

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 1 2 0 5 3

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

01855-6

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22858-02
Date	Signature 85-11-22	Réception 85-12-05	Durée Du 85-11-22 Au 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 150

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National des Employés de l'Alimentation en Gros de Québec Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	☐ Déposant Épicier Unis Métro-Richelieu Inc. Division Epicerie-Québec 325, ave Newton Québec, Qc G1P 4C4
☒ Déposant, si autre que les parties Épicier Unis Métro-Richelieu 11011, Boul. Maurice-Duplessis Montréal, Qc H1C 1V6 Att: M. Guy Piuze	Région <u>03-03</u> Activité <u>6147-08</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques	
1. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 2. Les dates de début et de fin de la convention ne sont pas indiquées. 3. La signature de l'association n'est pas indiquée. 4. La signature de l'employeur n'est pas indiquée. 5. La signature de l'association n'est pas indiquée. 6. Le nom de l'association n'est pas indiqué. 7. Le nom de l'association n'est pas indiqué.	
Pour le commissaire général du travail Signature <i>Therese Demers</i> Date 85-12-12	

Pour renseignements

☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT-87-03-Q-234

DOSSIER: Q-22858-02

1855-6

AFFAIRE: QD-077-02-87

Québec, le 31 mars 1987

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,

SERGE LALANDE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES DE L'ALIMENTATION EN
GROS DE QUEBEC INC. (CSN)
155 est, boul. Charest
Québec, Qué.
G1K 3G6
(nouvelle désignation)

ASSOCIATION ACCREDITEE

EPICIERIS UNIS METRO RICHELIEU INC.
DIVISION EPICERIE-QUEBEC
Etabl. visé:
325, rue Newton
C.P. 2388
Québec, Qué.
G1P 4C4

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 15 août 1984, le Syndicat National des employés de
l'alimentation en gros de Québec Inc. (CSN) groupe:

"Tous les salariés au sens du Code
du travail, à l'exception des contre-
maîtres, des gardiens, du comptable et
de ceux d'un rang supérieur, de la se-
crétaire de direction et du coordina-
teur des achats ainsi que de toutes les
personnes automatiquement exclues par
la Loi."

de l'employeur.

B.C.O.T.
QUÉBEC

87 MAR 31 14:18

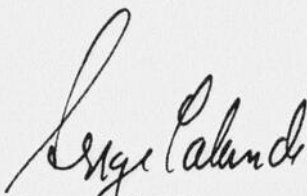
ATTENDU QUE le 24 février 1987
l'agent syndical a demandé que l'accréditation soit modifiée
pour y changer la désignation de l'association accréditée.

POUR CES MOTIFS, le soussigné:

MODIFIE

l'accréditation en y changeant la
désignation de l'association
accréditée en celle de:

Syndicat des travailleurs et
travailleuses de l'Alimentation en
gros de Québec Inc. (CSN)



Serge Lalande,
commissaire général adjoint.

RK/ag

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

Epiciers-Unis Métro-Richelieu Inc.
325, rue Newton C.P. 2388
Québec G1K 7R2

partie de première part,

ci-après appelé:

«L'EMPLOYEUR»

ET:

Syndicat national des Employés
de l'Alimentation en Gros de Québec Inc.
(CSN)
155, boulevard Charest est
Québec, Qué. G1K 3G6

partie de seconde part,

ci-après appelé:

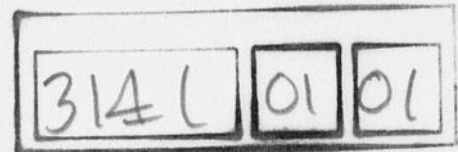
«LE SYNDICAT»

En vigueur à compter du 1^{er} janvier 1985
au 31 décembre 1987

'85 DEC -5 15:26

H C & N
MONTREAL
MESSENGER

of



ARTICLE 1
RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

1.01 a) L'Employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur de tous les salariés à son emploi couverts par le certificat d'accréditation syndicale émis par le Ministère du Travail de la province de Québec le 15 avril 1953.

b) L'Employeur reconnaît de plus le Syndicat comme le mandataire de tous les salariés pour discuter des autres conditions de travail non prévues à la convention collective.

1.02 Dès que l'Employeur signataire de la présente convention acquerra un commerce de distribution alimentaire en gros employant au moins 80% du nombre de salariés des Épiciers Unis Métro-Richelieu Inc. et dont les salariés ne sont pas accrédités en vertu du Code du Travail de la Province de Québec, l'Employeur s'engage à appliquer la présente convention auprès desdits salariés dès que ces derniers auront été accrédités en vertu du Code du Travail de la Province de Québec avec le Syndicat National des Employés de l'Alimentation en Gros de Québec Inc.

ARTICLE 2
COOPÉRATION - BUT

2.01 L'Employeur et le Syndicat désirent coopérer à l'établissement de relations de travail amicales en vue d'assurer les meilleurs intérêts de l'une et l'autre parties.

2.02 L'Employeur et le Syndicat encouragent l'esprit de collaboration et soutiennent les mesures prises en commun dans l'intérêt des salariés et de l'Employeur.

2.03 Le but de la présente convention est de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariés, d'améliorer les conditions de travail des salariés et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

ARTICLE 3
DROITS MUTUELS

3.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'Employeur, du Syndicat ou des salariés, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.

3.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention, l'Employeur a droit:

1. d'établir des règlements selon les principes de cette convention pour l'exploitation harmonieuse de l'entreprise et pour la sécurité des salariés;

2. de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des salariés au travail;

3. d'embaucher, congédier, diriger, classer, transférer, promouvoir, suspendre et discipliner ses salariés, le tout en conformité avec les dispositions des présentes;

4. d'une manière générale, de diriger et d'administrer son entreprise commerciale conformément aux fins de sa destination et de façon compatible avec les dispositions de cette convention. Le tout étant cependant assujéti au droit d'un salarié qui se croit lésé de soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 22. Le fardeau de la preuve incombe alors à l'Employeur.

3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres clauses de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

3.04 L'Employeur et le Syndicat s'engagent pour la durée de la présente convention à ne pas recourir à la grève et à la contre-grève.

3.05 L'Employeur s'engage à ne pratiquer aucune discrimination. En cette matière, toutefois, le fardeau de la preuve incombe alors au Syndicat.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Tout salarié doit comme condition du maintien de son emploi être et demeurer membre du Syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

4.02 Tout nouveau salarié doit devenir et demeurer membre du Syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat dès son entrée en service pour l'Employeur.

4.03 Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le Syndicat en donnera avis écrit à l'Employeur et celui-ci devra, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que, pendant ce délai, il ne se soit conformé au présent article, le tout conformément au Code du Travail de la Province de Québec.

4.04 L'Employeur convient de fournir au Syndicat, lors de chaque remise de la cotisation syndicale mensuelle, les nom, adresse et numéro de téléphone de tous les employés mis-à-pied, congédiés, ainsi que des nouveaux salariés embauchés avec leur salaire.

Une copie de cette liste est remise au président de la section Épiciers Unis Métro-Richelieu du Syndicat National des Employés de l'Alimentation en Gros de Québec Inc.

4.05 Lorsqu'un nouveau salarié commence à travailler, il doit être présenté par l'Employeur à son représentant syndical au cours de sa première journée de travail, à condition que ce dernier soit présent au travail et à moins d'impossibilité physique de le faire. De plus, l'Employeur confirmera par écrit au Syndicat l'embauche du nouveau salarié en indiquant sa classification.

ARTICLE 5 RETENUE SYNDICALE

5.01 L'Employeur déduit sur chaque paie des salariés l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Il remet ensuite les sommes déduites au trésorier du Syndicat le ou avant le 15 de chaque mois, accompagnées d'une liste de salariés en indiquant pour chacun les items suivants:

- salaire brut gagné;
- temps supplémentaire;
- cotisation syndicale;
- et le cumulatif de ces trois (3) items pour une période d'un an en se basant sur le 1er janvier de chaque année.

5.02 Les retards dans les retenues syndicales sont entièrement à la charge de l'Employeur. Les cotisations syndicales non prélevées sont à la charge de l'Employeur à moins de circonstances incontrôlables.

ARTICLE 6 AFFICHAGE D'AVIS

6.01 Les avis du Syndicat pourront être affichées dans les départements de l'établissement aux endroits habituels et à la cafétéria. Aucun document ne sera affiché sans avoir été au préalable approuvé par l'Employeur, sauf sur le tableau de la cafétéria, et dans ce cas, une copie du document à être affiché est remise à l'Employeur avant l'affichage. Tels documents devront être en relation avec les affaires syndicales. Toutefois, les avis de convocation d'assemblée du Syndicat peuvent être affichés sans autorisation de la part de l'Employeur.

6.02 Deux tableaux d'affichage nécessaires aux avis du Syndicat et de l'Employeur doivent être vitrés et barrés à clé, l'Employeur et le Syndicat possédant chacun une clé, l'un des tableaux étant situé à l'entrée de la cafétéria et l'autre à l'entrée de l'entrepôt.

6.03 Un autre tableau d'affichage dans la cafétéria est mis à la disposition des salariés pour les messages personnels.

ARTICLE 7
REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

7.01 Les représentants du Syndicat autorisés par ce dernier et dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:

1. Discussions entre l'Employeur et ses salariés, relatives à des griefs ou à des conditions de travail.
2. Réunions de tout Comité patronal-syndical dans l'établissement où travaille le salarié.
3. Rencontres avec un salarié concernant les conditions de travail prévues à la convention collective en autant qu'ils aient obtenu au préalable l'autorisation du supérieur immédiat du salarié concerné; telles rencontres doivent de toute façon avoir lieu au moment fixé par le supérieur immédiat dans un délai n'excédant pas, après la demande, les quatre (4) prochaines heures ouvrables du salarié concerné.
4. Séances de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la présente convention collective de travail et ce, pour un maximum de six (6) représentants.

7.02 Les représentants du Syndicat, autorisés par écrit par ce dernier et dont la présence est nécessaire, peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter le temps requis, avec perte de salaire, à l'occasion de:

1. la négociation et la conciliation de la convention collective (sous réserve de 7.01 par. 4);
2. l'audition des griefs par l'arbitre.

7.03 Les représentants du Syndicat, autorisés par écrit par ce dernier et dont la présence est nécessaire, peuvent, avec perte de salaire, après avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour une période maximum de deux (2) semaines à l'occasion d'activités syndicales.

7.04 Sur demande et pour activités syndicales, deux (2) salariés au maximum obtiennent un congé sans solde d'une durée d'au moins deux (2) semaines et d'au plus trois (3) mois. Tel congé est cependant renouvelable si le Syndicat en avise l'Employeur au moins sept (7) jours avant son expiration.

7.05 a) Dans les cas de réunions avec l'Employeur prévues à 7.01, 1,2, si un représentant syndical travaillant de nuit y assiste, il peut s'absenter de son travail avec solde la veille ou le lendemain de la réunion. Si la réunion coïncide avec une journée de congé, le salarié reprend en congé payé le 1er quart de travail suivant.

b) Dans les cas de réunions avec l'Employeur prévues aux sous-paragraphe 7.01, 1 et 2, si un représentant syndical travaillant de soir y assiste, il est rémunéré à taux et demi pour toutes les heures passées à la réunion ou selon les dispositions du paragraphe 15.04, le plus payant des deux, lorsque ces réunions ont lieu en dehors de son horaire normal de travail.

c) Dans les cas de réunion de négociations, tel que prévu au sous-paragraphe 7.01, 4, si un représentant syndical travaillant de soir ou de nuit y assiste, il peut s'absenter de son travail avec solde la veille ou le lendemain de la réunion. Si la réunion coïncide avec une journée de congé, le salarié reprend en congé payé le 1er quart de travail suivant.

7.06 Lorsque des représentants syndicaux sont libérés pour activités syndicales sans solde, l'Employeur leur verse le plein salaire comme si les salariés ne s'étaient pas absentes à condition toutefois que le Président du syndicat de la section Épiciers Unis Métro-Richelieu Inc. ou son remplaçant autorise ledit paiement.

L'Employeur se rembourse ensuite à même l'ensemble des cotisations syndicales prélevées et remises au Syndicat mensuellement, en fournissant les pièces justificatives à cet effet, c'est-à-dire en fournissant l'autorisation par écrit dudit paiement par le Président du Syndicat ou son remplaçant.

7.07 À l'exception des différentes clauses de l'article 7 qui précisent le nombre de représentants des salariés qui peuvent être libérés, il est entendu qu'un maximum de six (6) représentants du Syndicat peuvent être libérés en même temps dont un (1) maximum au département de l'informatique.

7.08 Pour être reconnus par l'Employeur, les représentants du Syndicat devront être confirmés à l'Employeur par écrit.

7.09 Les membres du Comité de négociation syndicale (six (6) maximum) peuvent s'absenter de leur travail durant une période de un jour et demi (1 1/2) avec solde pour préparer le renouvellement de la convention collective, pour un total de neuf (9) jours hommes ouvra-
bles.

ARTICLE 8 REPRÉSENTATION

8.01 Si le Syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'Employeur consent à le recevoir.

ARTICLE 9
ANCIENNETÉ

9.01 L'ancienneté de chaque salarié s'établit suivant la durée des services continus à l'emploi de l'Employeur.

9.02 Trente-cinq (35) jours de travail ou deux cent quatre-vingt (280) heures de travail dans une période de neuf (9) mois de calendrier, à compter de la date de son embauchage, doivent être écoulés avant que ne puisse être considérée l'ancienneté d'un salarié, qui rétroagira ensuite à son premier jour d'embauchage. Ce salarié à l'esai devient alors un salarié régulier.

9.03 Les conditions de travail et d'utilisation des services des salariés à temps partiel sont prévues à l'annexe «D» de la présente convention.

9.04 Le salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté peut être congédié, sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement des griefs.

9.05 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption de service.

9.06 Un salarié perd son droit d'ancienneté uniquement dans les cas suivants:

1. départ volontaire; si un salarié signe une renonciation à son emploi ainsi qu'à ses droits d'ancienneté, il devra être accompagné d'un représentant syndical;

2. renvoi pour cause juste;

3. absence de l'entreprise de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans donner avis, à moins d'une incapacité physique de communiquer avec l'Employeur;

4. absence du travail pour cause de maladie ou accident non-occupationnel (ou occupationnel chez un autre employeur) pendant une période équivalente à son ancienneté (minimum 24 mois);

5. refus ou négligence, après une mise-à-pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les vingt (20) jours ouvrables consécutifs suivant l'expédition d'une lettre recommandée à sa dernière adresse fournie à l'Employeur. S'il est impossible au salarié de reprendre son travail à cause d'une incapacité physique, il peut se prévaloir du paragraphe 4 ci-dessus, comme si son incapacité datait du jour de sa mise-à-pied. Une copie de la lettre de rappel est transmise au Syndicat.

9.07 Au moment de la signature de cette convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat et affiche de façon permanente aux endroits habituels (sauf adresse, salaire et téléphone) une liste complète des salariés couverts par la convention y compris:

- nom
- adresse
- téléphone
- ancienneté
- salaire
- classification

La liste affichée est modifiée, s'il y a lieu, dès qu'il y a des changements, et elle est remise au Syndicat à tous les mois.

N.B.: L'Employeur informera les employés individuellement au moins quatre (4) fois par année de leur banque de congés maladie.

ARTICLE 10 PROMOTION - TRANSFERT - MISE-À-PIED

10.01 a) Lors de la création d'un poste ou lorsqu'un poste devient vacant, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne soit en mesure d'accomplir les exigences normales de l'emploi qui lui est attribué.

Si le salarié à qui le poste a été accordé abandonne ce poste ou n'y est pas confirmé avant l'expiration du délai prévu à 10.02, le poste est accordé au salarié suivant par ordre d'ancienneté et les mêmes conditions s'appliquent.

b) Lors de la création d'un nouveau poste ou lorsqu'un poste devient vacant, le poste doit être affiché dans les dix (10) jours de calendrier de la date que se crée la vacance; l'absence d'affichage d'un poste vacant dans ledit délai signifie que l'Employeur considère que le poste est aboli. De plus, le poste doit être comblé dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.

c) L'Employeur doit afficher le poste durant une période d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Le salarié retenu à l'extérieur pour cause de maladie, accident ou vacances pourra faire valoir ses droits dans les trois (3) jours de son retour mais sans jamais dépasser trente (30) jours du début de l'affichage, à moins que pendant ce trente (30) jours le salarié concerné informe par écrit l'Employeur de son intention de poser sa candidature. L'Employeur donne une copie de l'affichage au Syndicat le jour même et la liste des employés absents ce jour-là, avec mention des absences prolongées (à la connaissance de l'Employeur).

De toute façon, un représentant syndical peut en tout temps faire application à un poste à la place d'un salarié.

d) Le salarié doit postuler par écrit, au chef de département ou au bureau du personnel, sur un formulaire fourni par l'Employeur tel que prévu à l'annexe «E» dans le délai d'affichage ou le délai prévu à 10.01 c) paragraphe 2. Le salarié en remet deux (2) copies à l'Employeur et celui-ci doit lui en remettre une copie signée par lui-même. L'Employeur doit remettre au Syndicat la liste des employés qui ont posé leur candidature avec le nombre d'années d'ancienneté, le plus tôt possible dans un délai maximum de trois (3) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage.

e) L'avis d'affichage devra comporter le nom du chef du département, la classification, le salaire et les heures de travail du poste offert, ainsi que la date de la fin de la période d'affichage.

10.02 a) Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, le salarié qui obtient le poste a droit à une période d'essai de trente (30) jours ouvrables au salaire de la dite fonction. Il est loisible au salarié, en tout temps au cours de la période d'essai, de retourner à son ancienne fonction ainsi qu'à son ancien salaire.

La période d'essai prévue au paragraphe précédent est réduite à quinze (15) jours ouvrables si le salarié a déjà occupé tel poste au cours des deux (2) années précédentes.

b) Le salarié et l'employeur peuvent conjointement renoncer par écrit à la période d'essai prévue en a). Dans tel cas, l'Employeur doit faire parvenir au syndicat copie de cette renonciation et s'il désire combler le poste, il l'affiche immédiatement.

Toutefois, dans le cas de poste de camionneur et camionneur-remorque, le salarié doit se soumettre à des tests d'aptitude avant d'accéder au poste de camionneur. Les tests sont ceux d'une école reconnue par les deux (2) parties.

Un salarié qui par son ancienneté pourrait obtenir un poste de camionneur, mais ne possède pas les qualifications requises, peut suivre, en dehors des heures de travail, un cours à cet effet à une école reconnue par les deux (2) parties. L'Employeur paie 100% des frais de cours; en cas d'échec le salarié rembourse 50%. Il sera loisible au salarié, en tout temps au cours de la période d'essai, de retourner à son ancienne fonction ainsi qu'à son ancien salaire. L'Employeur pourra également retourner le salarié à son ancienne fonction et son ancien salaire, si dès lors, l'Employeur peut prouver que ce salarié ne pourra, après la période d'essai, remplir les exigences normales de la fonction.

10.03 On entend par remplacement temporaire:

1. soit le remplacement d'une personne absente pour une raison mentionnée à la convention collective;

2. soit le remplacement temporaire pour une période maximum se terminant dix (10) jours après la fin de l'affichage du poste selon 10.01 d'une personne qui a quitté définitivement le service de l'Employeur.

3. Soit le remplacement temporaire d'un salarié effectuant sa période d'essai selon 10.02 a).

10.04 a) Dans tous les cas de remplacement ou de déplacement temporaire, un salarié qui remplace un autre salarié mieux rémunéré reçoit le salaire du nouveau poste pour la semaine si le remplacement ou le déplacement est de quatre (4) heures ou plus pour les salariés d'entrepôt et de trois (3) heures 3/4 pour le bureau. Le salarié qui effectue un tel remplacement (pour le produit réfrigéré seulement) l'accepte au moins pour la semaine en cours. Le salarié ainsi remplacé ne pourra être remplacé par plus d'un salarié à la fois. Dans le cas d'un salarié qui remplace un salarié d'un salaire moins élevé le salaire du salarié remplaçant sera maintenu.

b) Les remplacements ou déplacements temporaires de cinq (5) jours ouvrables ou moins sont volontaires et offerts aux salariés par ordre d'ancienneté d'équipe parmi les salariés ayant inscrit leur nom sur la liste de disponibilité pour effectuer des remplacements temporaires mais obligatoires par ordre inverse d'ancienneté d'équipe à moins que le salarié concerné ne puisse répondre aux exigences normales du poste.

L'Employeur affiche à tous les quatre (4) mois une liste sur laquelle les salariés intéressés à effectuer du remplacement temporaire de cinq (5) jours ou moins inscrivent leur nom. Cette liste ne peut contenir plus de quarante pour cent (40%) des noms des salariés d'une équipe.

Dès que l'Employeur est officiellement avisé que la durée prévisible du remplacement est pour plus de cinq (5) jours ouvrables, c'est l'ancienneté d'équipe qui s'applique; si ce remplacement est prévu pour durer plus de trente (30) jours ouvrables, c'est l'ancienneté générale qui s'applique.

L'Employeur peut refuser une affectation temporaire de cinq (5) jours ouvrables ou moins à un salarié s'il n'y a aucun salarié répondant aux exigences normales du poste pour le remplacer.

10.05 Sauf dans le cas de remplacement temporaire prévu plus haut, un salarié qui cumule deux postes sur une base régulière reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée.

ARTICLE 11 MISE-À-PIED - REEMBAUCHAGE

11.01 a) Lorsque les circonstances le justifient, l'Employeur peut effectuer des mises-à-pied et dans ce cas, il doit en informer le ou les salariés réguliers affectés avec copie au Syndicat quatorze (14) jours de calendrier avant la mise-à-pied. À défaut d'un tel avis, l'Employeur est tenu de payer une indemnité sur la base d'un jour normal de salaire pour chaque jour ouvrable de défaut d'avis. Cette indemnité doit être remise au salarié au moment de la mise-à-pied.

Le présent paragraphe ne s'applique pas au salarié régulier ayant été mis à pied et rappelé au travail pour effectuer le remplacement d'un salarié sur une base régulière pour une période de trente (30) jours de calendrier ou moins.

b) À moins de force majeure ou d'événement imprévu, l'Employeur, s'il doit effectuer de dix (10) à cent (100) mises-à-pied de salariés, doit en informer par écrit le Syndicat et chaque salarié affecté au moins deux (2) mois avant la mise-à-pied; si le nombre de mises-à-pied dépasse cent (100) salariés l'information écrite doit être donnée trois (3) mois avant.

11.02 Les remplaçants de vacances sont les premiers mis à pied et ensuite les salariés à temps partiel. Le salarié régulier mis à pied ou dont le poste est aboli peut choisir de se faire transférer, selon le cas, dans un autre poste en tenant compte de l'ancienneté, à condition qu'il puisse remplir les exigences du poste visé après une période d'essai selon ce qui est prévu à 10.02.

11.03 Dans le cas où la mise-à-pied des salariés réguliers devient nécessaire, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté à moins que les salariés concernés ne puissent remplir les exigences normales du poste visé, après une période d'essai selon ce qui est prévu à 10.02.

11.04 Au moment de réembaucher les salariés mis à pied, les salariés ayant le plus d'ancienneté seront les premiers rappelés, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences du poste visé après une période d'essai selon ce qui est prévu à 10.02

ARTICLE 12 SUSPENSION - CONGÉDIEMENT - MESURE DISCIPLINAIRE

12.01 a) Tout avertissement écrit, toute suspension ou congédiement sont des mesures disciplinaires.

b) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Employeur avise le salarié par écrit avec copie au Syndicat l'informant de l'infraction commise, de la mesure disciplinaire, des faits et des motifs, et ce, dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'imposition de la mesure disciplinaire.

Dans le cas d'un avis disciplinaire, il sera signifié au salarié dans les plus brefs délais possibles, mais pas plus de quinze (15) jours ouvrables de la connaissance des faits.

12.02 a) L'Employeur convient de ne pas appliquer de suspension avant d'avoir averti préalablement le salarié au moins deux (2) fois, pour des raisons de même nature par écrit, avec copie au Syndicat.

b) Sauf en cas d'infraction grave, l'Employeur convient de ne pas faire de congédiement avant d'avoir suspendu préalablement le salarié.

c) L'Employeur ne peut suspendre un salarié plus de deux (2) jours.

12.03 Toute plainte de l'Employeur versée au dossier d'un salarié est retirée après six (6) mois. Après cette période, l'Employeur ne peut plus opposer ladite plainte contre le salarié.

12.04 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

12.05 Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un avertissement écrit d'un congédiement ou d'une suspension soumet son grief en suivant la procédure de règlement des griefs prévue dans cette convention. S'il est établi que le congédiement ou la suspension n'est pas fondée, l'arbitre a le droit de modifier la sanction ou de réinstaller le salarié dans son occupation aux conditions qu'il déterminera quant au salaire et au maintien de ses droits.

12.06 Toute mesure administrative de l'Employeur qui résulte en suspension ou en congédiement pour un salarié est considéré comme une mesure disciplinaire.

ARTICLE 13 SALAIRES

13.01 Les salaires pour la durée de la présente convention sont ceux déterminés aux annexes «A» et «B» selon les classifications prévues à l'annexe «C». Toutes les annexes font partie intégrante de la convention.

13.02 Le salarié est payé le mercredi entre 16 heures et la fin du quart de travail du salarié, sauf dans les cas de circonstances incontrôlables, et sauf dans les cas où le lundi est férié.

Le talon de chèque doit indiquer:

- le nombre d'heures régulières
- le nombre d'heures supplémentaires
- le salaire brut (et montant cumulatif)
- l'impôt provincial (et montant cumulatif)
- l'impôt fédéral (et montant cumulatif)
- les cotisations syndicales (et montant cumulatif)
- les déductions pour fonds de pension (et montant cumulatif)
- l'assurance-chômage (et montant cumulatif)
- l'assurance-maladie-groupe
- Régie des rentes du Québec
- le total des déductions
- la paie nette
- le club social
- toute autre déduction autorisée.

13.03 Modalités de paiement des vacances

a) Le bonus de vacances doit être fait sur un chèque séparé;

b) La rémunération de chacune des semaines de vacances est payée par un chèque séparé;

c) Les cotisations syndicales, le fonds de pension et l'assurance doivent être prélevés sur la paie de chaque semaine.

ARTICLE 14
HEURES DE TRAVAIL

14.01 Les heures de travail suivantes sont en vigueur pour les salariés sujets à la présente convention durant sa durée.

a) Employés d'entrepôt

1. Equipe de jour: La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun entre 7h30 et 16h30.

Une heure est accordée pour le repas du midi entre 12h00 et 13h00.

2. Equipe de soir: La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37h30) réparties du lundi au vendredi inclusivement, en cinq (5) jours de sept heures et trente (7h30) chacun entre 16h30 et 00h30. Une demi-heure est accordée pour le repas.

3. Equipe de nuit: La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun entre 00h00 et 7h30. Une demi-heure est accordée pour le repas.

b) Employés de bureau

1. Equipe de jour:

a) la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36h15) réparties du lundi au vendredi inclusivement en cinq (5) jours de sept heures et quart (7h15) chacun entre huit heures quinze (8h15) et seize heures et trente (16h30). Une heure est accordée pour le repas du midi entre midi (12h00) et treize heures (13h00).

b) Pour «l'auxiliaire de l'informatique et opératrice», la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36h15) réparties du lundi au vendredi inclusivement en cinq (5) jours de sept heures et quart (7h15) chacun entre sept heures (7h00) et seize heures (16h00). Une demi-heure est accordée pour le repas du midi entre onze heures trente (11h30) et midi (12h00).

2. Equipe de soir:

Equipe a):

Pour «l'auxiliaire de l'informatique et opératrice», la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36h15) réparties du lundi au vendredi inclusivement, entre treize heures (13h00) et vingt et une heures trente (21h30). La durée d'une même période est limitée à huit (8) heures.

Une heure est accordée pour le repas du soir entre 17h00 et 19h00.

Equipe b): Pour «l'auxiliaire de l'informatique et opératrice», la semaine régulière de travail sera de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement en cinq (5) jours de sept (7) heures entre 16h45 et 00h15. Une demi-heure est accordée pour le repas du soir.

3. Equipe de nuit:

La semaine régulière de travail est de trente-trois heures et trois-quart (33 3/4) réparties du lundi au vendredi inclusivement, en cinq (5) jours de six heures quarante-cinq minutes (6h45) chacun entre 00h00 et 7h30. Une demi-heure est accordée pour le repas.

14.02 Tous les salariés assujettis à la présente convention ont droit à un repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail, sans déduction de salaire.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Tout travail effectué en dehors ou en plus de l'horaire ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 14 de la présente convention sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi du salaire régulier.

15.02 a) Tout travail effectué le samedi après trois (3) heures de temps supplémentaire sera rémunéré au taux double du salaire régulier.

b) Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux double du salaire régulier.

c) Tout travail effectué un jour férié prévu à la convention collective sera rémunéré à taux double du salaire régulier plus le paiement de cette fête.

15.03 Pour fins d'application du présent article, on entend par salaire régulier le taux hebdomadaire réel payé, divisé par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail.

15.04 Tout salarié se présentant au travail, alors qu'aucun avis ne lui a été donné de ne pas le faire, aura droit à une rémunération équivalente à trois (3) heures à son taux régulier même si l'Employeur ne peut lui donner de travail.

15.05 Tout salarié appelé au travail en dehors des heures régulières de travail a droit à une rémunération équivalente à trois (3) heures, au taux de salaire prévalant, à moins que ces heures soient consécutives à ses heures régulières, alors qu'il sera payé pour le temps travaillé conformément à l'article 15.01. Cette disposition ne s'applique pas si le salarié demande que ces heures ne soient pas consécutives.

15.06 a) Pour les salariés de l'entrepôt et de la livraison, si le début du temps supplémentaire suit immédiatement les heures d'une équipe ou si la fin du temps supplémentaire précède immédiatement les heures d'une équipe (dans le cas où les deux possibilités arrivent en même temps, c'est la première qui prime), le temps supplémentaire est distribué de la façon suivante:

1. par ancienneté, par classification aux salariés de cette équipe;

2. par ancienneté aux autres salariés de cette équipe (incluant les camionneurs concernés par cette équipe);

3. par ancienneté aux salariés des autres équipes de la même classification;

4. par ancienneté aux autres salariés.

b) Dans les autres cas, le temps supplémentaire est distribué par ancienneté, par classification et ensuite par ancienneté des autres salariés.

c) Dans le cas des salariés de bureau, le temps supplémentaire sera distribué aux salariés en tenant compte de l'ancienneté dans chaque classification; s'il n'y a pas de salarié disponible dans la classification, le temps supplémentaire est alors distribué aux autres salariés de bureau en tenant compte de leur ancienneté et à la condition qu'ils soient en mesure de l'effectuer.

d) Si l'Employeur ne trouve aucun salarié pour effectuer du travail en temps supplémentaire dans l'entrepôt ou dans le bureau, il est alors offert selon le cas, par ancienneté aux salariés de bureau ou aux salariés de l'entrepôt (s'il y a lieu) à la condition qu'ils soient en mesure de l'effectuer.

15.07 Tout salarié de l'entrepôt et du bureau devant travailler plus de une heure trente (1h30) en temps supplémentaire immédiatement après sa journée normale de travail a droit à la prime de repas, telle que stipulée à l'annexe F, paragraphe 2 c); de plus, il a droit

à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes payées (plus 15 autres minutes sans solde au choix du salarié) qui est prise avant le début des heures supplémentaires; à toutes les deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire effectué le même jour, le salarié a droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes.

15.08 Un maximum de 26h30 de temps supplémentaire par année de contrat peut être repris en temps régulier (40 heures maximum) et ce, au choix du (de la) salarié(e) et à condition que son supérieur immédiat puisse déterminer les journées ou le (la) salarié(e) pourra reprendre ce temps.

ARTICLE 16 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

16.01 Tout salarié régulier doit être rémunéré pour les jours de fête suivants, quelque soit le jour où ils tombent:

Premier janvier
2 janvier
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
St-Jean-Baptiste
Confédération
Fête du travail
Action de Grâces
La journée précédant Noël
Noël
Le 26 décembre
La journée précédant le Premier de l'An

Cependant, si l'une ou l'autre de ces fêtes survient un samedi ou un dimanche, elle sera reportée au premier jour ouvrable suivant.

16.02 Tout salarié régulier a droit à un (1) congé mobile par année. Un avis de vingt-quatre (24) heures est donné à l'Employeur et le choix est fait par ancienneté.

Aucun jour mobile n'est accordé lorsqu'il y a un congé statutaire dans la semaine, tout ceci à moins d'entente contraire.

a) Cette journée sera prise en tout temps au cours de la semaine avec un maximum de un (1) salarié par classification, par équipe.

b) Les salariés de bureau peuvent prendre ce congé mobile en tout temps au cours de la semaine avec un maximum de un (1) par classification le tout sujet à un maximum de deux (2) à l'informatique et de trois (3) à la comptabilité pour un total de cinq (5) salariés.

c) Le premier salarié qui avise l'Employeur a priorité.

16.03 Pour bénéficier de l'un ou de l'autre des jours de congé ci-haut mentionnés, tout salarié doit être présent au travail la veille et le lendemain de la fête à condition que ces jours soient des jours ouvrables. Toutefois, les absences prévues à la présente convention collective ou autrement autorisées sont des journées réputées travaillées.

ARTICLE 17 VACANCES

17.01 Tout salarié qui, au 30 avril de chaque année, n'a pas complété une (1) année de service pour le compte de l'Employeur a droit à un jour ouvrable de vacances payées par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

17.02 Tout salarié qui, au 30 avril de chaque année, a complété une année de service pour le compte de l'Employeur, a droit à deux (2) semaines consécutives de vacances payées.

17.03 Tout salarié qui, au 30 avril de chaque année, a complété quatre (4) années de service pour le compte de l'Employeur, a droit à trois (3) semaines consécutives de vacances payées.

17.04 Tout salarié qui, au 30 avril, a complété huit (8) années de service pour le compte de l'Employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, dont trois (3) consécutives.

17.05 Tout salarié qui, au 30 avril, a complété seize (16) années de service pour le compte de l'Employeur, a droit à cinq (5) semaines de vacances payées, dont trois (3) consécutives.

17.06 a) Tout salarié qui, au 30 avril, a complété vingt-deux (22) années de service pour le compte de l'Employeur, a droit à six (6) semaines de vacances payées, dont trois (3) consécutives.

17.07 La période de prise de vacances est du 1er juin au 31 août, à moins que le salarié ne choisisse de prendre ses vacances en dehors de cette période en tout ou en partie, et alors il doit aviser l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance. Il n'y aura aucune vacance d'accordée entre le 15 décembre et le 15 janvier. Un salarié qui se marie a priorité pour le choix de ses vacances en autant qu'il avise l'employeur avant le 1er mai. En aucun temps l'application de cet article ne peut avoir comme conséquence d'ajouter plus de un (1) salarié au total prévu par l'article 17.08.

Concernant les vacances prises en dehors de la période du 1er juin au 31 août, après le 1er mai, c'est le premier qui avise l'Employeur dans le délai précité qui a priorité.

17.08 En aucun temps, il ne peut y avoir plus de neuf (9) salariés de bureau en vacances en même temps selon les nombres maximum par classification suivants:

- 1 auxiliaire en informatique
- 1 auxiliaire opérateur
- 1 commis à l'informatique
- 1 commis aux approvisionnements
- 3 employés au service aux clients
- 3 employés au contrôle et à la comptabilité, dont 1 commis comptable

De plus, il ne peut y avoir en vacances en même temps plus de:

a) préposés aux commandes entrepôt: 4 de jour, 4 de soir et 2 de nuit; préposés aux commandes section emballage et vérificateur section emballage, 1 de jour, 1 de soir et 1 de nuit; préposés aux commandes glacière et opérateur de monte-charge glacière, 1 de jour, 1 de soir ou de nuit.

b) opérateur de monte-charge: 3 de jour, 2 de soir et 1 de nuit.

c) camionneurs remorques: 2 à la fois, camionneurs 3 à la fois.

d) parmi le mécanicien, le préposé à l'entretien, le préposé à la salubrité et le mécanicien de soir: 1 à la fois.

e) parmi les manoeuvres et les hommes de cour: 1 de jour, 2 de soir ou de nuit.

f) parmi les réceptionnaires, commis inventaire et commis à la réception: 2 de jour et 1 de soir.

g) parmi l'expéditionnaire, le commis à l'expédition, le vérificateur, le préposé à la récupération: 1 de jour, 1 de soir ou de nuit.

17.09 Une semaine de vacances devra comprendre sept (7) jours consécutifs. Advenant un congé chômé et payé durant les vacances d'un salarié, ce dernier pourra reprendre tel congé. Ce congé sera un jour complet de travail à une date choisie par le salarié. Tel choix ne pourra cependant pas nuire au choix des vacances des autres salariés.

17.10 Tout salarié qui, au 30 avril de chaque année, a complété un (1) an de service et plus, pour le compte de l'Employeur, aura droit à un boni de vacances égal à une semaine de paye.

17.11 Les vacances seront payables avant le départ pour les vacances, et le boni sera payé avant le départ pour la première semaine de vacances.

17.12 Un salarié qui quitte son emploi avant le 1er mai ou qui est congédié ou mis à pied a droit au paiement des vacances prévues par l'article 17 selon ses années de service, proportionnellement au nombre de mois travaillés depuis le 1er mai précédent.

17.13 Toute rémunération en plus du salaire régulier soit à titre de bonus, commissions ou autres, ne peut être considérée en compensation des vacances auxquelles les salariés ont droit.

17.14 Toute entente constituant une renonciation par le salarié aux vacances auxquelles il a droit est nulle et a nul effet, et le salarié nonobstant telle entente doit recevoir le double de la rémunération de ses vacances en plus de la rémunération déjà reçue.

17.15 Après le 1er mai de chaque année, il ne peut y avoir de changement de date de prise de vacances à moins d'accord entre les salariés ainsi affectés et en autant que ce soit dans la même classification par équipe.

17.16 a) Tout salarié qui a au moins un (1) an d'ancienneté peut obtenir sur avis de dix (10) jours ouvrables un congé sans solde d'une durée maximum de vingt (20) jours ouvrables. Toutefois, il ne devra pas y avoir en congé sans solde en même temps plus d'un salarié par classification sans jamais dépasser trois (3) salariés dans l'entrepôt et deux (2) salariés dans le bureau dont un (1) à l'informatique et un (1) à la comptabilité. Ce congé est octroyé par ordre d'ancienneté chez ceux qui en font la demande. De plus, ce congé sans solde ne peut pas être obtenu entre le 1er juin et le 31 août, ni entre le 15 décembre et le 15 janvier.

b) Tout salarié peut obtenir un congé sans solde pour étude en avisant par écrit son supérieur immédiat trois (3) mois à l'avance. Ce congé sera accordé pour une durée de un (1) mois à un (1) an maximum à condition qu'il n'y ait pas plus d'un salarié à la fois en congé d'étude et que le salarié en question fournisse une attestation d'étude d'une école reconnue.

c) Dans tous les cas, le salarié conserve et accumule son ancienneté et a le droit de retour sur son poste aux conditions, toutefois, prévues à la convention collective.

17.17 Durant la période des vacances, huit (8) salariés des équipes de soir ou de nuit de l'entrepôt dont 1 maximum par classification ont droit d'être transférés sur l'équipe de jour; ce choix définitif est fait avant le 1er mai de chaque année. Ces salariés transférés ne pourront pas prendre leurs vacances avant les autres salariés de l'équipe de jour à laquelle ils sont affectés. Ce choix est fait par ancienneté.

17.18 Durant la période de vacances (1er juin au 31 août) l'Employeur peut embaucher, en concordance avec l'annexe D, section B.3, des «remplaçants de vacances» dont le seul but est de remplacer les salariés absents pour vacances. Cependant, les «remplaçants de vacances» ne peuvent accumuler d'ancienneté.

De plus, cette disposition ne doit pas avoir pour effet de priver les salariés de leurs droits et privilèges, ni empêcher la création d'emplois réguliers ou l'embauche de salariés réguliers.

17.19 Si un salarié devient malade ou subit un accident durant ses vacances, il peut, après entente avec son supérieur, reporter à une date ultérieure (autre qu'à l'intérieur du 1er juin au 31 août) la partie de ses vacances où il a été malade ou accidenté.

ARTICLE 18 CONGÉS-MALADIE

18.01 Les salariés réguliers embauchés avant le 31 décembre 1980 ont le choix de l'une ou l'autre des formules de congés maladie: l'une étant décrite comme formule «A» et l'autre formule «B».

18.02 FORMULE «A»

Au 1er janvier de chaque année, le salarié a droit aux congés-maladie suivants:

- un demi (1/2) jour ouvrable
chaque mois, s'il a moins d'un an de service;
- cinq (5) jours ouvrables par année, s'il a de un (1) an à trois (3) ans de service;
- dix (10) jours ouvrables par année, s'il a de trois (3) à six (6) ans de service;
- quinze (15) jours ouvrables par année s'il a de six (6) à douze (12) ans de service;
- vingt (20) jours ouvrables par année, s'il a plus de douze (12) ans de service.

Ces jours sont payés au taux régulier. Cependant, dans les cas où un régime public ou d'assurance paie une part de salaire d'un salarié absent par maladie, seule la part de l'Employeur est déduite des congés-maladie auxquels a droit ce salarié.

Un maximum de dix (10) jours de congés-maladie est monnayable de la façon suivante:

Les jours de congés-maladie utilisés depuis le 1er janvier de l'année courante sont déduits de la partie des jours monnayables et calculés au taux régulier de l'année courante pour chaque salarié. Ce montant est payé s'il y a lieu le 31 décembre de l'année courante.

- Les jours non-utilisés ou non-monnayés sont accumulés jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours ouvrables et payés au taux régulier lorsque utilisés. Avant d'utiliser les jours accumulés à son crédit, le salarié doit d'abord épuiser ses congés-maladie pour l'année en cours.

18.03 FORMULE «B»

Les salariés réguliers embauchés après le 31 décembre 1980, et les salariés réguliers embauchés avant cette période et qui ont choisi cette formule, bénéficient à compter du 1er janvier de chaque année de:

- a) quatre-vingt (80) heures pour l'horaire de jour
- b) soixante-quinze (75) heures pour l'horaire de soir
- c) soixante-dix (70) heures pour l'horaire de nuit
- d) soixante-douze heures et demi (72 1/2) pour le bureau.

Les salariés ayant moins d'un (1) an d'ancienneté bénéficient d'une demi-journée (1/2) par mois.

Les jours non-utilisés sont monnayés, calculés au taux régulier de l'année courante pour chaque salarié. Ce montant est payé, s'il y a lieu, le 31 décembre de chaque année. Ces jours de congés-maladie ne seront pas cumulatifs d'année en année.

18.04 Un salarié régulier peut, à chaque année, le 1er janvier, choisir la formule «B». Dans ce cas, la banque de congés-maladie accumulés lui est remboursée à 100% au taux du salaire prévalant à la date du changement de formule. Un salarié qui choisit cette formule ne peut par la suite revenir à la formule «A».

18.05 Pour avoir droit à cette rémunération, le salarié doit informer l'Employeur de sa maladie dans les vingt-quatre (24) heures, à moins de force majeure, et fournir sur demande à l'Employeur un certificat médical motivant son absence, si cette absence s'étend sur une période de plus de trois (3) jours ouvrables.

18.06 a) Un salarié peut utiliser ses congés-maladie prévus à l'article 18.01 selon les règles qui suivent:

Les parties aux présentes ont convenu que l'indemnité payable par l'Employeur à ses salariés, au cas d'application du régime d'assurance collective en vigueur dans l'entreprise, ne dépassera pas la différence entre le salaire régulier net du salarié et l'indemnité reçue de la Compagnie d'assurance. La même disposition s'appliquera en cas de compensation résultant d'accident de travail versée soit par une compagnie d'assurance ou soit par la Commission des accidents du travail ou par un régime public.

Cependant, le salarié recevra directement de l'Employeur une compensation en vertu du présent article. L'Employeur se remboursera des montants qu'il a versés au salarié à même les compensations versées par le régime d'assurance collective en vigueur ou la Commission des accidents du travail ou par un régime public. Ne seront déduites par conséquent des congés-maladie utilisables par le salarié que les sommes effectivement payées par l'Employeur en sus des prestations reçues de la compagnie d'assurance ou de la Commission des accidents du travail ou par un régime public.

b) Dans le cas d'un salarié en congés-maladie s'il est admissible à des prestations en vertu de la Loi des accidents du travail, en vertu du régime d'assurance-groupe prévu dans cette convention ou en vertu d'un autre régime public, l'Employeur s'engage à lui faire des versements anticipés à chaque semaine jusqu'à ce qu'il touche aux prestations précitées, et cela pendant une période maximale de quatre (4) semaines.

Chaque versement anticipé est sous forme de chèque et est égal au montant hebdomadaire auquel le salarié a droit en vertu des prestations. Avant de lui remettre le chèque, l'Employeur lui fait signer une reconnaissance de dette au montant indiqué sur le chèque.

18.07 À son départ, le salarié régulier recevra cent pour cent (100%) des crédits maladie accumulés et ce au taux du salaire régulier prévalant lors de son départ.

18.08 Un salarié qui subit un accident de travail ne perd pas de salaire pour les heures d'absence de travail le jour de l'événement.

ARTICLE 19 CONGÉS SOCIAUX

19.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un congé sans retenue de salaire dans les cas suivants:

1. À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours ouvrables;
2. À l'occasion du mariage du salarié: cinq (5) jours ouvrables;
3. À l'occasion du mariage de son enfant: un (1) jour ouvrable;
4. À l'occasion du mariage du frère, de la soeur, du père ou de la mère: le jour du mariage si ouvrable;
5. Dans le cas du décès du conjoint de fait ou de droit, d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables.
6. Dans le cas du décès de la mère ou du père: cinq (5) jours ouvrables;
7. Dans le cas du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois jours ouvrables se terminant le jour des funérailles;
8. Dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur, des grands parents du salarié ou de son conjoint: un (1) jour ouvrable;

9. En cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant: une (1) journée si ouvrable;
10. En cas d'intervention chirurgicale du conjoint ou d'un enfant: une (1) journée ouvrable.
11. En cas de déménagement, une (1) journée. Un salarié ne peut toutefois obtenir plus de un (1) congé de déménagement par année de convention et l'Employeur n'est pas tenu de libérer plus de trois (3) salariés en même temps pour cette raison.
12. Dans les cas où les funérailles ont lieu à plus de deux cent (200) kilomètres de la résidence du salarié, il a droit à un (1) jour ouvrable de plus de congé payé;
13. Partout où l'on mentionne conjoint et partout où il y a relation avec le conjoint cela signifie de fait ou de droit. «Conjoint de fait» signifie: une personne non mariée résidant en permanence depuis plus de trois (3) ans avec un salarié de sexe opposé ou après un (1) an, si un enfant est issu de cette union.
14. Les parties s'entendent pour interpréter les paragraphes 1, 2, 5, 6, 7, 8 de la façon suivante: lorsque les événements prévus aux paragraphes 1, 2, 5, 6, 7, 8, naissance, adoption, décès) surviennent durant les vacances de l'employé, ce dernier pourra reprendre les jours de congés prévus auxdits paragraphes après ses vacances. Cependant, si ces événements surviennent durant l'absence de l'employé pour une autre raison que les vacances, il ne pourra pas reprendre ces jours de congé.

ARTICLE 20 ASSURANCE COLLECTIVE ET FONDS DE PENSION

Assurance collective

20.01 Le Syndicat doit maintenir en vigueur un régime d'assurance-groupe pour tous les salariés régis par la présente unité d'accréditation.

20.02 Les contributions de l'Employeur au régime d'assurance-groupe s'établissent comme suit :

Pour les employés participant au plan individuel:

<u>à la signature</u>	<u>janvier 1986</u>	<u>janvier 1987</u>
10,00	11,00	12,00

Pour les employés participant au plan familial:

<u>à la signature</u>	<u>janvier 1986</u>	<u>janvier 1987</u>
10,50	11,50	12,50

Il est entendu que ces contributions s'appliquent strictement aux régimes d'assurance-vie, accident-maladie et assurance-salaire à long terme. Le régime d'assurance-salaire à court terme est entièrement à la charge du salarié.

20.03 Le Syndicat remettra à l'Employeur une copie de la police-maîtresse et de toutes modifications ultérieures.

20.04 Le plan d'assurance peut régir l'Employeur et ses salariés et leurs dépendants, à condition toutefois que l'assurance de l'Employeur n'influence pas la prime du salarié.

20.05 Advenant l'établissement d'un plan d'assurance-maladie par législation fédérale ou provinciale, la part de prime du salarié et de l'Employeur libérée par ledit plan servira à l'achat de nouveaux bénéfices.

20.06 L'adhésion au régime d'assurance-groupe sera obligatoire pour les salariés embauchés après le 1er janvier 1981. L'adhésion à la protection individuelle ou familiale sera facultative.

20.07 Le Syndicat peut améliorer et changer l'assurance-groupe.

Fonds de pension

20.08 Les parties conviennent de maintenir en vigueur un régime supplémentaire de rentes.

20.09 L'adhésion au régime est facultative pour tous les salariés qui étaient à l'emploi avant le 25 mars 1979.

20.10 L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés admissibles engagés après le 25 mars 1979.

20.11 Un salarié est admissible le premier (1er) jour du mois suivant la fin de période de probation prévue à la convention collective.

20.12 Un salarié admissible à la date de mise en vigueur du régime qui refuse d'adhérer peut le faire plus tard aux conditions prévues par le comité d'administration. L'Employeur sera alors tenu de verser la contribution prévue à 20.15 à compter de l'adhésion du salarié au régime.

20.13 Un participant ne peut cesser sa participation au régime tant qu'il est admissible.

20.14 La contribution régulière du participant est de 3.5% du salaire régulier.

20.15 La contribution totale de l'Employeur est égale à 3.5% du salaire régulier de chaque salarié participant.

20.16 L'Employeur effectue les retenues sur la paie des participants et, après y avoir ajouté sa propre contribution, verse mensuellement le total des contributions au fiduciaire désigné par le Syndicat; le tout accompagné d'un document indiquant les montants versés par chacun et les raisons pour lesquelles un participant n'a pas contribué. Une copie de ce document sera envoyée mensuellement au Syndicat et au Comité avec le salaire gagné.

20.17 Le salarié et l'Employeur n'ont pas à contribuer lorsque le salarié ne reçoit pas de paie.

20.18 Un salarié peut verser des contributions additionnelles sous forme de retenue sur son salaire. Il doit signer une carte d'autorisation de retenue à cet effet. Il peut demander un tel changement une seule fois par année. L'Employeur n'est jamais tenu de verser des contributions additionnelles.

20.19 Le Syndicat s'engage à mettre en vigueur un régime de rentes conformément à la loi des régimes supplémentaires de rentes.

20.20 Le Syndicat confie l'administration du régime et la gestion de la caisse de retraite à un fiduciaire enregistré dans la province de Québec, lequel doit être une compagnie de fiducie ou une compagnie d'assurance reconnue. Il remet à l'Employeur copie du contrat et lui fournit annuellement un rapport sur l'évolution du fond de pension.

20.21 Les modalités du régime seront prévues dans des règlements lesquels comporteront entre autres les particularités suivantes:

a) en cas de cessation d'emploi, le participant a le choix de:

1. retirer ses propres contributions avec intérêts, le tout conformément à la loi des régimes supplémentaires de rentes ou

2. s'il laisse ses contributions dans le régime, il obtient alors une rente payable à la retraite achetée avec ses contributions plus celles de l'Employeur, plus l'intérêt accumulé.

NOTE: Les contributions de l'Employeur non acquises aux participants demeurent dans la caisse. Elles serviront en priorité à payer les frais d'administration. Le Syndicat décidera occasionnellement de la répartition du montant accumulé aux participants.

b) en cas de décès, le bénéficiaire du participant a droit au remboursement des contributions du participant plus celles de l'Employeur avec l'intérêt accumulé.

20.22 L'Employeur facilitera le travail d'inscription des participants au régime des rentes pendant les heures de travail.

Cependant, toute l'administration du régime appartient au Syndicat et l'Employeur se dégage de toute responsabilité, sauf en ce qui a trait au versement des contributions, et au respect de cette clause.

20.23 Une copie des règlements du régime et des modifications ultérieures sera remise à l'Employeur.

ARTICLE 21 CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

21.01 Les conditions générales de travail établies par l'Employeur, au bénéfice des salariées, ne subiront aucun changement pendant la durée de la présente convention, même s'il n'est pas spécifiquement stipulé au sujet d'icelles dans la présente convention.

Les salariées recevant un salaire supérieur et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes avantages.

21.02 Uniformes:

a) L'Employeur doit fournir et payer tout uniforme qu'il pourra exiger. De plus, il doit fournir et payer toute pièce d'équipement ou de vêtement nécessitée par la nature de la tâche à accomplir;

21.02 b) Pour les salariées du réfrigéré, l'Employeur doit fournir les items suivants:

- 1 manteau de glacière
- 1 casquette
- 1 paire de gants

21.02 c) L'Employeur fournit aux salariées de l'entrepôt ainsi qu'aux camionneurs, une (1) paire de bottes ou de souliers, ceci au choix du salarié, dans les trois (3) semaines de la signature de la présente convention collective et par la suite, au mois d'octobre de chaque année.

21.03 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction ou de modifier de façon substantielle une fonction existante, il doit s'entendre avec le Syndicat au sujet des attributions et du salaire attachés à la fonction concernée.

21.04 La distribution du travail se fait par le supérieur immédiat désigné par l'Employeur.

21.05 Toute entente particulière entre l'Employeur et un ou des salariés doit, au préalable, être acceptée par écrit par le Syndicat.

21.06 Tout travail normalement et régulièrement effectué par les salariés couverts par le certificat de reconnaissance syndicale ne peut être exécuté par une personne non régie par le certificat de reconnaissance syndicale, sauf dans le cas d'entraînement des nouveaux salariés et à moins de cas d'urgence incontrôlable; et ceci ne devra pas avoir pour effet de priver le salarié régulier des droits et privilèges de la présente convention.

21.07 Sur demande pour suivre des cours de perfectionnement pertinents à certains travaux effectués par l'entreprise concernée, deux (2) salariés au maximum de l'entreprise concernée doivent obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois ou l'équivalent de la durée d'une session d'étude.

21.08 Les salariés qui par suite d'une incapacité physique sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail doivent être reclassifiés à un autre emploi pour lequel ils sont qualifiés à condition que de tels emplois soient disponibles. Des rencontres auront lieu entre les parties aux présentes afin de discuter de telles reclassifications.

L'Employeur accepte que dans ces cas, il y ait de tels transferts avec un salarié qui y consent en autant que les deux (2) salariés puissent remplir les exigences normales de leur nouvelle tâche après une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables. Ces salariés recevront alors le salaire de leur nouvelle fonction.

Avant que de tels transferts s'effectuent, l'Employeur fera des démarches auprès des salariés ayant plus d'ancienneté dans le but d'avoir le consentement de ceux-ci.

Une copie de toute entente devra être remise au Syndicat. Le Syndicat peut refuser la reclassification et peut en demander une autre, si la reclassification vient à l'encontre des dispositions de la convention collective.

Malgré ce qui précède, s'il est impossible de reclassifier ces salariés, ils seront mis à pied sans égard aux autres clauses de cette convention, mais ces salariés conserveront leur droit de rappel.

Cette clause s'applique aussi aux camionneurs qui perdent leur permis de conduire. S'ils ne peuvent être reclassifiés à un autre poste, ils conservent et accumulent leur ancienneté pendant leur absence et reprennent leur poste lorsque leur permis de conduire leur est remis.

21.09 Aucune retenue ne pourra être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention à moins de dispositions légales ou d'autorisation écrite du salarié concerné, ou encore de dispositions à cet effet dans la convention collective.

21.10 L'Employeur s'engage à imprimer la convention collective sous forme de petit livret format de 4 po x 5 po et d'en remettre un à chaque salarié et à chaque nouveau salarié ainsi que cent-cinquante (150) au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables de la signature des présentes.

21.11 Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou témoin reçoit la différence s'il y a lieu entre son traitement régulier pour chaque demi-journée où il a été retenu à la cour et l'indemnité qui lui a été versée à ce titre.

21.12 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à un salarié en raison de bris ou d'accident survenu alors qu'il avait le contrôle d'un véhicule de l'Employeur ou en raison de dommages causés à la cargaison, ou à tout matériel de l'Employeur, sauf en cas de négligence dont la preuve incombe à l'Employeur.

21.13 Sur réception d'une autorisation à cet effet, l'Employeur consent à déduire de la paie d'un salarié le montant fixé sur ladite autorisation et à remettre mensuellement le total des sommes ainsi perçues aux responsables de la caisse où le salarié fait affaires.

21.14 Il ne peut y avoir de chef d'équipe.

21.15 Un boni de Noël, équivalant à une (1) semaine de salaire régulier, sera versé au salarié régulier ayant un (1) an d'ancienneté, au plus tard le 15 décembre de chaque année. L'ancienneté est calculée au premier décembre de l'année en cours.

21.16 L'Employeur aménagera à ses frais, dans le vestiaire des employés, une case avec serrure à clef, en plus d'une filière avec serrure, et les mettra à la disposition du Syndicat pour l'entreposage de ses documents.

21.17 L'Employeur fournira au Syndicat une salle pour fins de réunion après entente entre l'Employeur et le Syndicat quant aux heures et au lieu.

21.18 L'entraînement d'un nouveau salarié se fait sur l'une ou l'autre des équipes. L'entraînement se fera dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables; ce délai terminé, le salarié intègre son équipe de travail.

ARTICLE 22
PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEFS

22.01 Constituera un grief au sens de la présente convention, toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

22.02 Le ou les salariés seuls ou le représentant syndical ou les salariés concernés accompagnés du représentant syndical ou le Syndicat comme tel peuvent soumettre, par écrit, tout grief à l'Employeur dans les trente (30) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui donnent ouverture au grief.

22.03 L'Employeur doit donner sa réponse par écrit au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Le dépôt du grief tel que prévu à l'article 22.02 constitue une demande d'arbitrage. Dans le cas d'avertissement écrit et de suspension, le Syndicat a six (6) mois pour aviser par écrit l'Employeur qu'il a l'intention de déposer ces griefs à l'arbitrage et cela doit se faire conformément au Code du travail. Le choix de l'arbitre unique est fait selon les dispositions du Code du travail.

22.04 Tous les délais sont de rigueur à moins d'entente écrite avec les parties.

22.05 Un salarié qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisé, importuné, inquiété ou intimidé à ce sujet par un supérieur.

22.06 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre du Syndicat doit être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation à une rencontre chez un représentant de l'Employeur.

22.07 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer, d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit à cette convention collective.

 Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction imposée par l'Employeur ou la décision qu'il a rendue.

 L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toute et chacune des dispositions de la présente convention collective.

 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire; elle lie les deux parties à cette convention collective.

 Les frais de l'arbitre sont à la charge de l'Employeur sauf dans les cas suivants où ils sont à la charge exclusive du Syndicat:

a) Le grief est rejeté totalement ou le Syndicat se désiste du grief, après le début de l'audition;

b) La sentence arbitrale confirme ou n'excède pas les offres écrites faites par l'Employeur au Syndicat avant la première séance d'arbitrage.

22.08 Le salarié intéressé (s'il est encore à l'emploi de l'Employeur), un (1) témoin et un (1) représentant du salarié sont libérés sans perte de salaire pour chaque demi-journée d'audition de son grief à l'arbitrage. Si l'arbitrage a lieu dans les locaux de l'Employeur, les témoins requis pour l'audition du grief seront libérés de leur travail sans perte de salaire pour la durée de leur témoignage. Pour les salariés de l'équipe de nuit, le principe de la clause 7.05 s'applique.

ARTICLE 23 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

23.00 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé des salariés.

23.01 L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

23.02 Un salarié, pour des motifs raisonnables, peut cesser d'exécuter une tâche s'il estime que ça constitue un danger imminent pour sa santé et sa sécurité ou pour celle de ses compagnons de travail.

Dans ce cas, ce salarié informe son supérieur immédiat de la nature du danger. S'il y a mésentente entre le supérieur et le salarié le litige est soumis au comité paritaire de santé et sécurité. S'il ne peut y avoir d'entente à ce niveau, on fera appel à un inspecteur de l'organisme de la sécurité et santé au travail. Le salarié qui cesse ainsi d'exécuter une tâche est muté à un autre poste sans perte de traitement.

23.03 Un salarié qui se prévaut de ce droit conformément au paragraphe précédent ne peut être pénalisé ou discipliné.

23.04 Le fait pour un salarié de ne pas se prévaloir des articles 23.02 et 23.03 n'enlève pas de responsabilité à l'Employeur.

23.05 L'Employeur s'engage à remettre au comité paritaire et au Syndicat tous rapports d'accidents et toutes statistiques fournies à la Commission de santé et sécurité au travail ainsi que tout rapport relatif à la sécurité et la santé des salariés.

23.06 L'Employeur s'engage à rédiger le jour même de l'accident la déclaration à la Commission de santé et sécurité au travail et à en remettre une copie au salarié concerné.

23.07 L'Employeur met à la disposition des salariés, pendant les heures de travail, une trousse de premiers soins. Cette trousse doit être localisée dans un endroit convenable et accessible et être tenue propre en tout temps. Une trousse de premiers soins est placée dans chaque camion ainsi qu'un extincteur.

23.08 L'Employeur s'assure qu'il y a au moins deux (2) personnes par équipe de travail qui ont reçu au frais de l'Employeur une formation en premiers soins équivalente à celle des Ambulanciers St-Jean.

23.09 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer, à ses frais, le transport des salariés accidentés ou malades.

23.10 L'Employeur et tout salarié doit se conformer aux normes et règlements de sécurité dictés par le comité paritaire.

23.11 Les parties conviennent de maintenir un comité paritaire de sécurité-santé formé d'au plus trois (3) salariés représentants du Syndicat et d'au plus trois (3) personnes représentant l'Employeur. L'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre un maximum de deux (2) experts chacun.

23.12 Le comité paritaire de santé et sécurité a un pouvoir décisionnel sur le choix du médecin, la détermination ou non d'un danger imminent lorsqu'il y a mésentente à ce sujet entre un salarié et son supérieur. L'Employeur s'engage à faire appliquer ces décisions.

23.13 Le comité peut formuler des avis de recommandations à l'Employeur sur le programme d'ajustement aux normes et aux règlements en ce qui concerne l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, les produits, le matériel et les procédés d'utilisation, l'élaboration de normes et règlements de sécurité et sur le choix des équipements de protection individuelle et sur tout sujet concernant la sécurité-santé au travail.

23.14 Le comité paritaire se réunit selon les besoins, à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais au minimum une fois tous les mois. Ces réunions sont tenues pendant les heures ouvrables.

23.15 Dans tous les cas d'accidents de travail, il est convenu que l'employé a le libre choix de son médecin traitant, lequel doit agir conformément aux règlements et aux procédures établies par la C.S.S.T.

Le diagnostic du médecin traitant du salarié peut être vérifié par le médecin spécialiste choisi par le comité.

En tout temps, l'Employeur peut contester auprès de la C.S.S.T. toute décision prise par le médecin spécialiste du salarié ou du comité.

23.16 Si le comité ne peut en venir à une entente sur le choix d'un médecin, l'organisme responsable de la sécurité et de la santé nommera un médecin.

23.17 Le comité paritaire adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

23.18 Un représentant de l'Employeur tient un procès-verbal, adopté par le comité, de toutes les réunions.

23.19 Les décisions du comité paritaire doivent être unanimes; le Syndicat ayant un vote et l'Employeur ayant aussi un vote.

23.20 L'Employeur prendra les moyens pour maintenir les chariots-gerbeurs électriques et les transpalettes en bon état et ainsi assurer au maximum la sécurité des salariés.

ARTICLE 24 CONTRAT À FORFAIT

24.01 L'Employeur ne peut accorder des travaux à forfait ou sous-contrats si cesdits travaux ou sous-contrats entraînent une mise-à-pied, une baisse de traitement, une diminution de salaire ou de classification.

ARTICLE 25 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

25.01 Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur doit, de concert avec le Syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié affecté de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

25.02 Par conséquent, aucun salarié n'est congédié ou mis à pied, ne subit de baisse de traitement ni de classification par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ainsi que dans les procédés et lieux de travail.

ARTICLE 26 PROTECTION DU SALAIRE

26.01 Les indices utilisés pour fins d'indexation sont les indices des prix à la consommation (indice global 1981: 100) pour le Canada publiés par Statistiques Canada, identifiés comme I.P.C.

26.02 Pour l'année 1985, les salaires sont indexés si la hausse du coût de la vie est supérieure à onze pour cent (11%), c'est-à-dire après 13,7 points.

26.03 Pour l'année 1985, les salaires sont indexés à raison de 1,75\$ du point, payable au 1/10 de point (exemple: 1/10 de point égale 0,175\$) pour les points dépassant onze pour cent (11%) de l'indice de décembre 1984 (124,1 points). S'il y a lieu, les salaires sont indexés à chaque mois avec rétroactivité pour la période se situant entre le début du mois et la date de publication de l'I.P.C.

26.04 Pour l'année 1986, les salaires sont indexés à raison de 1,75\$ du point, payable au 1/10 de point (exemple: 1/10 de point égale 0,175\$) pour les points dépassant onze pour cent (11%) de l'indice de décembre 1985. S'il y a lieu, les salaires sont indexés à chaque mois avec rétroactivité pour la période se situant entre le début du mois et la date de publication de l'I.P.C.

26.05 Pour l'année 1987, les salaires sont indexés à raison de 1,75\$ du point, payable au 1/10 de point (exemple: 1/10 de point égale 0,175\$) pour les points dépassant onze pour cent (11%) de l'indice de décembre 1986. S'il y a lieu, les salaires sont indexés à chaque mois avec rétroactivité pour la période se situant entre le début du mois et la date de publication de l'I.P.C.

ARTICLE 27 CONGÉS DE MATERNITÉ

27.01 En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé spécial sans solde qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

27.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

a) Il est loisible à la salariée de quitter son poste quand son médecin traitant le lui recommande; elle pourra cependant quitter son poste à compter du septième mois de sa grossesse.

b) Dès son retour au travail, au moins un (1) mois et pas plus de douze (12) mois après la naissance de son enfant, elle présente le certificat du médecin traitant attestant qu'elle est suffisamment rétablie.

Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle est considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son Employeur un certificat médical.

c) Pendant son congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'Employeur; en conséquence, elle continue de bénéficier de tous les droits et privilèges qui se rattachent à son emploi.

27.03 La salariée a droit d'utiliser ses congés de maladie pendant son congé maternité.

27.04 L'Employeur rembourse à la salariée 75% de la différence entre son salaire et les bénéfices d'assurance-chômage et ce, pour une période maximum de quinze (15) semaines.

Le congé de quinze (15) semaines peut débiter à compter de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

ARTICLE 28 DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1987.

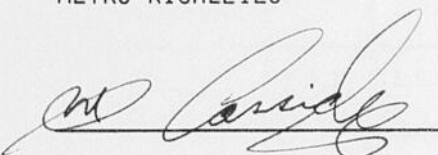
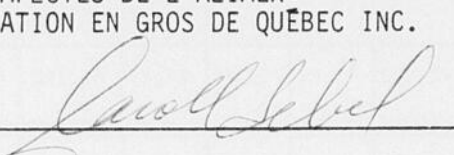
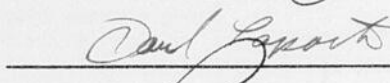
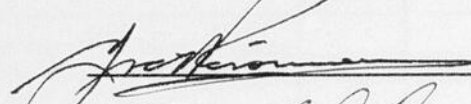
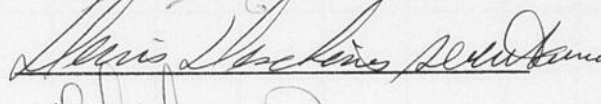
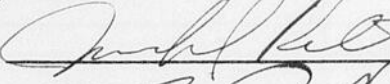
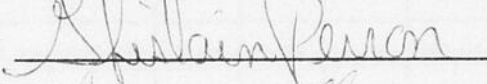
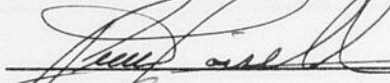
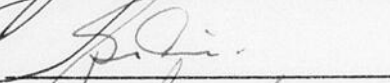
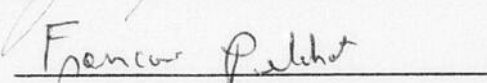
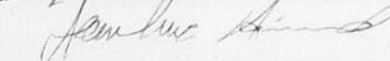
28.02 Malgré les dispositions de l'article 28.01 la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

Cependant, même lorsque le droit à la grève et au lock-out est acquis, la convention collective continue de s'appliquer jusqu'à ce que l'une des parties exerce son droit de grève ou de lockout.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC, CE 22 novembre 85

ÉPICIERIS UNIS
MÉTRO-RICHELIEU

SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYÉS DE L'ALIMENTATION
EN GROS DE QUÉBEC INC.

ANNEXE «A»
ÉCHELLES DE SALAIRES (entrepôt)

CLASSIFICATION	À LA SIGNATURE				1ER JANVIER 1986				1ER JANVIER 1987			
	TAUX SEMAINE	HEURE JOUR	HEURE SOIR	HEURE NUIT	TAUX SEMAINE	HEURE JOUR	HEURE SOIR	HEURE NUIT	TAUX SEMAINE	HEURE JOUR	HEURE SOIR	HEURE NUIT
Manoeuvre	508,81	12,72	13,57	14,54	527,89	13,20	14,08	15,08	556,92	13,92	14,85	15,91
Préposé aux commandes section emballage et section entrepôt, préposé à l'entretien général et à la salubrité	510,85	12,77	13,62	14,60	530,01	13,25	14,13	15,14	559,16	13,98	14,91	15,98
Réceptionnaire, expéditionnaire, réceptionnaire vérification emballage, vérificateur, commis à l'expédition, commis à la réception, commis à l'inventaire	512,89	12,83	13,78	14,65	532,12	13,30	14,19	15,20	561,39	14,03	14,97	16,04
Mécanicien d'entretien, opérateur de chariot gerbeur, préposé à la récupération	514,93	12,87	13,73	14,71	534,24	13,36	14,25	15,26	563,62	14,09	15,03	16,10
Camionneur remorque - homme de cour	523,60	13,09	13,96	14,96	543,24	13,58	14,49	15,52	573,11	14,33	15,28	16,37
Camionneur: camion réfrigéré	521,05	13,03	13,89	14,89	540,59	13,51	14,42	15,45	570,32	14,26	15,21	16,29
Camionneur	515,95	12,90	13,76	14,74	535,30	13,38	14,27	15,29	564,74	14,12	15,06	16,14
Opérateur chariot gerbeur produits congelés et réfrigérés	523,09	13,08	13,95	14,95	542,70	13,57	14,47	15,51	572,56	14,31	15,27	16,36
Préposé aux commandes produits congelés et réfrigérés	519,00	12,98	13,84	14,83	538,46	13,46	14,36	15,38	568,08	14,20	15,15	16,23
Remplaçant de vacances	356,17	8,90	9,50	10,18	369,53	9,24	9,85	10,56	389,85	9,75	10,40	11,14

ANNEXE «B»
ÉCHELLES DE SALAIRE (bureau)

CLASSIFICATION	À LA SIGNATURE		1ER JANVIER 1986		1ER JANVIER 1987	
	SEMAINE	HEURE	SEMAINE	HEURE	SEMAINE	HEURE
Commis-comptable	510,34	14,08	529,48	14,61	558,60	15,41
Commis-vendeur	489,43	13,50	507,78	14,01	535,71	14,78
Commis-senior	485,88	13,40	504,10	13,91	531,83	14,67
Commis aux achats	458,55	12,65	475,75	13,12	501,91	13,85
Secrétaire	468,75	12,93	486,33	13,42	513,08	14,15
Commis de bureau	458,55	12,65	475,75	13,12	501,91	13,85
Commis junior	438,15	12,09	454,58	12,54	479,58	13,23
Réceptionniste-téléphoniste bilingue	463,93	12,80	481,33	13,28	507,80	14,01
Auxiliaire de l'informatique	458,55	12,65	475,75	13,12	501,91	13,85
Auxiliaire de l'informatique et opératrice	468,75	12,93	486,33	13,42	513,08	14,15

Les salariés au service de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention collective de travail verront les gains qu'ils ont réalisés depuis le 1er janvier 1985 ajustés de deux (2) pour cent.

De plus, l'Employeur verse à chaque salarié régulier sur la liste de paye au moment de la signature des présentes un montant forfaitaire de deux cents (200,00) dollars.

L'ajustement rétroactif ainsi que le forfaitaire mentionnés aux paragraphes précédents sont versés aux salariés dans les vingt (20) jours suivant la signature de la présente convention collective.

Les salariés qui n'ont pas complété un (1) an de service pour le compte de l'Employeur reçoivent: 80% du salaire hebdomadaire prévu ci-après s'ils ont moins de six (6) mois de service, 90% du salaire hebdomadaire s'ils ont entre six (6) et douze (12) mois de service.

ANNEXE «C»
CLASSIFICATION

ENTREPÔT

Réceptionnaire : Salarié dont la fonction principale est la réception de la marchandise.

Expéditionnaire : Salarié qui a la responsabilité et la surveillance de l'expédition des commandes.

Préposé aux commandes - section entrepôt : Salarié dont la fonction principale est de préparer les commandes dans l'entrepôt pour fins d'expédition.

Préposé aux commandes - section emballage : Salarié dont la fonction principale est de préparer les commandes dans la section emballage pour fins d'expédition.

Camionneur - camion-remorque : Salarié affecté principalement à la conduite de véhicules (camions-remorques) considérés comme véhicules automobiles au sens du code de la route (S.R.Q. 1964, ch. 231) et au chargement et au déchargement des produits transportés.

Camionneur : Salarié affecté principalement à la conduite de véhicules (camions réguliers) considérés comme véhicules automobiles au sens du code de la route (S.R.Q. 1964 ch. 231) et au chargement et au déchargement des produits transportés.

Camionneur de camion réfrigéré : Salarié affecté principalement à la conduite de véhicules (camions réfrigérés) considérés comme véhicules automobiles au sens du code de la route (S.R.Q. 1964 ch. 231) et au chargement et au déchargement des produits transportés.

Préposé aux commandes produits réfrigérés : Salarié dont la fonction principale est de préparer des commandes pour l'expédition de produits réfrigérés.

Opérateur de chariot gerbeur - réfrigérés et emballage : Salarié dont la fonction principale est la réception et le placement de la marchandise réfrigérée, à l'aide d'un chariot gerbeur, l'expédition et le réemballage de commandes.

Opérateur de chariot gerbeur : Salarié dont la fonction principale est la réception et le placement de la marchandise à l'aide d'un chariot gerbeur et l'expédition des commandes.

Réceptionnaire vérificateur-emballage : Salarié dont la fonction principale est la vérification et le placement de la marchandise pour la section emballage.

Préposé à la récupération : Salarié dont la fonction principale est la récupération de la marchandise brisée ou endommagée.

Manoeuvre : Salarié qui exécute principalement du travail manuel non autrement classifié.

Mécanicien d'entretien: Salarié dont la fonction principale est la réparation et l'entretien mécanique des machines servant à la production ou à la transformation de la marchandise, à son chargement ou à son déchargement.

Commis à l'expédition : Salarié dont la fonction principale est de séparer, classer et distribuer les commandes; compiler et émettre les crédits ainsi que de les lister; assister l'expéditionnaire au besoin.

Vérificateur : Salarié dont la fonction principale consiste à vérifier les retours de marchandises (crédit); placer ceux-ci en entrepôt, vérifier et servir les «viendra chercher», dresser et vérifier la liste des items manquants (stock out).

Commis à la réception : Salarié dont la fonction principale consiste à préparer les bons de réception avec la liste des camionneurs, vérifier l'exactitude des bons de réception, compiler et vérifier le balancement de chacun des bons, procéder aux recherches et corriger s'il y a lieu, acheminer les réceptions à l'informatique pour le traitement et assurer le suivi des informations auprès du département des achats.

Préposé entretien général : Salarié dont la fonction principale consiste à faire l'entretien des batteries, des bâtisses et de l'équipement de production, le nettoyage de l'entrepôt. Au besoin, il assiste et remplace le mécanicien d'entretien.

Commis à l'inventaire : Salarié dont la fonction principale consiste à compiler les dossiers sur la quantité, la sorte et la valeur de la marchandise ou du stock dans l'entrepôt ou dans un département spécifique de l'entrepôt.

Homme de cour: Salarié dont la fonction principale est de procéder aux déplacements de véhicules automobiles sur le terrain de l'Employeur et d'exécuter tout autre travail de manoeuvre.

Préposé salubrité et entretien: Salarié dont la fonction principale consiste à faire l'entretien des palettes de bois de tout format, ainsi que la salubrité, c'est-à-dire l'aspect lavage, hygiène et viandages de l'entrepôt ainsi que des locaux s'y rattachant.

EMPLOYÉS DE BUREAU

Commis-comptable (comptabilité) : Salarié dont la fonction principale est d'effectuer la préparation des écritures de journal; la préparation de la conciliation de différents comptes de grand livre (banque, comptes à recevoir, comptes à payer, immobilisations, etc.); la préparation de certaines analyses de comptes; la comparaison de certains revenus avec les dépenses correspondantes; d'assister les vérificateurs externes.

Commis comptable (comptes à payer) : Salarié dont la fonction principale est d'effectuer le paiement des factures aux fournisseurs en inscrivant les informations pertinentes sur la facture interne pour s'assurer que les bons montants soient payés; répondre aux demandes de renseignements des fournisseurs concernant le paiement de leurs factures.

Commis comptable (facture interne): Salarié dont la fonction principale est de corriger, s'il y a lieu, les informations contenues sur la facture interne après consultation auprès des acheteurs, afin de s'assurer de la validité des montants remis aux fournisseurs; préparer différents rapports tels ceux du vin, de la taxe sur le tabac; inscrire les corrections nécessaires à la facture interne et apporter les corrections pertinentes à l'écran; compléter la formule d'autorisation de déductions.

Commis senior (facture interne) : Salarié dont la fonction principale est de comparer les quantités et les prix de la facture interne avec la facture du fournisseur; corriger les quantités non conformes après autorisation; inscrire les prix du fournisseur sur la facture interne, si ceux-ci diffèrent; s'assurer de l'exactitude des quantités et des prix de la facture interne; noter les différences au niveau des prix et les rapporter aux commis comptable (facture interne).

Commis senior (comptabilité) : Salarié dont la fonction principale est de codifier les factures de dépenses; d'assurer les compilations statistiques de divers aspects (morceaux, heures travaillées, autres) de chacune des divisions de Québec; d'effectuer divers rapports d'analyses; de contrôler les états de comptes des fournisseurs en fonction des livres comptables et d'assister les vérificateurs externes à ce niveau.

Commis de bureau : Tout autre salarié non autrement classifié.

Commis-vendeur : Salarié préposé principalement à la vente des marchandises, soit au comptoir soit au téléphone.

Réceptionniste-téléphoniste : La salariée bilingue préposée à l'accueil, au standard téléphonique et pouvant être requise pour exécuter certains travaux de bureau.

Auxiliaire à l'informatique : Salarié dont l'occupation principale est d'effectuer du travail sur des perforatrices (key punch) ou tout autre appareil servant à l'entrée des données pour l'ordinateur.

Auxiliaire à l'informatique et opératrice : Salarié dont le travail est partagé entre l'exécution du travail effectué par une poinçonneuse et l'opération de l'ordinateur et des appareils reliés au service de l'informatique.

Secrétaire : Salariée dont la fonction principale est de prendre les notes; dactylographier les textes et la correspondance; opérer l'AES ou tout autre équipement de traitement de textes; préparer et tenir à jour les dossiers et les registres; recevoir les communications téléphoniques; rechercher et compiler les renseignements pour rapports.

Commis junior : Salarié dont la fonction principale est d'effectuer le tri du courrier reçu et de l'acheminer aux personnes concernées; classer tous les documents gardés comme références; faire parvenir diverses correspondances aux membres, fournisseurs et autres sources d'affaires; expédier les chèques aux fournisseurs.

Commis aux achats: Salarié dont la fonction principale consiste à effectuer les différents ouvrages de bureau au département de l'approvisionnement.

ANNEXE «D»
CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'UTILISATION
DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

A) CONDITIONS DE TRAVAIL

1. L'Employeur retient les cotisations syndicales sur la paie des salariés à temps partiel.

2. Salarié régulier à temps partiel désigne tout salarié qui a complété trente (35) jours de travail ou deux cent quatre vingt (280) heures de travail dans une période de neuf (9) mois de calendrier, mais qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à sa classification, à l'exception de celui qui est utilisé pour combler une absence de longue durée, tel que prévu à la section B, paragraphe 2 de la présente annexe.

Ce salarié bénéficie des dispositions de la présente convention, mais au prorata du nombre d'heures travaillées. Ce prorata s'établit à partir des heures travaillées au cours du mois précédent.

3. L'ancienneté des salariés à temps partiel est calculée séparément des salariés réguliers et les salariés à temps partiel ne peuvent jouir des avantages de la convention collective au détriment des salariés réguliers, ni causer aucun préjudice aux droits établis pour les salariés réguliers couverts par la convention.

4. Le salarié à temps partiel muté comme salarié régulier et qui n'a pas complété sa période d'essai n'a qu'à terminer sa période d'essai et son ancienneté comme salarié régulier est alors rétroactive à sa date initiale d'embauchage. Cette disposition s'applique aussi à ceux qui ont terminé leur période d'essai.

5. Le salarié à temps partiel a priorité par ordre d'ancienneté sur tout nouveau salarié pour l'obtention d'un poste régulier à moins qu'il ne puisse répondre aux exigences du poste après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables. Cette dernière disposition ne s'applique pas pour un poste de camionneur. Durant cette période l'Employeur peut retourner le salarié à son ancien poste si pendant la période d'essai il ne rencontre pas les exigences normales du poste. S'il postule pour un poste de camionneur, l'article 10.02 s'applique.

6. Le salarié à temps partiel est rémunéré à 80, 90 ou 100% du salaire de sa classification selon son ancienneté (embauchage, six mois, un an) divisé par le nombre d'heures normales de son quart travail. S'il travaille en surtemps, il reçoit les taux de surtemps prévus à cette convention.

7. Le salarié régulier à temps partiel est payé pour les jours de fête chômés et payés prévus à cette convention lorsque ces jours surviennent un jour où il est normalement cédulé pour travailler. Lorsqu'un salarié régulier à temps partiel effectue un remplacement de longue durée, il bénéficie des fêtes chômées payées prévues à la convention lorsque ces fêtes surviennent durant le remplacement.

8. Le salarié à temps partiel a droit à 4, 6, 8 ou 10% du salaire gagné dans l'année de référence selon qu'un salarié est qualifié 2, 3, 4 ou 5 semaines de vacances. La paie de vacances est remise au départ du salarié pour ses vacances, ou le 1er mai si le salarié choisit de ne pas prendre de vacances. Le choix des vacances se fait par ancienneté, après que les salariés réguliers ont fait leur choix.

9. L'Employeur doit fournir au Syndicat à chaque semaine le nombre d'heures effectuées par les salariés à temps partiel et le nombre d'absences des salariés réguliers.

10. Les heures de travail sont distribuées par ancienneté.

B) UTILISATION DES SERVICES DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Le salarié à temps partiel est utilisé strictement pour fin de remplacement d'absences, de courte ou longue durée, prévues à la convention collective. En aucun temps le nombre d'heures régulières travaillées par les salariés à temps partiel n'excédera le nombre d'heures régulières d'absence des salariés réguliers ou le nombre total de salariés présents au travail (y inclus les temps partiel) ne doit dépasser le nombre total de salariés réguliers à plein temps. Pour fins d'interprétation de remplacement de courte durée, le salarié régulier qui ne se présente pas au travail dans l'heure qui suit le début de son quart de travail est considéré absent.

1. Remplacement de courte durée - (moins de cinq (5) jours):

a) Entrepôt

L'Employeur convient de ne pas utiliser de salariés à temps partiel sur l'ensemble des équipes de travail pour plus de cent quatre vingt douze (192) heures par semaine avec un maximum de huit (8) salariés à la fois. Chaque salarié ne devra pas faire plus de vingt-quatre (24) heures par semaine.

b) Bureau

L'Employeur convient de ne pas utiliser de salariés à temps partiel sur l'ensemble des équipes de travail pour plus de vingt-neuf (29) heures par semaine, avec un maximum de deux salariés à la fois. Chaque salarié ne devra pas faire plus de quatorze heures et demie (14 1/2 h) par semaine.

2. Remplacement de longue durée (5 jours et plus)

Il est convenu entre les parties que, malgré les dispositions prévues pour les remplacements de courte durée, l'Employeur peut utiliser les services des salariés à temps partiel pour effectuer le remplacement des salariés réguliers absents pour une semaine et plus. Le salarié à temps partiel exécute alors l'horaire du salarié régulier qu'il remplace, et ce pour la durée du remplacement. Il est entendu que si l'Employeur, pour une raison quelconque, décidait dès le début de l'absence de ne pas faire le remplacement d'un salarié régulier absent, il ne pourra pas se servir de cette situation pour augmenter le nombre de salariés à temps partiel prévu à la section 1 et ne pourra faire exécuter le travail par du remplacement de courte durée.

3. Dispositions générales

a) Pour les salariés à temps partiel qui sont appelés à remplacer un salarié sur une base régulière pour une période de trente (30) jours de calendrier ou moins, l'Employeur n'est pas tenu de donner à l'employé l'avis de mise-à-pied prévu au sous-paragraphe 11.01 a).

b) Durant la période des vacances les salariés à temps partiel ont préférence sur les remplaçants des salariés absents pour vacances. Ils auront de plus préférence sur les remplaçants de vacances pour le choix de travail (accepter ou refuser d'aller travailler à ces endroits s'il y a des remplaçants de vacances disponibles sur la même équipe pour le faire) relativement aux endroits suivants:

- congélateur (produits surgelés)
- déchargement de wagons.

Le salarié à temps partiel qui remplace pendant des vacances conserve son statut de salarié à temps partiel.

c) L'Employeur accepte le principe de ne pas utiliser les services de salariés à temps partiel en vue de provoquer des mises-à-pied de salariés réguliers ou de priver la création éventuelle d'emploi à temps plein.

d) L'Employeur doit fournir au Syndicat à chaque semaine le nombre d'heures effectuées par les salariés à temps partiel et le nombre d'absences des salariés réguliers.

e) Les heures de travail sont distribuées par ancienneté.

ANNEXE «E»
FORMULE DE DEMANDE DE PROMOTION OU DE TRANSFERT

Je, ... fais application par la présente
pour le poste de: sur
l'équipe de (nuit, soir ou jour)

DATE:

SIGNATURE:

ANNEXE «F»
CONDITIONS PARTICULIÈRES AU TRANSPORT

L'Employeur fournit aux chauffeurs de camions et de camions remorque qui sont en fonction à temps plein depuis quatre-vingt dix (90) jours les costumes tels que ci-après:

- un (1) manteau d'hiver par deux (2) ans
- un (1) coupe-vent par année
- une (1) veste de laine par année
- quatre (4) chemises par année
- trois (3) pantalons par année
- une (1) cravate ou boucle par année
- une (1) casquette par deux (2) ans
- huit (8) paires de gants par année
- quatre (4) gilets (type T-Shirts) par année

Les chauffeurs portent leur uniforme en tout temps et voient à le tenir propre et en bonne condition. Le port de la casquette est facultatif.

2. Repas

a) Les camionneurs requis de débiter leur quart de travail avant 07h00 A.M. auront droit à un remboursement de 3,25\$ pour le déjeuner.

b) Les camionneurs qui ne peuvent revenir à l'établissement de l'Employeur vers le milieu de la journée de travail et qui, de ce fait, doivent prendre leur repas du midi hors de leur domicile ou de l'établissement de l'Employeur auront droit à un remboursement pour le dîner de 6,25\$.

c) Les camionneurs qui terminent leur quart de travail après 19h00 auront droit à un remboursement pour le souper de 6,50\$.

3. Avances de voyage

Les camionneurs qui travaillent régulièrement sur les routes longues distances et qui ont des dépenses importantes à encourir (repas, gasoline, chambres, etc.) recevront une avance en argent pour défrayer lesdites dépenses. Le montant de cette avance de même que les modalités de remboursement des dépenses seront déterminées par l'Employeur.

4. L'Employeur convient de ne pas donner à forfait ou à sous-contrats les routes, les longues distances existantes au 1er septembre 1978, à moins de les remplacer par de nouvelles routes.

Toutefois, cela ne s'appliquera pas si la clientèle ne justifie plus le maintien de telles routes.

5. Pour les camionneurs qui effectuent des livraisons où il n'y a pas de temps supplémentaire prévisible, l'Employeur accordera les routes à l'extérieur de la ville aux plus anciens camionneurs.
6. Le camionneur de camion réfrigéré n'est pas tenu d'aller chercher de la marchandise dans le réfrigérateur.
7. Il est convenu que les camionneurs (camions réguliers, camions-remorques et camions réfrigérés) n'accepteront aucun argent liquide lors de livraisons chez les clients.
8. Il est convenu que le choix des routes, en deuxième livraison quotidienne, est accordé aux camionneurs par ancienneté en autant que ceux-ci soient disponibles et présents au travail au moment où la livraison est prête.

ANNEXE «G»

L'Employeur doit redistribuer les allées par ancienneté générale pour les opérateurs de chariot-gerbeur dans les cas suivants:

- a) à la signature de la présente convention collective.
- b) après chaque affichage d'un poste permanent dans cette classification.

LETTRE D'ENTENTE SECRÉTAIRES DE DIRECTION

Les parties conviennent :

Que les trois (3) postes de secrétaire de direction suivants, soit : secrétaire du vice-président exécutif, secrétaire du directeur du personnel, secrétaire du directeur des opérations sont des emplois de cadre non régis par le certificat d'accréditation ni par la convention.

Lettre d'entente

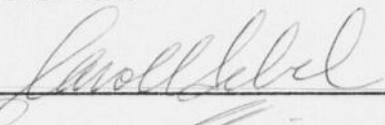
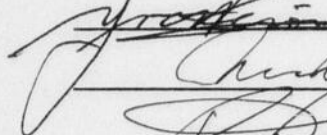
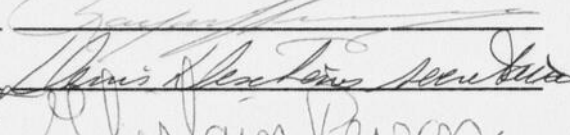
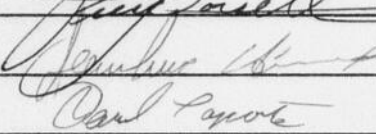
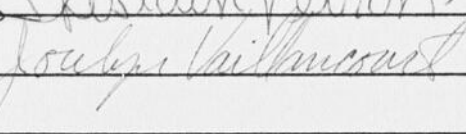
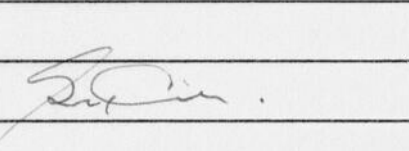
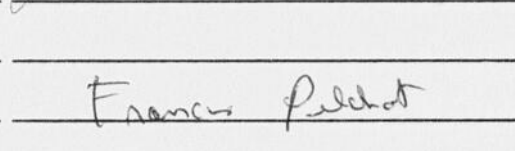
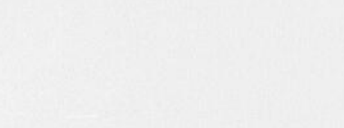
Pour fins d'interprétation de la convention collective les parties conviennent que le montant forfaitaire prévue à l'annexe B (page 37) est versé à tous les salariés sur la liste d'ancienneté au moment de la signature en arrêtant toutefois à monsieur Réjean Labrie et en excluant tout employé en congé sans solde pour plus de 20 jours ouvrables au moment de la signature.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUÉBEC CE

22 novembre 85

ÉPICIERIS UNIS
METRO-RICHELIEU
INC.

SYNDICAT NATIONAL DES
EMPLOYÉS DE L'ALIMENTATION EN GROS
DE QUÉBEC INC.



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

1855-6

Dépôt N°: 87 02 081

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22858-02
Date	Signature 86-01-23 Reception 87-02-04	Durée Du Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National des Employés de l'Alimentation en Gros de Québec Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	☒ Déposant Épicier Unis Métro-Richelieu Inc. Division Epicerie-Québec 325, ave Newton Québec, Qc G1P 4C4 Att: M. Yves Veronneau
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 6147-08 Affiliation 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Grievs: A-5, 24, 35, 36, 45, 52, 64, 66, 67, 74, 75, 80, 81, 83, 87, 89, 104, 105, 106, 107, 108, 109 et 111.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Thierry Demers

87-028-05

Pour renseignements

☒ 25, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

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

Épiciers Unis Métro-Richelieu Inc.

LETTRE D'ENTENTE

Entre

Epiciers Unis Métro-Richelieu Inc.
325, rue Newton
Québec, Qc
G1K 7R2

Et

Syndicat des Travailleurs et Travailleuses
de l'Alimentation en gros de Québec Inc. (nouveau nom)
ou
Syndicat National des Employés de l'Alimentation
en gros de Québec Inc. (ancien nom)
155, boul. Charest est
Québec, Qc
G1K 3G6

OBJET: Griefs # A-5, 24, 35, 36, 45, 52, 64, 66, 67, 74, 75,
80, 81, 83, 87, 89, 104, 105, 106, 107, 108, 109 et 111

Dans le cadre du règlement des griefs cités en rubrique, les parties conviennent de ce qui suit:

L'employeur paie un montant de \$102.96 au salarié concerné en règlement du grief A-45 et la partie syndicale retire les griefs A-5, 24, 35, 36, 52 et 75.

La partie syndicale accepte de plus de retirer les griefs A-64, 66, 74, 80, 87, 89, 104, 106, 107, 108 et 111.

Les parties conviennent de modifier le deuxième alinéa du sous-paragraphe 2 du paragraphe A de l'annexe D de la façon suivante:

«Ce salarié bénéficie des dispositions de la présente convention, mais au prorata du nombre d'heures travaillées. Ce prorata s'établit à partir des heures travaillées au cours des cinquante-deux (52) semaines complètes précédentes. Cependant, pour les items suivants, le calcul se fait de la façon suivante»:

Jours de maladie

Un prorata est établi sur la base des heures travaillées durant l'année précédente (période de douze (12) mois s'étendant du 1er décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante) et une banque d'heures maladie est consé-

87
FEB -4
13:53

.../2

quement octroyée au salarié à temps partiel, à compter du 1er janvier de chaque année. A la fin de l'année, le prorata réel est calculé sur la base des heures travaillées durant l'année courante (1er décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante). Toute différence dans les montants ainsi calculés est soit immédiatement récupérable par l'employeur sur tout montant qu'il peut devoir au salarié, incluant la possibilité d'une déduction à la source, soit payable par l'employeur selon la procédure prévue au 3ième alinéa de l'article 18.03 de la convention. (Ex.: Un salarié à temps partiel qui a plus d'un (1) an d'ancienneté et qui a travaillé la moitié des heures de travail entre le 1er décembre 1985 et le 30 novembre 1986 se voit octroyer une banque de maladie de quarante (40) heures payées, à compter du 1er janvier 1987. Si le salarié a travaillé plus ou moins d'heures durant la période du 1er décembre 1986 au 30 novembre 1987 que durant la période précédente, il paie à l'employeur ou celui-ci lui paie la différence selon le prorata travaillé et de la façon prévue au paragraphe ci-haut.

Boni de Noël

Prorata établi à partir des heures travaillées entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année courante.

Boni de vacances

Prorata établi à partir des heures travaillées entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.

Congés sociaux

Prorata des heures travaillées durant les cinquante-deux (52) semaines complètes précédant la prise du congé.

Les parties conviennent de faire le dépôt au Ministère du Travail de cette lettre d'entente, la date de modification étant celle de l'entente.

Compte tenu de ce qui précède, le grief A-83 est réglé en tenant compte du calcul des proratas élaborés plus haut.

Sans remettre en cause le calcul du prorata, le syndicat se réserve le droit d'obtenir dans le cadre du grief A-83 une décision de l'arbitre quant à l'admissibilité des heures perdues en accident du travail dans le calcul des heures travaillées.

L'employeur paie un montant de \$289.30 au salarié concerné en règlement du grief A-67.

L'employeur paie un montant de \$323.37 au salarié concerné en règlement du grief A-83.

L'employeur paie un montant de \$88.63 au salarié concerné en règlement du grief A-109.

Dans le cas du grief A-81, l'employeur accepte de réduire la suspension imposée, à une (1) seule journée et paie une journée de salaire au salarié concerné.

Finalement, dans le cas du grief A-105, l'employeur verse au syndicat un montant équivalent à une (1) journée de salaire.

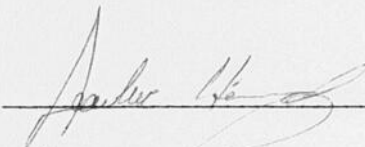
Il est entendu qu'il s'agit d'un règlement global et final des griefs susmentionnés. Ces griefs sont réglés sans préjudice ni admission de quelque nature que ce soit et il est entendu que ce règlement, exception faite du grief A-83, dans les limites mentionnées, ne pourra être soulevé lors d'arbitrages ultérieurs.

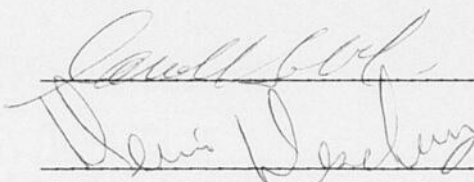
Finalement, contrairement aux provisions de l'article 22.07 de la convention collective, les parties conviennent de payer à 50% chacun les frais que pourront réclamer les arbitres saisis des griefs réglés (exception faite de A-83).

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, le 23^{ième} jour de Janvier 1987.

EPICIERIS UNIS METRO-RICHELIEU INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
DE L'ALIMENTATION EN GROS DE QUEBEC INC. (CSN)





87
FEB -4
13:53