expérience acquise par un nouveau salarié au service d'employeurs oeuvrant dans le même secteur économique pour établir la classification d'occupation et l'application de l'échelle de salaire pour ledit salarié.
- I3.04 Un salarié affecté par l'Employeur à une tâche inférieure reçoit son salaire normal, sauf dans le cas de rétrogradation.
- a) Il est entendu que les salariés seront affectés aux tâches inférieures par ordre inverse d'ancienneté.
- b) Le nettoyage du réservoir à homard et de la scie à ruban sera fait par les employés des classifications 5 et 6 sur une base de rotation hebdomadaire d'après une liste maintenue à jour.
- I3.05 Un salarié qui exerce son droit d'ancienneté pour déplacer un autre salarié dans une tâche inférieure reçoit immédiatement le salaire maximum de la nouvelle tâche.
- I3.06 La paie est distribuée tous les mercredis pour la semaine se terminant le samedi précédent. Si le mercredi est jour férié, la distribution se fait le jour ouvrable précédent. Sur le bordereau du chèque de salaire, l'Employeur inscrit les mentions suivantes:
- I- le nom de l'Employeur
2- les nom et prénom du salarié
3- l'identification de l'emploi du salarié;
4- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement.
5- le nombre d'heures payées au taux normal;
6- le nombre d'heure supplémentaire payées avec la majoration applicable;
7- la nature et le montant des primes et indemnités;
8- le taux du salaire;
9- le montant du salaire brut;
10- la nature et le montant des déductions opérées;
II- le montant du salaire net versé au salarié.
- I3.07 Le montant des retenues syndicales apparaîtra sur les formulaires T4 et TP4.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- I4.01 Les salariés qui travaillent au-delà de leurs heures normales quotidiennes ou au delà du total d'heures de la semaine normale de travail seront rémunérés au taux normal majoré de moitié. Aux fins de la présente convention les journées de la semaine sont comptées de minuit à minuit.
- I4.02 Un salarié appelé à effectuer des heures supplémentaires pour plus de quatre (4) heures avant ou après sa journée normale de travail sera rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées en sus de quatre (4) heures supplémentaires au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures.

- I4.03 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux double, à l'exception du chauffeur et des aides-camionneurs du transport interurbain.
- I4.04 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail recevra le paiement d'au moins quatre (4) heures, au taux normal majoré de moitié ou au taux double, selon le mode de paiement établi dans le présent article. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme normal de travail
- I4.05 A) Les heures supplémentaires seront réparties aussi équitablement que possible entre les salariés affectés à une même tâche en tenant compte de l'ancienneté et suivant une liste de rotation.
- B) Les heures supplémentaires du samedi et du dimanche seront distribuées en priorité aux salariés qui auront complété leurs heures normales de travail de la semaine précédente.
- I4.06 Aucun salarié ayant effectué des heures supplémentaires n'est tenu de prendre congé afin de compenser les heures supplémentaires effectuées.

ARTICLE XV - PRIMES ET BONIS

- I5.01 Les équipes normales du soir ou de nuit recevront pour toutes les heures effectuées, une prime de trente-cinq (\$0.35) cents l'heure pour les heures effectuées avant minuit et une prime de quarante- (\$0.40) cents l'heure pour les heures effectuées après minuit.
- I5.02 a) Lorsqu'un salarié doit coucher à l'extérieur, l'employeur s'engage à payer le gîte et le couvert et tous les frais de déplacement, sur présentation de reçus.
- b) Il est entendu que le remboursement des dépenses de deux (2) voyages par semaine sera de \$40.00 U.S. et ne sera pas indiqué sur le chèque de paie. Le salarié est obligé de produire des pièces justificatives pour les montants ainsi dépensés.
- I5.03 a) Il n'y aura pas de duplication des primes de nuit et de primes de soir. Dans le cas de chevauchement d'équipes, la prime supérieure prévaudra.
- b) Les salariés qui travaillent dans les congélateurs auront droit à une prime de quatorze dollars (14,\$) par semaine.
- c) Les salariés qui travaillent à temps partiel dans les congélateurs auront droit à une prime de sept dollars (7,\$) par semaine.
- I5.04 Si un salarié travaille deux (2) heures ou plus à une tâche de classification supérieure, il recevra le salaire de la tâche supérieure dès la première heure et pour toutes les heures travaillées ce jour-là.
- I5.05 Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doivent être intégrées au calcul des heures supplémentaires, au calcul du paiement des vacances et des congés civils.
- I5.06 Un boni de Noël égal à deux pour cent (2%) du salaire brut gagné durant l'année sera payé à tous les salariés qui ont complété leur période de probation le ou vers le 15 décembre de chaque année et qui sont encore au service de l'Employeur au 15 décembre de l'année en cours.

ARTICLE XVI - VACANCES

I6.01 A) L'employeur convient d'accorder à ses salariés des vacances payées selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins de 12 mois	1 journée par mois de service à 4% du salaire total (maximum: 10 jours)
1 an	2 semaines
4 ans	3 semaines
10 ans	4 semaines
23 ans	5 semaines
22 ans	5 semaines à la deuxième année de la convention
21 ans	5 semaines à la troisième année de la convention

B) Les salariés ayant 4 ans et plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à un boni de vacances d'une semaine de salaire.

- I6.02 Le choix des périodes de vacances se fera par ordre d'ancienneté, par occupation et par département, à une période donnée. Une copie de la programmation des vacances sera remise au délégué de l'Union au plus tard le 30 mars. La programmation des vacances sera affichée le 15 avril de l'année en cours.
- I6.03 Aucun salarié ne pourra exiger plus de deux (2) semaines consécutives de vacances dans la période privilégiée. Cependant, l'Employeur pourra accorder plus de deux (2) semaines consécutives de vacances à la demande de l'un ou l'autre des salariés pourvu que le salarié choisisse ses vacances en dehors de la période privilégiée tel que stipulé à la clause I6.04.
- I6.04 La période privilégiée des vacances s'établit du 1er juin au 1er septembre.
- I6.05 Le salarié recevra le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances.
- I6.06 Les vacances seront cumulatives par consentement mutuel entre l'employeur et le salarié impliqué.
- I6.07 Le salarié qui se marie aura la priorité pour le choix de ses vacances.
- I6.08 Les salariés qui quittent le service de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances qui leur est dû au moment de leur départ, calculé du 1er Mai à la date de leur départ et basé sur leur ancienneté au moment du départ, soit 4 pourcent, 6 pourcent, 8 pourcent, ou 10 pourcent de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai de chaque année.

ARTICLE XVII - CONGES CIVILS

- I7.01 Les congés civils suivants sont payés en plus d'être chômeés:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard
 - St-Jean-Baptiste
 - Confédération
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël
 - Anniversaire de naissance du salarié
- Cette clause ne s'applique pas aux salariés mis à pied ou en maladie à long terme payés par l'assurance.
- Les parties conviennent que seulement un salarié par jour peut s'absenter pour le congé d'anniversaire de naissance. Advenant qu'il y ait plus d'un salarié dont l'anniversaire de naissance survienne la même journée, l'ancienneté prévaudra. Le salarié ayant le moins d'ancienneté verra sa journée reportée à un jour plus tard.
- I7.02 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés, tel que défini à l'article I7.01, survient (surviennent) pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci a le choix entre:
- a) Prendre ce ou ces congés en même temps que ses vacances;
 - b) être payé pour ce ou ces jours;
 - c) prendre ce ou ces congés à tout autre moment après la période privilégiée des vacances, tel qu'établi en I6.04 tout en respectant l'ancienneté dans sa classification et en donnant à la Compagnie une (1) semaine de préavis.
- I7.03 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congés civils précités sera rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.
- I7.04 Les semaines où surviennent un ou deux jour(s) de congé(s) civil(s), la semaine de travail sera réduite d'un ou de deux jours, selon le cas, sans perte de salaire normal.
- I7.05 Pour avoir droit au paiement des jours de congés civils précités, le salarié doit compter vingt (20) jours civils de service et avoir travaillé le jour qui précède et celui qui suit immédiatement le congé civil à moins de maladie attestée par preuve médicale, ou encore avec permission obtenue d'avance de l'Employeur. Il est entendu que les suppléants ne travaillent pas lors de ces congés civils à la place des salariés permanents.
- I7.06 Si les jours de congés civils précités coïncident avec un jour non ouvrable, ils seront reportés au jour ouvrable précédant ou suivant le congé civil.

ARTICLE XVIII - CONGES SPECIAUX

18.01 Congés sociaux

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

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

Dans le cas des décès mentionnés ci-dessus l'Employeur se réserve le droit d'exiger une preuve.

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

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

ARTICLES XIX - MATERNITE

19.01 Toute salariée enceinte se voit accorder un congé d'absence non payé.

Durée du congé:

Une période continue n'excédant pas dix-huit (18) semaines. Une prolongation de quatre (4) semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige.

Cependant, à compter de la sixième semaine précédant l'accouchement, l'Employeur peut exiger un certificat médical si la salariée désire continuer à travailler.

Il est entendu que cette salariée sera réinstallée à la même classification et au taux de salaire qu'elle recevait au moment de son départ, plus toute augmentation de salaire à laquelle elle a droit en vertu de l'application de la convention collective.

ARTICLE XX - SECURITE ET SANTE

- 20.01 a) L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- b) Un comité de sécurité composé de deux (2) salariés et deux (2) de la gérance sera formé pour tenter, par des mesures de prévention, d'éviter les accidents sur les lieux de travail. Si le comité juge un travail dangereux, les salariés pourront refuser de l'exécuter.
- 20.02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler à la suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.
- 20.03 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail recevra paiement pour toute la journée de l'accident, sans réduire son crédit de journées de maladie.
- 20.04 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical en tout temps pendant les heures normales de travail, par le médecin désigné par l'Employeur, aux frais de l'Employeur et ceci, sans perte de salaire pour le salarié concerné sauf que, pour un nouveau salarié, l'examen médical n'aura pas lieu pendant les heures de travail.
- 20.05 Les régimes d'assurance-vie, assurance-maladie, assurance-salaire, font l'objet d'un mémoire d'entente qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 20.06 Soins dentaires:
A compter du 17 Juillet 1981, l'Employeur doit continuer à verser cinq (0.05) l'heure normale travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse du Régime des Soins dentaires des Employés de Commerce du Québec. Ce régime est actuellement administré par un comité patronal-syndical.
- 20.07 Caisse d'économie:
L'Employeur s'engage à respecter les adhésions consenties par ses salariés à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce du Québec et à déduire à la source les sommes que les salariés ont convenue d'y verser.
De plus, l'Employeur s'engage à remettre les sommes ainsi déduites à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce du Québec selon les modalités établies par la Caisse des Employés de Commerce du Québec.
- 20.08 L'Employeur mettra à la disposition de ses salariés des trousse de premiers soins adéquates.

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

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

Il est entendu que chaque chauffeur doit, avant de partir le matin pour faire la livraison, compléter et signer la formule Annexe'E' et faisant partie de la présente convention.

ARTICLE XXI - JOURS DE MALADIE

2I.01 A compter du 1er Août 1981, l'Employeur s'engage à se joindre au Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce et les objets de tel régime est ci-attaché comme Annexe G.

2I.02 Les primes seront payées:

les salariés: 2.5% de leur salaire brut hebdomadaire majoré par \$2.75 par mois pour l'assurance de leurs personnes à charge s'il y a lieu.

l'Employeur: 3.7% du rôle de paie brut hebdomadaire des salariés impliqués.

2I.03 La police doit rester en vigueur au moins jusqu'au 31 juillet 1984.

2I.04 Les primes d'assurance payables par les deux parties sous le régime d'assurance ci-haut précisé ne peuvent pas être augmentées ni majorées pour les deux ans - 1er Août 1981 au 31 Juillet 1983 et sont garanties par la compagnie d'assurance.

2I.05 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.

2I.06 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés permanents absents du travail à cause de maladie.

Incapacité occasionnelle:

Occasionnelle: Ce terme signifie une absence de un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice: Six (6) jours par année civile au maximum, renouvelables à chaque année au 17 Juillet.

Admissibilité: Trois (3) mois de service.

Condition pour paiement: Le salarié doit appeler son gérant ou son remplaçant au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail.

21.06
(suite)

Paiement

L'Employeur versera à chaque salarié qui y est admissible six (6) jours de paie d'avance le ou vers le 31 Juillet de chaque année de la convention. Toute journée ou fraction de journée de travail d'absence sera déduite de la paie hebdomadaire du salarié visé.

Les salariés qui ne sont pas absents plus que trois (3) jours de travail pour chaque année se terminant le 16 juillet, seront payés pour une journée de boni, payable avec leur boni de Noël. Advenant qu'un salarié cesse de travailler pour la Compagnie, ladite Compagnie est autorisée à déduire même à la paie et la paie de vacances de tel salarié une proportion des jours de maladie payé d'avance. Par exemple, s'il cesse de travailler le 16 Janvier 1982, il sera tenu de rembourser trois (3) jours de maladie payés d'avance.

ARTICLE XXII - FONCTION DE JURE - TEMOIN

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

ARTICLE XXIII - UNIFORMES ET BUANDERIE

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

23.02 L'Employeur convient de fournir "un diable" (carrier) à tous ses chauffeurs. La compagnie est tenue de payer la moitié du prix, le chauffeur doit payer l'autre moitié. Si le chauffeur n'est plus au service de la compagnie et que le "diable" est encore dans le camion, la compagnie devra rembourser le chauffeur de ses 50% et en argent.

L'Employeur doit fournir et payer à ses frais une chaîne et un cadenas à tous les chauffeurs.

ARTICLE XXIV - SALLE DE REPOS

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

ARTICLE XXV - PUBLICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE XXVI - VALIDITE DES CLAUSES

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

ARTICLE XXVII - CONTINUITÉ DES OPERATIONS

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

ARTICLE XXVIII - DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 17 juillet 1981 et demeurera en vigueur pendant 3 ans, soit jusqu'au 16 Juillet 1984.

28.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention, l'Employeur ou l'Union informe l'autre partie de son intention de renouveler, modifier ou amender la convention collective

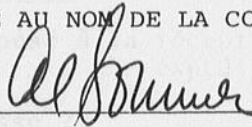
28.03 Cet avis écrit contient le projet de toute nouvelle convention proposée ou des modifications ou amendements proposés à la présente convention.


28.04 La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis a été donné suivant l'article 52 du Code du Travail ou est réputé avoir été donné suivant l'article 52.2.

28.05 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

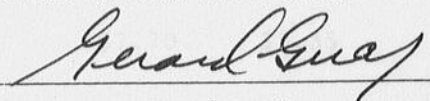
Cette convention est signée le 24^{ième} jour de Septembre 1981.

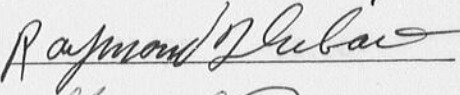
SIGNE AU NOM DE LA COMPAGNIE

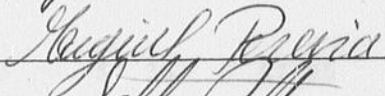


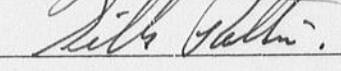


SIGNE AU NOM DE L'UNION









ANNEXE "A"

CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLES
DES SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTER DU
17 JUILLET 1981

POUR LES SALAIRES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR LE 16 JUILLET 1981

<u>CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS</u>	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>
<u>Classe 1:</u>			
Préposé à la réception- expédition	\$7.30	\$7.70	\$8.35
<u>Classe 2:</u>			
Préparateur de commandes	\$7.05	\$7.55	\$8.10
<u>Classe 2a:</u>			
Chauffeurs	\$6.85	\$7.35	\$7.95
<u>Classe 3:</u>			
Commis-senior Approvisionnement de comptoirs Préposé au congélateur	\$6.80	\$7.20	\$7.85
<u>Classe 4:</u>			
Préposé à la production	\$6.50	\$6.95	\$7.50
<u>Classe 5:</u>			
Nettoyeur de poissons Approvisionnement de conserves Commis junior Caissier (ière)	\$6.40	\$6.85	\$7.40
<u>Classe 6:</u>			
Aide général Emballeur (euse)	\$6.30	\$6.73	\$7.30
Chauffeur extérieur de la ville	\$430.00	\$455.00	\$480.00

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLES
DES SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTER DU
17 JUILLET 1982

POUR LES SALAIRES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR LE 16 JUILLET 1981

<u>CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS</u>	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>
<u>Classe 1:</u>			
Préposé à la réception- expédition	\$8.15	\$8.55	\$9.20
<u>Classe 2:</u>			
Préparateur de commandes	\$7.90	\$8.40	\$8.95
<u>Classe 2a:</u>			
Chauffeurs	\$7.70	\$8.20	\$8.80
<u>Classe 3:</u>			
Commis-senior Approvisionnement de comptoirs Préposé au congélateur	\$7.65	\$8.05	\$8.70
<u>Classe 4:</u>			
Préposé à la rproduction	\$7.35	\$7.80	\$8.35
<u>Classe 5:</u>			
Nettoyeur de poissons Approvisionnement de conserves Commis junior Caissier (ère)	\$7.25	\$7.70	\$8.25
<u>Classe 6:</u>			
Aide général Emballeur (euse)	\$7.15	\$7.58	\$8.15
Chauffeur extérieur de la ville	\$465.00	\$490.00	\$515.00

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLES
DES SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTER DU
17 JUILLET 1983

POUR LES SALAIRES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR LE 16 JUILLET 1981

<u>CLASSIFICATIONS DES OCCUPATIONS</u>	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>
<u>Classe 1:</u>			
Préposé à la réception- expédition	\$9.05	\$9.45	\$10.10
<u>Classe 2:</u>			
Préparateur de commandes	\$8.80	\$9.30	\$ 9.85
<u>Classe 2a:</u>			
Chauffeurs	\$8.60	\$9.10	\$ 9.70
<u>Classe 3:</u>			
Commis-senior Approvisionnement de comptoirs Préposé au congélateur	\$8.55	\$8.95	\$ 9.60
<u>Classe 4:</u>			
Préposé à la production	\$8.25	\$8.70	\$ 9.25
<u>Classe 5:</u>			
Nettoyeur de poissons Approvisionnement de conserves Commis junior Caissier (ière)	\$8.15	\$8.60	\$ 9.15
<u>Classe 6:</u>			
Aide général Emballeur (euse)	\$8.05	\$8.48	\$ 9.05
Chauffeur extérieur de la ville	\$500.00	\$525.00	\$550.00

ANNEXE "A-1"

CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLES
DES SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTE DU
17 JUILLET 1981

POUR LES SALAIRES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR
APRES LE 16 JUILLET 1981

<u>CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS</u>	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>
<u>Classe 1:</u>			
Préposé à la réception- expédition	\$7.00	\$7.55	\$8.35
<u>Classe 2:</u>			
Préparateur de commandes	\$6.75	\$7.35	\$8.10
<u>Classe 2a:</u>			
Chauffeurs	\$6.50	\$7.15	\$7.95
<u>Classe 3:</u>			
Commis-senior Approvisionnement de comptoirs Préposé au congélateur	\$6.45	\$6.95	\$7.85
<u>Classe 4:</u>			
Préposé à la production	\$6.15	\$6.65	\$7.50
<u>Classe 5:</u>			
Nettoyeur de poissons Approvisionnement de conserves Commis junior Caissier (ière)	\$6.05	\$6.50	\$7.40
<u>Classe 6:</u>			
Aide général Emballeur (euse)	\$5.85	\$6.45	\$7.30
Chauffeur extérieur de la ville	\$425.00	\$450.00	\$480.00

ANNEXE "A-1"

CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLES
DES SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTER DU
17 JUILLET 1982

POUR LES SALAIRES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR
APRES LE 16 JUILLET 1981

<u>CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS</u>	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>
<u>Classe 1:</u>			
Préposé à la réception- expédition	\$7.60	\$8.35	\$9.20
<u>Classe 2:</u>			
Préparateur de commandes	\$7.35	\$8.10	\$8.95
<u>Classe 2a:</u>			
Chauffeurs	\$7.10	\$7.85	\$8.80
<u>Classe 3:</u>			
Commis-senior Approvisionneur de comptoirs Préposé au congélateur	\$7.05	\$7.75	\$8.70
<u>Classe 4:</u>			
Préposé à la production	\$6.75	\$7.40	\$8.35
<u>Classe 5:</u>			
Nettoyeur de poissons Approvisionneur de conserves Commis junior Caissier (ière)	\$6.60	\$7.30	\$8.25
<u>Classe 6:</u>			
Aide général Emballeur (euse)	\$6.50	\$7.10	\$8.15
Chauffeur extérieur de la ville	\$455.00	\$480.00	\$515.00

ANNEXE "A-1"

CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET ECHELLES
DES SALAIRES EN VIGUEUR A COMPTER DU
17 JUILLET 1983

POUR LES SALAIRES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR
APRES LE 16 JUILLET 1981

<u>CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS</u>	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>
<u>Classe 1:</u>			
Préposé à la réception- expédition	\$8.30	\$9.15	\$10.10
<u>Classe 2:</u>			
Préparateur de commandes	\$7.95	\$8.90	\$ 9.85
<u>Classe 2a:</u>			
Chauffeurs	\$7.70	\$8.65	\$ 9.70
<u>Classe 3:</u>			
Commis-senior Approvisionnement de comptoirs Préposé au congélateur	\$7.55	\$8.55	\$ 9.60
<u>Classe 4:</u>			
Préposé à la production	\$7.45	\$8.30	\$ 9.25
<u>Classe 5:</u>			
Nettoyeur de poissons Approvisionnement de conserves Commis junior Caissier (ière)	\$7.35	\$8.10	\$ 9.15
<u>Classe 6:</u>			
Aide général Emballeur (euse)	\$7.25	\$8.00	\$ 9.05
Chauffeur extérieur de la ville	\$480.00	\$505.00	\$550.00

ANNEXE "B"

Sous réserve de l'article 13.05, Classe 3 peut être assignée à faire le travail de classe 5 et/ou 6.

Le changement à propos du régime d'assurance sera mis en vigueur aussitôt que ce changement pourra être complété par la Compagnie d'assurances mais ne sera pas rétroactif.

* * *

ANNEXE "D"

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

ARTICLE I

CLAUSES GENERALES

I.01 Tous les avantages et condition de travail de la convention collective des salariés réguliers s'appliquent aux salariés saisonniers et à temps partien sauf les articles et clauses énumérés ci-après dan cet article:

ARTICLE IV 4.03, 4.04, 4.05, 4.07, 4.08
ARTICLE VI au complet
ARTICLE VII au complet
ARTICLE XI au complet
ARTICLE XIII I3.02
ARTICLE XIV I4.0I, I4.04
ARTICLE XV I5.04
ARTICLE XVI au complet
ARTICLE XVII au complet
ARTICLE XVIII au complet
ARTICLE XX au complet
ARTICLE XXI au complet
ARTICLE XXII au complet

ARTICLE II

ANCIENNETE

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

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

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

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

2.04 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, son ancienneté dans l'échelle de salaires sera reconnue pour déterminer son salaire.

2.05 Dans le cas de mise à pied, les salariés à temps partiel précéderont les salariés à plein temps et ces mises à pied se feront dans l'ordre inverse de l'ancienneté.

ARTICLE III

HEURES DE TRAVAIL

- 3.01 Le programme de travail quotidien d'un salarié à temps partiel devra comporter un minimum de quatre (4) heures consécutives de travail. L'Employeur convient de tenir compte de l'ancienneté du salarié pourvu qu'il soit disponible et apte à accomplir le travail.
- 3.02. Les salariés à temps partiel ne seront pas embauchés au point qu'il en résulte un déplacement des salariés à plein temps ou empêche d'embaucher des salariés à plein temps.

ARTICLE IV

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 4.0I Toutes les heures travaillées par les salariés à temps partiel en plus de huit (8) heures par jour, n'importe quel jour, ou quarante (40) heures par semaine, n'importe quelle semaine, seront rémunérées à raison du taux normal majoré de moitié.

ARTICLE V

CONGES SOCIAUX, JOURS DE MALADIE,
D'ACCIDENT ET ASSURANCES

- 5.0I Les salariés à temps partiel n'ont pas droit aux congés sociaux, jours de maladie, d'accident et assurances, tel qu'établi aux articles XVII, XVIII, XIX, XX et XXI de la convention collective, mais autrement, ils bénéficieront de tous les autres avantages de ladite convention.

ARTICLE VI

VACANCES

- 6.0I L'Employeur convient d'accorder à ses salariés à temps partiel et saisonniers des vacances payées, selon les critères suivants:
- Les salariés à temps partiel et saisonniers qui ont à leur crédit au 30 avril courant moins de douze (12) mois de service continu auront droit à:
- une (1) journée par mois de service à 4% du salaire total: maximum dix (10) jours.

MEMOIRE D'ENTENTE

Il est convenu entre les parties aux présentes que les salariés travaillant au département des commandes pourront être programmés, sur une base d'essai, entre 6h00 et 15h00.

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

ANNEXE "E"

REGLEMENT DU TRANSPORT

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

1. Voici une liste des troubles importants détectés sur les véhicules pour lesquels les chauffeurs devront obtenir une approbation de leur contremaître: -

DIRECTION
MOTEUR
TRANSMISSION
DIFFERENTIEL
FREINS
CREVAISONS
"CLUTCH"
GARDE-BOUE DE CAOUTCHOUC
PLAQUES D'IMMATRICULATION ET ENREGISTREMENT
LUMIERE D'ARRET ET CLIGNOTANTES
CERTIFICATS D'ASSURANCE

2. Tout trouble détecté par un chauffeur incluant ceux ci-haut mentionnés, le chauffeur doit rédiger un rapport immédiatement et le remettre au contremaître. Le chauffeur suivra les instructions que son contremaître lui donnera.

3. Le chauffeur devra bien remplir son rapport, c'est-à-dire:

- a) le numéro du véhicule, le millage, la date;
- b) signer son nom;
- c) cocher les cases appropriées pour les troubles détectés ;
- d) dans la section des remarques, préciser les troubles détectés pour une meilleure compréhension. Lorsque le chauffeur détecte un trouble d'ordre majeur en tout temps et en tout lieux, il est primordial et c'est sa responsabilité de communiquer avec son contremaître.

4. Il est obligatoire et important à tout chauffeur de faire l'inspection de son véhicule avant le départ, soit le tracteur, la remorque, le camion trois tonnes ou le camion plus petit. Ceci a pour but de s'assurer que la mécanique est en bon ordre de fonctionner et que le véhicule puisse être opéré en toute sécurité.

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

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

RAPPORT DU CHAUFFEUR

Date: _____ Heure: _____ No. Veh: _____ Millage: _____ Chauffeur: _____

INSPECTION AU DÉPART _____ AU RETOUR _____ Contremaître: _____

APPOSER UN "X" AUX ENDROITS INSATISFAISANTS

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

REMARQUES: _____

A N N E X E "G"

A compter du 1er Août 1981, l'Employeur doit faire partie du Plan d'Assurance Groupe Commercial Workers (Commercial Worker's Group Insurance Plan), et d'y verser un montant égal à 6.20% des gains mensuels bruts assurés, des salariés à plein temps qui y sont éligibles et qui ont complété trois (3) mois de service continu chez l'Employeur dont chaque salarié visé est tenu de rembourser 2.50% de ses gains hebdomadaires bruts assurés (plus \$.63 par semaine s'il y a des dépendants). Lesdites déductions doivent se faire hebdomadairement. Les salariés doivent faire partie d'un tel Plan.

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

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

Syndicat:

UNION DES EMPLOYES
DE COMMERCE, LOCAL 501

Par:

Al. Dymov
Silva G. G. G.

Compagnie

LA POISSONNERIE WALDMAN Ltée

Par:
