

NOM

NO

08650-4

C.A.E. 1011 NO.CONV. 85504
AFFIL. 7 NB.EMPL. 4
EMP.COUV. 3 ET.GEOG. 20260 30
PERS.VIS. 0 NO.ACC. Q13361008
DATE ENR.841015



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

08650-4

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 13361-08
Date	Signature 83-11-28	Reception 83-11-30	Durée	Du 83-10-31	Au 85-10-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 4

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4 Att: M. Robert Bowen	<input type="checkbox"/> Déposant Bilopage Inc. 485, rue Lavoie Ville Vanier, Qc G1M 2V2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>6318-08</u> Affiliation <u>FTQ (7)</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 →

<p>Remarques</p>	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><i>Therese Demers</i></td> <td>84-08-10</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>Therese Demers</i>	84-08-10
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<i>Therese Demers</i>	84-08-10						

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

CONVENTION COLLECTIVE

Q.C.B.T.
QUÉBEC

'83 NOV 30 11:18

ENTRE: BILOPAGE INC. (LIVREURS-VENDEURS)

Corporation légalement constituée
ayant une place d'affaires au:

485, rue Lavoie
Ville Vanier (QC)
G1M 2V2

(Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR")

d'une part,

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

268, Marie de l'Incarnation
Québec (QC)
G1N 3G4

(Ci-après appelée: "L'UNION")

d'autre part

P R E A M B U L E

Reconnaissant que le bien-être de la Compagnie et celui de ses salariés dépendent du bien-être de l'entreprise dans son ensemble, et reconnaissant de plus que les relations empreintes de bonne volonté et de respect mutuel entre l'Employeur et les salariés peuvent contribuer grandement au maintien et à l'accroissement de ce bien-être, les parties conviennent mutuellement de la convention comme suit:

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

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

- 1.01 EMPLOYEUR OU COMPAGNIE:
Bilopage Inc.
- 1.02 UNION:
Union des Employés de Commerce, T.U.A.C. Local 503
F.T.Q.
- 1.03 SALARIE:
Toute personne régie par la présente convention collective, selon les dispositions de l'article 11 ci-après.
- 1.04 SALARIE REGULIER:
Personne travaillant pour l'Employeur et ayant complété sa période de probation.
- 1.05 PERIODE DE PROBATION
Les six (6) premiers mois travaillés d'un salarié auprès de l'employeur, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais ne peut faire de grief s'il est remercié de ses services à l'intérieur de cette période.
- 1.06 MUTATION:
Tout déplacement d'un salarié régulier, d'un poste compris à l'intérieur de l'unité de négociation à un autre poste également compris à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 1.07 TEXTE OFFICIEL:
Le texte français de la présente convention collective en est le seul texte officiel.
- 1.08 GRIEF:
Toute mésentente relative à l'application de la présente convention.

ARTICLE I - DEFINITIONS (Suite)

1.09 A) MASCULIN-FEMININ

Le genre masculin étant aussi employé pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.

B) SINGULIER-PLURIEL

A moins que le contexte n'indique le contraire le pluriel inclut le singulier et vice-versa.

1.10 PROMOTION:

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé que celui de la classification qu'il occupait.

1.11 RETROGRADATION:

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé que celui de la classification qu'il occupait.

1.12 JOUR:

A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

1.13 JOUR OUVRABLE:

Signifie du lundi au vendredi inclusivement, en excluant les congés chômés et payés stipulés en 13.01.

1.14 ANNEXES:

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

1.15 LEGISLATION SUPERIEURE A LA CONVENTION:

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention, ces avantages prévalent automatiquement.

ARTICLE II RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01

L'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des salariés couverts par le certificat d'accréditation en ce qui concerne les conditions de travail.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 2.02 Tout document annexé à la présente convention collective et dont il est fait mention à ladite convention en fait partie intégrante comme s'il y était au long récité.
- 2.03 L'Employeur ne fait pas d'entente individuelle contraire aux dispositions de la présente convention, avec aucun salarié visé par celle-ci.
- 2.04 Il est convenu qu'avant qu'une route soit fermée et ou donnée à forfait, et ou modifiée il y aura préalablement rencontre entre les parties: employeur, employé, et union. S'il n'y a pas entente, l'employeur convient que la pratique établie préalablement à la signature de la convention quant aux changements de route se poursuit.

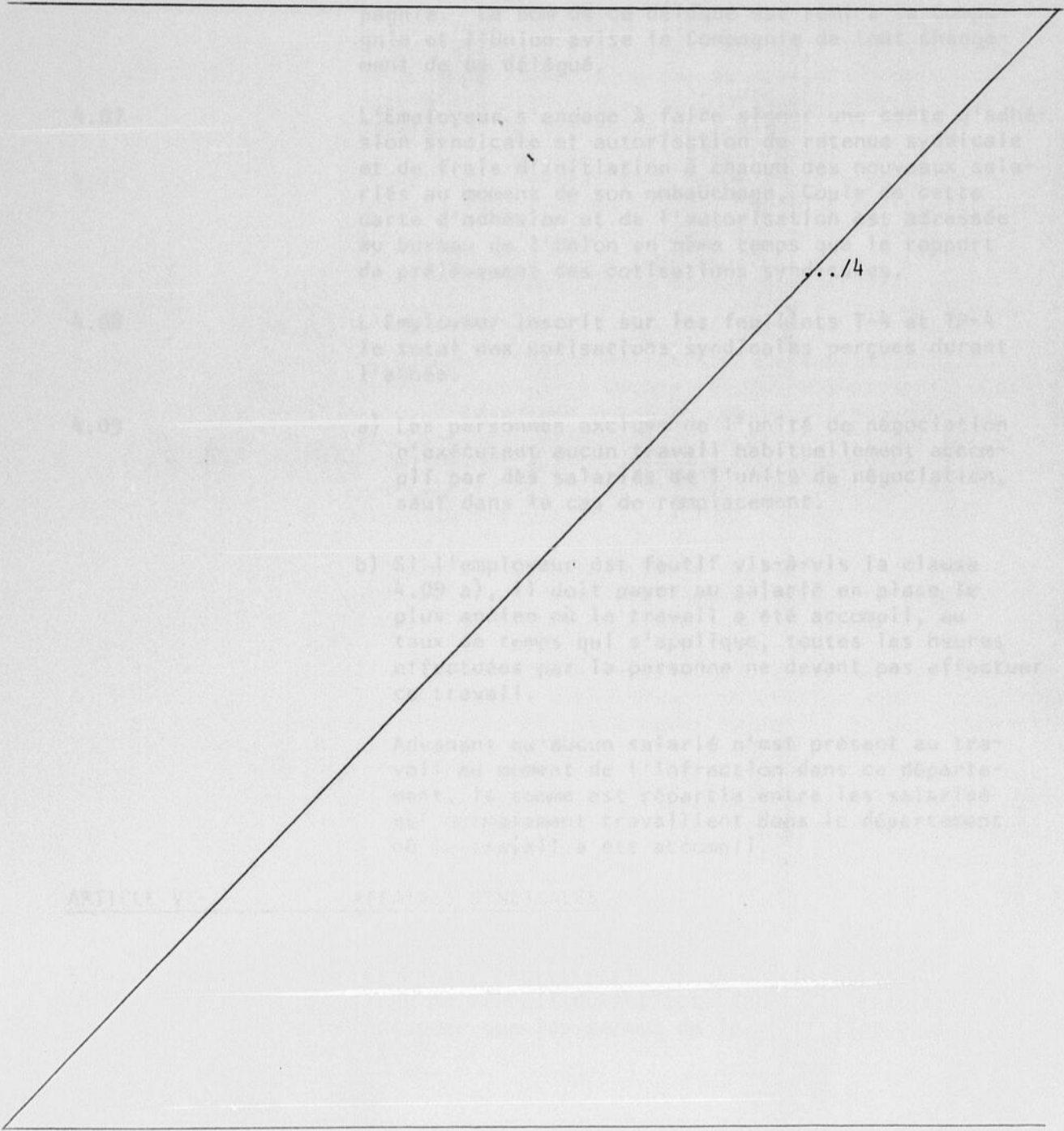
ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit absolu de diriger, d'administrer et d'exploiter son entreprise sauf en ce que tel droit puisse être spécifiquement modifié par les termes et dispositions de la présente convention
- 3.02 L'Employeur s'engage à ne pas utiliser ses droits de gérance de façon arbitraire et/ou discriminatoire et/ou injuste, à défaut de quoi, le salarié ou l'Union peut soumettre un grief.
- 3.03 Dans le cas d'opérations et de classification qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les classifications et catégories sont établies et négociées par l'Employeur et l'Union, selon les besoins de ces nouvelles opérations.
- L'Employeur informe l'Union par écrit, avant la mise en application de ces nouvelles opérations.
- L'Employeur et l'Union négocient le ou les taux de salaire pour ces mêmes nouvelles fonctions ou classifications. A défaut d'entente entre les deux parties, le tout peut être soumis à procédure de griefs et d'arbitrage.
- L'Employeur affiche ces nouvelles classifications et catégories tel que prévu à la clause 6.07 de la présente convention collective.
- 3.04 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage est accordée à chaque salarié en place, afin de remplir les fonctions.
- Ces changements ne peuvent être l'objet d'une diminution de salaire pour le salarié affecté et qui demeure à l'emploi de la Compagnie.

ARTICLE IV

SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié doit comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 4.02 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion syndicale au moment de son embauchage et autoriser l'Employeur à effectuer sur son salaire, le prélèvement des cotisations syndicales à être remises à l'Union et ce, dès sa première paie.
- 4.03 Tout salarié doit payer à l'Union le montant des frais d'initiation au plus tard trente (30) jours après l'expiration de sa période de probation.



ARTICLE IV

SECURITE SYNDICALE

- 4.04 L'Employeur remet les cotisations syndicales et les frais d'initiation prélevés au secrétaire-trésorier de l'Union au cours des quinze (15) premiers jours du mois suivant celui au cours duquel elles auront été prélevées.
- 4.05 Le chèque de remise à l'Union des cotisations syndicales et des frais d'initiation perçus pendant le mois précédent est accompagné d'une liste indiquant le nom et prénom des salariés concernés, leur numéro d'assurance sociale et le montant total des cotisations et des frais d'initiation perçus de chacun d'eux.
- 4.06 L'Union s'engage à nommer ou à élire et l'Employeur s'engage à reconnaître le délégué qui est un salarié de la Compagnie pour traiter des affaires concernant les salariés de l'établissement de la Compagnie. Le nom de ce délégué est remi à la Compagnie et l'Union avise la Compagnie de tout changement de ce délégué.
- 4.07 L'Employeur s'engage à faire signer une carte d'adhésion syndicale et autorisation de retenue syndicale et de frais d'initiation à chacun des nouveaux salariés au moment de son embauchage, Copie de cette carte d'adhésion et de l'autorisation est adressée au bureau de l'Union en même temps que le rapport de prélèvement des cotisations syndicales.
- 4.08 L'Employeur inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales perçues durant l'année.
- 4.09 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail habituellement accompli par des salariés de l'unité de négociation, sauf dans le cas de remplacement.
- b) Si l'employeur est fautif vis-à-vis la clause 4.09 a), il doit payer au salarié en place le plus ancien où le travail a été accompli, au taux de temps qui s'applique, toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas effectuer ce travail.
- Advenant qu'aucun salarié n'est présent au travail au moment de l'infraction dans ce département, la somme est répartie entre les salariés qui normalement travaillent dans le département où le travail a été accompli.

ARTICLE V -

AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Les agents d'affaires de l'Union ont accès aux lieux de travail durant les heures d'affaires, pour constater que les termes de la convention sont observés.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- Tel agent d'affaires n'a accès aux lieux de travail que sur autorisation du Gérant des Ventes ou son remplaçant qui ne peut refuser sans motif valable.
- 5.02 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant peuvent être élus ou choisis parmi les salariés.
- 5.03 Le délégué d'Union et l'assistant-délégué d'Union, tels que définis à l'article 5.02 ci-dessus peuvent obtenir une ou des autorisations d'absence sans paie, pour assister à des activités syndicales, telle absence ne doit pas excéder un total de trente (30) jours ouvrables par année de convention collective.
- L'Union fait sa demande au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence et pas plus d'une (1) personne à la fois peut être absente au même moment.
- 5.04 L'Employeur fournit un tableau d'affichage qui est disponible pour l'usage de l'Union. Tout document affiché, à l'exception des avis de convocation aux assemblées syndicales, doit préalablement être approuvé par le Directeur de l'usine.
- 5.05 L'Employeur libère, sans perte de salaire, pour les heures régulières de travail, au plus un (1) salarié afin qu'il puisse agir comme ~~membre~~ du comité de négociation de l'Union, pour négocier avec l'Employeur le renouvellement de la convention collective.
- 5.06 Le délégué d'Union et l'assistant-délégué ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant, l'Employeur convient que le délégué d'Union, peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter de problèmes de relations de travail.
- L'Employeur convient que le délégué d'Union peut remplir ses fonctions de délégué, sans perte de salaire, durant les heures de travail.
- Il est entendu que le délégué d'Union doit demander l'autorisation à son Gérant des Ventes avant de quitter son travail, et cette autorisation n'est pas indûment refusée.
- Toutes les clauses relatives au délégué d'Union s'appliquent également à l'assistant-délégué, quand celui-ci remplace le délégué.
- 5.07 Tout salarié assigné ou élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance, obtient un congé sans solde pour une période de six (6) mois au maximum.
- Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son ancien poste ou un poste similaire et il est rétribué au taux en vigueur à l'expiration de son congé, sans perte d'ancienneté.

Si l'Union et le salarié en font la demande écrite l'Employeur maintient durant un tel congé sans solde, les avantages sociaux suivants:

- Le Régime d'assurance-groupe
- Le Régime de retraite
- Le Régime des Soins Dentaires

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement des frais ainsi encourus, et l'Union convient de les rembourser.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

- 6.01 Aux fins de la présente convention collective, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu accumulé par ce salarié au service de son Employeur dans l'unité de négociation, à compter de sa dernière date d'embauchage conformément aux dispositions du présent article et seulement après que ledit salarié a terminé sa période de probation.
- 6.02 Le salarié en période de probation est régi par les dispositions de la présente convention collective, mais il n'est pas admis à formuler de grief aux termes de ladite convention, pour congédiement ou mise à pied.
- 6.03 Le nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doit apparaître sur la même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté préparée en date du 1er mai et du 1er novembre de chaque année, indique la date d'embauchage et l'ancienneté réelle accumulée de chacun des salariés.
- Cette liste d'ancienneté est affichée sur le tableau d'affichage pendant vingt (20) jours ouvrables consécutifs, à compter du 1er mai et 1er novembre de chaque année, afin de permettre aux salariés de faire les représentations et les démarches qui s'imposent s'il y a erreur en ce qui les concerne.
- Après ce délai d'affichage de vingt (20) jours ouvrables, la liste est considérée comme finale et définitive à tous égards et à l'égard de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation et aucun grief n'est recevable après l'expiration de cette période.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, il est clairement entendu entre les parties qu'un salarié peut recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage pour faire corriger une erreur sur la liste d'ancienneté affichée mais que ce recours n'est possible que pendant la période d'affichage.

6.04 L'ancienneté se calcule en année, mois et jours de service continu auprès de l'Employeur.

6.05 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE:

Principe:

Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre entre autres: promotion, mutation, rétrogradation, occupation vacante, nouvelle occupation, etc..., la préférence d'emploi est accordée au salarié ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur et étant capable de remplir les exigences normales de la tâche. Dans le cas de promotion, une période d'essai de quinze (15) jours est accordée aux salariés.

6.06 La présente convention collective ne s'applique pas au déplacement de main-d'oeuvre d'un poste compris dans l'unité de négociation à un autre poste non couvert par l'unité de négociation. L'Employeur au moment de combler une fonction non comprise dans l'unité de négociation, étudie la possibilité d'accorder la fonction à un salarié compris dans l'unité de négociation.

Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation, peut dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa promotion, revenir à son ancienne occupation, s'il le désire ou si l'employeur ne le juge pas satisfaisant.

- 6.07
- a) Aussitôt qu'un poste devient disponible ou vacant, il est affiché dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent le poste vacant ou la fonction disponible.
 - b) La fonction est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté qui a postulé dans les cinq (5) jours qui suivent l'affichage, en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.
 - c) Si le poste n'est pas comblé tel que prévu en a) et b), le salarié ayant le plus d'ancienneté et pouvant remplir les exigences normales de la tâche et ayant postulé pour la fonction vacante, peut réclamer le poste et le salaire perdu.

- 6.08 Celui qui a obtenu un nouveau poste aux termes du paragraphe 6.07 ci-dessus, ne peut se prévaloir des dispositions dudit paragraphe de façon abusive ou systématique.
- 6.09 Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier à être mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 6.10 Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qui a le plus d'ancienneté, parmi ceux mis à pied et qui est capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- 6.11 a) Les rappels au travail sont faits par téléphone. Si le salarié rappelé ne peut être rejoint après deux (2) appels, un en avant-midi et l'autre en après-midi, il doit se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la mise à la poste d'une lettre recommandée ou certifiée, adressée à sa dernière adresse connue. Le poste est provisoirement comblé par un salarié choisi par l'Employeur.
- La lettre recommandée ou certifiée dont il est fait mention ci-dessus, peut être remplacée par un télégramme.
- b) Faisant suite au télégramme reçu, le salarié doit confirmer son retour un (1) jour ouvrable à l'avance.
- 6.12 Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident ou d'absence autorisée par la présente convention collective, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente. Lors de tel retour, le salarié qui a remplacé celui qui était absent est retourné à son ancien poste et est alors rémunéré en conséquence.
- 6.13 Les salariés ont la responsabilité d'informer l'Employeur par écrit, de tout changement de leur statut personnel ou civil et de tout changement d'adresse résidentielle et de numéro de téléphone. Tout avis à leur être adressé par la poste par l'Employeur aux termes de la présente convention collective, leur est adressé à la dernière adresse qu'ils auront fournie à l'Employeur.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (Suite)

- 6.14 La date de la mise à la retraite d'un salarié est celle de son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.
- 6.15 Tout salarié perd son ancienneté, sans égard à ses années de service, pour les raisons suivantes:
- a) S'il quitte volontairement son emploi, cependant l'Employeur ne peut accepter la démission d'un salarié qu'en présence du délégué ou de l'assistant-délégué.
 - b) S'il est congédié et non réinstallé après le recours à la procédure de griefs.
 - c) S'il fait défaut de se rapporter au travail conformément aux dispositions de l'article 6.11 de la présente convention collective, à moins que ce défaut soit dû à une cause d'absence prévue à la présente convention.
 - d) Si le salarié est absent de son travail sans permission et sans raison justifiable pour une période de plus de deux (2) jours ouvrables.
- 6.16
- A) Un salarié accumule son ancienneté durant une absence prévue par la présente convention collective, autorisée par écrit par l'Employeur ou occasionnée par maladie ou accident.
 - B) Le salarié qui a un (1) an et moins d'ancienneté, s'il est mis à pied, n'accumule pas d'ancienneté pendant cette période.
 - C) Tout salarié qui refuse un rappel ou un transfert dû à une mise à pied n'accumule plus son ancienneté durant cette mise à pied à partir de la date de ce refus.
 - D) Un salarié qui s'absente pour vingt-quatre (24) mois et plus pour cause de maladie ou accident autre qu'un accident de travail, n'accumule plus son ancienneté après cette période, mais la conserve.
- 6.17 Un salarié mis à pied pour une (1) semaine ou plus, reçoit un préavis de trois (3) jours ou est payé trois (3) jours à la place du préavis.

ARTICLE VII- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans les cas de mécontentement et de différend relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective. Ces griefs peuvent être portés directement à la première (1ère) étape de la procédure prévue à l'intérieur de la convention collective.

7.02

Première étape:

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance à un grief, le salarié, le délégué d'Union ou l'Union peut soumettre le grief par écrit au Directeur Régional des ventes, afin d'en arriver à un règlement rapide. Le Gérant des Ventes a alors sept (7) jours ouvrables pour faire connaître sa réponse écrite.

7.02.1

Deuxième étape:

Si le Gérant des ventes ne peut régler le grief de façon satisfaisante pour le salarié dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle le grief a été reçu par lui, le salarié ou le délégué d'Union ou l'Union peut soumettre le grief au Directeur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réponse fournie par le Gérant des ventes ou dans les dix (10) jours ouvrables de l'expiration du délai accordé au Gérant des ventes pour répondre, s'il a fait défaut de répondre. Le Directeur a quinze (15) jours ouvrables pour faire connaître sa réponse écrite.

7.03

Tout règlement à intervenir entre les parties à la suite d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre l'Union et l'Employeur. Il est entendu qu'une telle entente dûment signée par les deux parties lie les parties de même que les salariés impliqués.

7.04

Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur, inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué, s'il est daté de sept (7) mois et plus.

7.05

Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne constitue qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

7.06

Il est entendu qu'aucun salarié qui présente un grief n'est sujet à la discrimination ou de l'intimidation dû au fait qu'il a présenté un grief.

7.07

Arbitrage:

- a) Tout grief qui n'a pas été réglé de façon satisfaisante ou qui n'a pas été l'objet d'une entente au niveau de la première (1ère) étape de la procédure de règlement des griefs, peut être porté à l'arbitrage dans les trente et un (31) jours ouvrables de la date à laquelle la décision a été rendue au niveau de la première (1ère) étape de la procédure de règlement des griefs ou de l'expiration du délai de sept (7) jours ouvrables accordés au Directeur pour donner sa réponse, s'il a fait défaut de répondre.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- b) Dans ledit détail de trente et un (31) jours ouvrables, la partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit l'informant de son intention de recourir à cette procédure.

7.08

Pouvoirs de l'arbitre:

- a) L'arbitre est maître de la procédure. Il entend et apprécie la preuve. Il a le pouvoir de confirmer, d'annuler ou modifier la décision de l'Employeur. Avant de procéder à l'audition la partie désirant contester la juridiction de l'arbitre, doit en informer la partie adverse dans les cinq (5) jours qui précèdent l'audition.
- b) Dans les cas de mesures disciplinaires, congédiements ou suspensions, l'arbitre a le pouvoir de:
 - 1. Maintenir, annuler ou modifier les décisions de l'Employeur;
 - 2. Réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'ont privé les mesures disciplinaires, congédiements ou suspensions. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire et les autres avantages qu'il a ainsi gagnés ailleurs doivent être déduits;
- c) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs ou mécontentes au sens de la convention collective. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention collective.

7.09

L'arbitre doit procéder à l'audition de la cause dans les plus brefs délais possibles et rendre sa décision dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de telle audition.

7.10

La décision de l'arbitre est finale, sans appel et exécutoire pour les deux parties.

7.11

Les dépenses des témoins sont payées par la partie qui les a assignés.

7.12

La décision de l'arbitre doit être appliquée dans les quinze (15) jours de sa réception par les parties. L'arbitre peut cependant extensionner les délais dans le cas où il est techniquement ou physiquement impossible d'appliquer la décision dans un tel délai.

7.13

Tous les délais dont il est fait mention à l'intérieur de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage ne peuvent être prolongés que par une entente écrite des deux parties.

7.14

L'arbitre a juridiction pour déterminer si un grief est arbitral.

ARTICLE VIII HEURES DE TRAVAIL

8.01 Les heures de travail sont telles que la pratique établie.

ARTICLE IX SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

9.01 A) Tous les vendeurs-livreurs reçoivent en date du 31 octobre 1983 un salaire de base de \$200.00 par semaine, et le territoire de la région de la Beauce qui reçoit une prime d'éloignement de \$25.00 supplémentaire.

9.02 Le fait de la signature de la présente convention collective n'entraîne pas de réduction de salaire ni mise à pied.

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

ARTICLE X COMMISSIONS

- 10.01
- a) Tous les vendeurs-livreurs actuellement à l'emploi de Bilopage recevront une commission de 1 1/2% sur toutes les ventes qu'ils effectueront dans leur territoire, sous la marque de commerce Bilopage et A.L.
 - b) Pour toutes les ventes et livraisons qu'ils effectueront dans leur territoire pour les produits de marque privée ou vendus par soumission ils recevront 1/2% de commission.

ARTICLE XI VACANCES PAYEES

11.01 La période de référence pour fins de calcul de la paie de vacances s'étend du 1er mai de l'année antérieure au 30 avril de l'année en cours.

11.02 Tous les salariés ayant moins d'une (1) année de service continu auprès de l'Employeur au 1er Mai de l'année en cours ont droit à une (1) journée ouvrable de vacances par mois de service continu auprès de l'Employeur, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables. Ils reçoivent en guise de rémunération de vacances quatre (4%) pourcent du salaire total gagné pendant la période de référence, incluant les commissions.

11.03 Tous les salariés ayant plus d'une (1) année mais moins de cinq (5) années de service continu auprès de l'Employeur au 30 avril de l'année en cours, ont droit à deux (2) semaines consécutives de vacances annuelles. Ils reçoivent en guise de rémunération de vacances quatre (4%) pourcent du salaire total gagné pendant la période de référence, incluant les commissions.

- 11.04 Tous les salariés ayant plus de cinq (5) années de service continu auprès de l'Employeur au 30 avril de l'année en cours ont droit à trois (3) semaines de vacances annuelles dont deux (2) consécutives. Ils reçoivent en guise de rémunération de vacances six (6%) pourcent du salaire total gagné pendant la période de référence, incluant les commissions.
- 11.05 A) Tous les salariés ayant dix (10) années et plus de service continu auprès de l'Employeur au 30 avril de l'année en cours, ont droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles, dont deux (2) consécutives. Ils reçoivent en guise de rémunération de vacances huit (8%) pourcent du salaire total gagné pendant la période de référence, incluant les commissions.
- 11.06 La rémunération de vacances annuelles est versée aux salariés avant leur départ pour vacances.
- 11.07 A) Les deux (2) premières semaines de vacances d'un salarié sont consécutives et doivent être prises entre le 15 mai et le 15 septembre de l'année en cours. Les troisième (3e) quatrième (4e) et cinquième (5e) semaines de vacances d'un salarié sont prises entre le 15 septembre et le 15 mai de l'année suivante, à moins de semaines disponibles entre le 15 mai et le 15 septembre après que tous les salariés ont fait leur choix.
- B) Si un salarié ne veut pas prendre ses deux (2) semaines de vacances consécutives, il peut le faire, en autant que ce choix n'affecte pas les vacances d'un autre salarié.
- 11.08 Le choix des vacances se fait par ordre d'ancienneté, parmi les salariés de l'unité de négociation et doit être terminé le 30 avril de l'année en cours.
- Les vacances ne sont pas cumulatives et doivent être prises telles que ci-dessus mentionnées.
- La liste des vacances est affichée au plus tard le 15 mai de l'année en cours.
- 11.09 Les salariés qui quittent l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement de leur indemnité de vacances, telle qu'elle est due au moment de leur départ.
- Les salariés mis à pied peuvent réclamer leur indemnité de vacances, si ces salariés le désirent.
- 11.10 Tout salarié absent pour cause de maladie, accident ou en absence autorisée ne perd pas ses vacances dû à son absence.

ARTICLE XI VACANCES PAYEES (suite)

11.11 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix de ses vacances, à condition qu'il qu'il fasse connaître les dates qu'il a choisies avant le 30 avril de l'année en cours-

11.12 Les salariés qui choisissent de prendre leurs vacances entre le 15 septembre et le 15 mai de l'année suivante, ont le choix de les prendre consécutivement. Quant au nombre de salariés absents pour vacances au même moment, il faut tenir compte des exigences des opérations de la Compagnie.

ARTICLE XII CONGES CHOMES ET PAYES

12.01 Tout salarié régulier bénéficie d'un jour de fête chômé et payé dans les cas suivants:

- Le 1er janvier (Jour de l'An)
- Le 2 janvier
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- La Saint-Jean Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- Le 24 décembre (demi-journée)
- Le jour de Noel
- Le 26 Décembre
- Le 31 décembre (demi-journée)
- La Fête de Dollard

12.02 Congé mobile

L'Employeur convient d'accorder pendant la durée de la présente convention, au salarié régulier un (1) congé mobile payé d'une (1) journée par année de convention. Cette journée mobile doit être prise un vendredi seulement.(Un employé à la fois)

Le salarié régulier qui veut se prévaloir des dispositions du présent article n'a pas à motiver son absence, mais doit en aviser son Directeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Pour les fins du présent article, l'ancienneté ne prévaut pas et les dates disponibles sont attribuées aux premiers qui en font la demande.

ARTICLE XII CONGES CHOMES ET PAYES (suite)

Dans les cas de fermeture de l'usine ou d'empêchement de travailler pour une raison indépendante de la volonté de la Compagnie ou des salariés, les salariés réguliers peuvent utiliser leur congé mobile sans égard aux restrictions ci-dessus.

- 12.03 Les jours de fêtes ci-devant énumérés ne sont payés qu'aux salariés qui ont complété leur journée normale de travail le jour ouvrable précédent immédiatement le jour de la fête et le jour ouvrable suivant immédiatement le jour de la fête, sauf si le salarié concerné est absent en vertu d'une disposition de la présente convention collective ou en vertu d'une autorisation écrite de l'Employeur à cet effet. Une absence pour cause d'accident ou de maladie le jour ouvrable précédent ou suivant une fête doit être justifiée en cas de doute ou d'abus par la production d'un certificat médical au moment du retour au travail.
- 12.04 Si un des jours chômés et payés énumérés à l'article 12.01 ci-dessus coïncide avec un jour non ouvrable, il est reporté à une date convenue entre les parties.
- 12.05 Si un ou plusieurs congés chômés et payés prévus à l'article 12.01 coïncide avec les vacances d'un salarié, celui-ci peut reporter ou ajouter à ses vacances ses journées chômées et payées, après entente avec l'EMPLOYEUR, avant son départ pour vacances.

ARTICLE XIII CONGES SOCIAUX

- 13.01 Tout salarié régulier a droit de s'absenter avec rémunération pendant au maximum trois (3) jours ouvrables consécutifs s'étendant du jour du décès au jour des funérailles inclusivement, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, son frère, sa soeur, son beau-père, sa belle-mère, son grand-père ou sa grand-mère.
- Dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, une telle absence peut atteindre cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
- 13.02 Si les périodes citées à l'article 13.01 ci-dessus comportent un ou plusieurs jours non ouvrables, (par exemple dimanche ou jour de congé ou de vacances) le salarié régulier ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.
- 13.03 Le salarié dont l'épouse donne naissance à un enfant a droit à une journée de congé payé, soit le jour de la naissance, à la condition toutefois que l'évènement ait lieu un jour ouvrable, au cours duquel le salarié régulier devait normalement travailler.
- 13.04 Tout salarié a droit de s'absenter avec rémunération pendant un (1) jour ouvrable pris après le décès et au plus tard le jour des funérailles, à l'occasion du décès de son petit-fils, sa petite-fille, son gendre, sa bru, son beau-frère ou de sa belle-soeur. La rémunération n'est versée au salarié que si celui-ci doit travailler normalement le jour de l'absence.

ARTICLE XIII CONGES SOCIAUX (suite)

13.05 Les salariés ont droit à un (1) jour additionnel de congé payé, si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile.

ARTICLE XIV PERMIS D'ABSENCE

14.01 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de sa grossesse, à moins d'avis contraire de son médecin.

Durant le congé de maternité, l'EMPLOYEUR maintient les avantages sociaux suivants: le régime d'assurance-groupe et le régime des soins dentaires.

14.02 Une salariée en congé de maternité, un salarié en maladie, accident, lorsqu'il (elle) revient au travail, est réintégré (e) dans sa fonction ou dans une autre fonction, si sa fonction a été abolie et ceci selon les modalités de la présente convention collective.

14.03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine pour chaque salarié, la période d'absence autorisée, conformément à la Loi alors applicable.

ARTICLE XV SECURITE ET SANTE

15.01 a) Les parties aux présentes reconnaissent que l'entreprise exploitée par l'Employeur est assujettie en ce qui concerne la sécurité, l'hygiène, la propreté, etc..., à diverses dispositions législatives et réglementaires émanant de divers niveaux d'autorités gouvernementales.

L'Union s'engage à faire tout en son possible pour que les salariés respectent et appliquent ces différentes dispositions.

15.02 L'assurance actuellement en vigueur le demeure pendant la durée de la présente convention collective, mais l'Employeur s'engage à lui apporter les améliorations suivantes:

1. L'Employeur essaie de faire en sorte que la partie d'assurance payée par les salariés couvre seulement l'assurance-salaire incluse à l'intérieur du plan d'assurance.

15.03 Le coût de cette assurance collective est défrayée à part égale par l'Employeur et le salarié, la part de ce dernier étant retenue sur son salaire hebdomadaire.

15.04 Toute absence de plus de deux (2) journées pour cause de maladie doit être justifiée par la production à l'Employeur d'un certificat médical.

ARTICLE XV SECURITE ET SANTE (suite)

- 15.04 En cas de doute ou d'abus, l'Employeur se réserve expressément en outre, le droit de faire examiner en tout temps, le salarié concerné par un médecin de son choix.
- 15.05 Tout salarié en absence prolongée pour cause de maladie doit aviser le Gérant des ventes au moins trois (3) jours ouvrables avant son retour au travail.
- 15.06 Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident.
- De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité au Travail (C.S.S.T.) Le paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés de maladie.

ARTICLE XVI VETEMENT ET OUTILS DE TRAVAIL

- 16.01 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement à ses salariés des sarraux pour leur travail.

ARTICLE XVII GENERALITES

- 17.01 Sur le chèque de paie du salarié, l'Employeur inscrit le nom du salarié, son prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées en temps régulier et en temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées et le montant net et brut du salaire, ainsi que le montant des commissions.
- 17.02 Le salaire est distribué le mercredi de chaque semaine, dans une enveloppe. Si un des jours suivants, lundi, mardi ou mercredi est un jour chômé, le salaire est distribué le jour ouvrable suivant le jour normal de paie. Chaque salarié reçoit sa paie à son lieu de travail.
- 17.03 Les salariés peuvent garer gratuitement leur véhicule automobile sur le terrain adjacent aux immeubles de l'entreprise. L'Employeur se réserve toutefois expressément le droit d'utiliser cet espace à des fins industrielles ou commerciales.
- 17.04 En cas d'accident, de vacances, ou autres, il doit y avoir prise d'inventaire en présence du salarié.

ARTICLE XVIII

DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

18.01 L'Employeur et/ou ses délégués se servent d'un avertissement écrit pour avertir officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avertissement est remise au salarié et une autre au délégué d'Union. Une copie de cet avis est envoyée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

Cet avertissement est rédigé en français ou en anglais, selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause et doit indiquer en termes généraux, les faits reprochés au salarié.

18.02 Avant le début d'une entrevue, le Gérant des Ventes demande au salarié s'il désire la présence du délégué d'Union à titre de témoin. Cette demande doit être faite en présence du délégué. L'avertissement écrit doit être remis au salarié concerné, dans les cinq (5) jours de calendrier après que l'Employeur a eu connaissance des faits décrits dans l'avertissement et en autant que le salarié soit présent au travail.

18.03 Aucun salarié n'est congédié ou suspendu, sans que la procédure prévue en 18.01 ait été suivie. La seule exception a trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave.

Le délégué d'Union est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

Dans le cas de suspension, le salarié qui est suspendu l'est dans les quinze (15) jours suivant l'avis de suspension.

18.04 Aucune perquisition n'est tolérée de la part de la Compagnie ou permise dans les effets personnels d'un salarié, sans la présence du salarié concerné ou du délégué d'Union, avec une autre personne syndiquée.

ARTICLE XIX

ADRESSES

19.01 Tout avis à être donné aux termes des présentes à l'une ou l'autre des parties doit l'être par poste recommandée ou certifiée, adressée quant à l'Employeur à l'adresse suivante:

485, rue Lavoie ou Case Postale 36
Vanier (Qc) Québec (Qc)
G1M 2V2 G1K 7X1

et quant à l'Union:

268, Marie de l'Incarnation
Québec (Qc)
G1N 3G4

ARTICLE XIX ADRESSES (suite)

19.02 Tout changement d'adresse de l'une ou l'autre des parties doit être sans délai, transmis à l'autre partie de la façon ci-dessus prescrite.

ARTICLE XX DUREE DE LA CONVENTION

20.01 La présente convention collective entre en vigueur le 31 octobre 1983 et expire le 31 octobre 1985.

20.02 La présente convention collective demeure en vigueur pendant les négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à la signature de la prochaine convention collective, mais ceci n'empêche pas l'exercice du droit à la grève ou au lockout légalement acquis aux termes du Code du Travail de la Province de Québec.

ARTICLE XXI PLAN DE RETRAITE

21.01 Régime de rente des salariés syndiqués de Bilopage Inc.

Date d'entrée en vigueur: 31 octobre 1983

Admissibilité:

Tous les salariés membres du local 503 de l'Union des Employés de Commerce ayant complété une (1) année de service et ayant atteint l'âge de vingt (20) ans.

Date de la retraite:

- a) Normale: Le premier jour du mois suivant ou coïncidant avec le soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.
- b) Anticipée: A n'importe quel moment après le cinquante-cinquième (55e) anniversaire de naissance, à condition que le salarié ait participé au régime au moins cinq (5) ans. La rente est alors réduite de 1/2% par mois entre la date de la retraite anticipée et l'âge de soixante-cinq (65) ans.
- c) Différée: Il est possible de différer la retraite jusqu'à l'âge de soixante et onze (71) ans, avec le consentement de la Compagnie.

Cotisations:

- a) Salariés: Aucune
- b) Employeur: Le coût total des prestations prévues par le régime.

21.01

Rente de retraite:

A son âge de retraite normale, le membre reçoit une rente égale à 21,00\$ par mois par année (ou partie d'année) durant laquelle il aura été membre du régime.

Prestation de décès:

Avant la retraite:

Le bénéficiaire désigné reçoit les prestations prévues au programme d'assurances collectives, lesquelles sont égales à deux (2) fois le salaire pour un salarié marié et une (1) fois le salaire pour un salarié célibataire.

Après la retraite

La rente est versée pendant un minimum de soixante (60) mois. De plus le membre a droit de modifier les prestations en choisissant parmi une gamme d'options telles que:

- Garantie minimum de 120 mois;
- Garantie minimum de 180 mois ;
- Conjoint de survie.

Prestations de départ:

Le salarié qui quitte avant sa retraite reçoit une rente différée payable à compter de sa date normale de retraite égale à un pourcentage de la rente qu'il a accumulée au moment de son départ.

ANNEES DE SERVICE LORS DE LA TERMINAISON D'EMPLOI

POURCENTAGE (%) DE LA RENTE ACQUISE

Moins de 5 ans	%
Plus de 5 ans, mais moins de 6	50 %
Plus de 6 ans, mais moins de 7	60 %
Plus de 7 ans, mais moins de 8	70 %
Plus de 8 ans, mais moins de 9	80 %
Plus de 9 ans, mais moins de 10	90 %
10 ans et plus	100 %

Le salarié n'accumule de rentes que pour la période durant laquelle il travaille. Ainsi des crédits sont accordés de la façon suivante:

ARTICLE XXI PLAN DE RETRAITE (suite)

<u>HEURES TRAVAILLEES DANS L'ANNEE</u>	<u>CREDIT</u>
Moins de 600 heures	0
De 600 à 999 heures	1/4 an
De 1,000 à 1,399 heures	1/2 an
De 1,400 à 1,799 heures	3/4 an
De 1,800 et plus	1 an

ARTICLE XXII PLAN DENTAIRE

22.01 L'Employeur verse à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés ayant un (1) an de service et plus, sept (0.07) cents par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

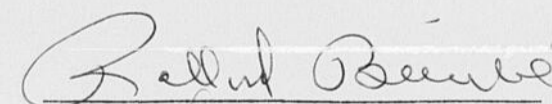
Pendant la durée de la présente convention collective l'Employeur n'a pas à verser d'autres sommes d'argent que le sept (0.07) cents prévu au paragraphe précédent.

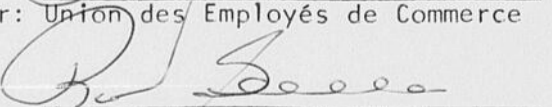
ARTICLE XXIII CONDITIONS PARTICULIERES

- 24.01 Retour de marchandises (Voir Annexe A)
- 24.02 Rapport de ventes hebdomadaires - Objectif pour '84 de l'avoir sur informatique.
- 24.03 L'Employeur fournit à chaque livreur-vendeur une feuille détaillée et claire de la pesanteur.
- 24.04 Chaque livreur-vendeur conserve le même territoire à moins d'entente avec le salarié, et les mêmes clients.
- 24.05 L'Employeur fournit une copie du mémo, lors du chargement de marchandise.

SIGNE A QUEBEC, Ce 28 Novembre 1983


Par: Denis Renaud
Bilopage Inc.


Par: Union des Employés de Commerce


Par: Union des Employés de Commerce

A N N E X E A

POLITIQUE DE RETOURS

1. Ne faire aucun retour sur produits congelés
2. Toute marchandise qui n'a pas au moins 21 jours de date et qui est remise à un vendeur-livreur, devrait être accompagnée d'une formule de remboursement.
3. Toute marchandise retournée défectueuse 7 jours ouvrables après la date "meilleur avant", sera créditée à 100%.
4. Les retours majeurs dûs à un bris de comptoir chez un client ou à un défaut de production, devront être préalablement approuvés par le gérant des ventes et ne seront pas considérés dans la non-performance du vendeur-livreur.
5. 1/2% de 1% des ventes de chacun des vendeurs leur sera remis à chaque semaine en marchandise pour compenser pour toute autre marchandise qui pourrait leur être remise par les clients. 3/4 de 1% pour juin, juillet et août.
6. La direction de la compagnie fera parvenir une lettre à tous les marchands, les informant que les produits endommagés devront être remis au vendeur dans les 5 jours ouvrables après la date "meilleur avant" sur chacun des produits, sinon notre représentant ne sera pas tenu responsable de créditer ces produits.

Denis Renaud
Bilopage Inc.
Québec, 25 octobre 1983



ANNEXE B

Québec, le 31 octobre 1983

LETTRE D'ENTENTE

CONGES DE MALADIE

La pratique établie concernant les congés de maladie demeure en vigueur durant toute la durée de la convention.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Denis Renaud'.

Par: Denis Renaud
Bilopage Inc.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Robert Bowen'.

Par: Robert Bowen
Union des Employés de Commerce
Local 503 -C.T.C.-F.T.Q.-T.U.A.C.