

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	<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	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-01-06	81-03-02		81-01-06	82-09-29	15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés, section 501 U.F.C.W. (F.T.Q.). 3398 boul. Crémazie, est, Montréal, P.Q. H2A 1A4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Swift Canadian Co. Ltd. 1560 Brandon Crescent, Lachine, P. Qué. H8T 2M9

Unité de négociation

E.V.: 320 Monseigneur Tessier ouest, Rouyn, P.Q.
Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exclusion du comptable, du surintendant de l'entrepôt, du gérant de la boucherie, des vendeurs et des employés de bureau.

Région	Activité	Affiliation
00-01	1011 (5)	7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Remarques

DEPOSANT: Union des employés de Commerce, local 501.
 Att: M. Jules Lavoie
 3398 est, boul. Crémazie,
 Montréal, P.Q.
 H2A 1A4

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, local 501, (UFCW) (FTQ). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Mme B. Bourassa	81-03-19

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

06086-3
BUREAU GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTREAL M-770-09

mtf

'81 MAR -2 15 33

PAR MESSAGEUR

SWIFT CANADIAN COMPANY LIMITED
BUREAU DE VENTES DE ROUYN
ROUYN, QUEBEC

CONVENTION SYNDICALE

1980 - 1982

S O M M A I R E

		<u>PAGE</u>
ARTICLE I	EMPLOYÉS	1
ARTICLE II	OBJET	3
ARTICLE III	PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS	4
ARTICLE IV	SALAIRES	8
ARTICLE V	SALAIRES ATTACHÉS AUX NOUVEAUX EMPLOIS	9
ARTICLE VI	SALAIRES ATTACHÉS AUX EMPLOIS	11
ARTICLE VII	RENSEIGNEMENTS SUR LE SALAIRE	13
ARTICLE VIII	HORAIRES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
ARTICLE IX	SALAIRES POUR LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS	14
ARTICLE X	SALAIRES POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUOTIDIENNES OU HEBDOMADAIRES, LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS TRAVAILLÉS	16
ARTICLE XI	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRÉAVIS	17
ARTICLE XII	GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL AU TRAVAIL	18
ARTICLE XIII	PÉRIODES DE REPOS ET REPAS	19
ARTICLE XIV	GARANTIE HEBDOMADAIRE	19
ARTICLE XV	ANCIENNETÉ	21
ARTICLE XVI	ABSENCES AUTORISÉES	26
ARTICLE XVII	VACANCES	28
ARTICLE XVIII	FERMETURE DU BUREAU DE VENTES	32
ARTICLE XIX	INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI	33
ARTICLE XX	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	35
ARTICLE XXI	OUTILS ET VÊTEMENTS	36
ARTICLE XXII	INFORMATION GÉNÉRALE	37
ARTICLE XXIII	DIRECTION	39
ARTICLE XXIV	MALADIES ET ACCIDENTS	40
ARTICLE XXV	CRÉDITS DE SERVICE	45
ARTICLE XXVI	CONGÉ DE SERVICE JUDICIAIRE	47
ARTICLE XXVII	DEUIL	48
ARTICLE XXVIII	DURÉE DE LA CONVENTION	48

CONVENTION

E N T R E :

SWIFT CANADIAN COMPANY LIMITED (ci-après appelé "Compagnie") en ce qui concerne les employés de la Compagnie, selon la description qui en est faite l'annexe A, travaillant à son bureau de ventes, 320 rue Monseigneur Tessier Ouest, Rouyn (Québec).

E T :

le SYNDICAT DES EMPLOYÉS section 501, U.F.C.W. (F.T.Q.) ou ses successeurs, aux termes de la charte de l'Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, affilié à la F.A.T., le C.O.I., la F.T.Q. et le (la) C.R.T.A.T. (mentionné ci-après comme étant le "Syndicat").

ARTICLE I - EMPLOYÉS

- 1.01 La Compagnie convient que sous réserve de conformité avec la procédure établie ci-après, une condition de l'emploi sera que tout employé qui, au 30 septembre 1980, était membre en règle du Syndicat ou qui en est devenu membre après cette date, doit conserver son inscription au Syndicat pendant la durée de la présente convention ou d'un renouvellement de celle-ci. Un employé satisfait aux exigences de la présente clause aussi longtemps qu'il paie normalement sa cotisation syndicale mensuelle.
- 1.02 Nul employé ne doit être soumis à des pénalités en raison du fait qu'il a posé sa demande pour être inscrit au Syndicat ou pour en redevenir membre, à l'exception des dispositions qui peuvent être prévues dans la Constitution et les règlements administratifs du Syndicat; aucune coercition ou intimidation d'aucune sorte ne doit être pratiquée pour obliger ou influencer un employé à devenir membre du Syndicat, pas plus que ne doit être pratiqué ou permis de discrimination d'aucune sorte en ce qui concerne les employés qui sont ou qui vont devenir membres du Syndicat.

- 1.03 Si un employé affirme qu'il a normalement payé sa cotisation syndicale mensuelle et que le Syndicat le nie, une telle affirmation doit constituer un grief qui doit être traité selon la procédure de règlement des griefs établie dans la présente convention.
- 1.04 La Compagnie convient que, à la réception de l'autorisation écrite rédigée selon la forme prescrite dans l'annexe B ou l'annexe C adjointes à la présente convention et en en constituant une partie, elle déduira du salaire de l'employé à chaque paye pendant les quatre premières semaines civiles de chaque mois civil pendant la durée de la présente convention, le montant de la cotisation syndicale et les droits d'adhésion fixés hebdomadairement et dont on a autorisé la déduction, et elle transmettra la somme totale des montants ainsi déduits à la personne officiellement désignée de la section syndicale au plus tard le quizième jour du mois suivant. Le Syndicat certifiera par écrit à la Compagnie le montant des droits d'adhésion au Syndicat, les cotisations mensuelles et la déduction hebdomadaire mentionnée ci-dessus.
- Une condition de l'emploi sera que les employés actuels qui ne sont pas membres du Syndicat et tout employé futur qui a terminé sa période d'essai, devra signer un formulaire d'autorisation selon ce que prescrit l'annexe B ou l'annexe C adjointes à la présente convention.
- 1.05 Une autorisation écrite relative à la déduction du montant de la cotisation syndicale mensuelle conformément à la clause 1.04 ci-dessus n'est pas révocable par un employé de l'unité de négociation.

- 1.06 Dans la présente convention, excepté lorsque le contraire est spécifiquement établi, ou lorsque le contexte l'exige autrement, les mots du genre masculin comprennent le genre féminin.
- 1.07 La Compagnie convient de ne négocier qu'avec le Syndicat en ce qui concerne les employés de l'unité de négociation décrite dans l'annexe A.
- 1.08 La Compagnie fera suivre au Syndicat et à ses représentants, mensuellement, une liste des nouveaux employés, des modifications de postes, des cessations d'emploi, des employés qui se joignent à l'unité de négociation ou qui la quittent, le nom, le numéro d'inscription, le numéro d'assurance sociale, la date de cessation d'emploi, et la fonction des employés à temps partiel qui deviennent permanents.

ARTICLE II - OBJET

- 2.01 Il est de l'intention de la présente convention de maintenir une relation harmonieuse entre la Compagnie et ses employés et de prévoir un règlement à l'amiable des griefs qui peuvent s'élever, aussi bien que d'établir les conditions d'emploi, l'échelle des salaires et les heures de travail que doivent observer les parties ici nommées.
- 2.02 Il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni boycottage, ni piquetage, ni arrêt, ni suspension de travail de la part du Syndicat ou de ses membres employés par la Compagnie, ni lock-out de la part de la Compagnie.

ARTICLE III - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 3.01 Des représentants du Syndicat des employés, au nombre maximum de deux (2), choisis parmi les employés normaux de la Compagnie, doivent être nommés par le Syndicat au bureau de ventes de la Compagnie mentionné dans la présente convention pour traiter des griefs avec les représentants de la Compagnie.
- 3.02 La Compagnie doit être informée par le Syndicat des noms des représentants dûment autorisés du Syndicat des employés.
- 3.03 On accordera aux représentants du Syndicat des employés le temps libre nécessaire (avec rémunération pour les deux premières étapes seulement de la procédure de règlement des griefs établis dans la clause 3.04 pour le temps perdu durant les heures travaillées par les employés normaux, y compris toute pénalité applicable pour les heures supplémentaires pour participer à des réunions concernant les griefs avec les représentants désignés de la Compagnie dans le but de régler ces griefs. S'il est nécessaire que les représentants syndicaux quittent leur travail afin de traiter un grief avec les représentants de la Compagnie, ils ne doivent pas quitter leur travail sans avoir au préalable obtenu l'autorisation d'agir ainsi de la part du directeur du bureau de ventes, pourvu que le directeur accorde cette permission aussi rapidement qu'il est possible sans interférence indûe avec la production.
- 3.04 Dans le cas de différends survenant entre le Syndicat, ses membres et la Compagnie :
- (a) Quant à l'interprétation, l'application, l'administration, ou une violation présumée de la présente convention, y compris le fait que le différend soit ou non arbitral, ou

(b) Dans le cas de troubles locaux de toutes sortes survenant dans le bureau relativement aux questions soulevées dans la présente convention, ou d'incident dans les relations de travail, un effort sérieux sera fait pour régler toutes les questions rapidement selon les étapes décrites ci-dessous.

PREMIÈRE ÉTAPE : Entre le ou les employés lésés et le directeur ou son représentant désigné. L'employé lésé peut être accompagné de son représentant syndical. Si l'employé estime à propos de régler son propre grief, le directeur avisera le représentant du syndicat des employés avant de régler le grief. Si l'employé ne présente pas son grief, son représentant syndical peut en prendre l'initiative et s'occuper du règlement du grief avec le directeur ou son représentant désigné

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans le cas où on n'arrive à aucune conclusion au cours de la première étape, alors entre un représentant syndical extérieur, avec ou sans le ou les employés lésés, et un nombre égal de représentants de la Compagnie, y compris le directeur du bureau de ventes ou son représentant désigné (ses représentants désignés).

TROISIÈME ÉTAPE : Dans le cas où on n'arrive à aucune conclusion au cours des deux premières étapes en ce qui concerne les questions s'élevant aux termes des dispositions de la sous-clause (a) de la clause 3.04 des présentes, alors ces questions doivent être renvoyées devant un seul arbitre ou après un accord mutuel devant un conseil d'arbitrage. L'arbitre seul ou le conseil, selon le cas, doivent être liés par les modalités de la présente convention. L'arbitre seul doit être choisi par les parties ou, à défaut d'un accord dans

les trente jours, l'arbitre seul qui ne doit pas être fonctionnaire, doit être nommé par le ministre du Travail et de l'Emploi de la Province de Québec. Le conseil doit comprendre un membre nommé par le syndicat, un membre nommé par la Compagnie, et un troisième membre nommé par les deux précédents et qui sera le président. À défaut d'autres accords écrits par le directeur du bureau de ventes et le représentant de la section syndicale, la personne choisie d'une partie doit être nommée dans les trente jours suivant la date de l'avis écrit de la nomination de la personne choisie de l'autre partie. Au cas où le président n'est pas nommé dans les dix (10) jours de la nomination des deux personnes choisies, le président, qui ne doit pas être fonctionnaire, doit être nommé par le ministre du Travail et de l'Emploi de la Province de Québec.

- 3.05 Les causes qui n'ont pas été réglées au cours de la première étape de la procédure de règlement des griefs doivent être présentées par écrit à la Compagnie.
- 3.06 Lorsque l'on parvient à un règlement ou une décision lors d'une étape quelconque de la procédure de règlement des griefs, après que celui-ci ou celle-ci a été présenté par écrit, le règlement ou la décision doit porter la signature des deux parties, être définitif, lier les parties et ne pas être rouvert. Le règlement doit être signé au nom du Syndicat par le représentant syndical extérieur.

- 3.07 La Compagnie ou le Syndicat reconnaissent et mettent l'accent sur l'utilité de l'application satisfaisante de la procédure de règlement des griefs établie à la clause 3.04 des présentes, avec l'objectif de régler le plus de griefs aussitôt que possible selon la procédure de règlement des griefs.
- 3.08 Lorsqu'un grief qui met en cause la classification appropriée en ce qui concerne le salaire d'un employé est par la suite réglé, et qu'en conséquence le salaire de l'employé est augmenté, cette augmentation doit être rétroactive à la date à laquelle l'erreur dans la classification a été faite, mais si la date est antérieure à la date de ratification de la présente convention collective, cette augmentation ne doit être rétroactive qu'à la date de ratification de la présente convention collective.
- 3.09 Si un employé est licencié pour quelque raison que ce soit et qu'il sent qu'on a agi injustement envers lui, il doit, dans les soixante-douze (72) heures de la réception de l'avis de licenciement, aviser un représentant syndical qui doit, dans les vingt-quatre (24) heures, aviser la Compagnie par écrit. Le congédiement constitue alors un grief traité selon la procédure de règlement des griefs. Si, ultérieurement, il est décidé que l'employé a été injustement licencié, il est réintégré dans ses anciennes fonctions avec les droits et les privilèges que l'arbitre seul ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, peut fixer.

En calculant les soixante-douze (72) et les vingt-quatre (24) heures mentionnées ci-dessus, les samedis, dimanches et jours fériés payés établis à la clause 8.04 ne sont pas pris en compte.

3.10 Lorsqu'un employé est suspendu, congédié, ou fait l'objet d'une mesure disciplinaire écrite ou verbale, la Compagnie s'efforcera d'obtenir la présence d'un représentant syndical au moment de l'élection. La Compagnie doit aviser le représentant syndical local de l'action dans le jour ouvrable suivant si le représentant syndical local n'était pas présent.

3.11 À l'expiration de trois ans à partir de la date de l'événement à propos duquel une remarque disciplinaire ou une mauvaise référence à l'égard de la conduite d'un employé a été indiquée dans le dossier personnel de l'employé, la Compagnie sera dans l'impossibilité d'utiliser cette remarque ou cette référence dans une action disciplinaire.

ARTICLE IV - SALAIRES

4.01 En vigueur à partir du 30 septembre 1980, les taux de salaires autorisés et les salaires de début pour tous les employés payés à l'heure figurant sur la liste du personnel à la date de la réception par la Compagnie de l'avis écrit de ratification de la présente convention sont les suivants :

<u>Classification des emplois</u>	<u>En vigueur au</u> <u>30 septembre 1980</u>	<u>En vigueur au</u> <u>30 septembre 1981</u>
Manoeuvre à temps partiel	5,57 dollars	6,57 dollars
AIDE - Commis boucher	5,71	6,71
Manoeuvre	5,85	6,85
Entretien	6,05	7,05
Surveillant d'entrepôt	6,20	7,20

AK
D.H.
-AIDE-
DF
JF

<u>Classification des emplois</u>	<u>En vigueur au 30 septembre 1980</u>	<u>En vigueur au 30 septembre 1981</u>
Surveillant d'entrepôt (chef de groupe)	6,40 dollars	7,40 dollars
Chauffeurs de camions		
Magasinier	6,50	7,50
Commis boucher	7,05	8,05

ARTICLE V - SALAIRES ATTACHÉS AUX NOUVEAUX EMPLOIS

- 5.01 La Compagnie fixera et mettra en vigueur le salaire attaché à un nouvel emploi et en avisera le représentant syndical local. Aux fins de la présente clause, un nouvel emploi est défini comme un emploi pour lequel aucun salaire n'est indiqué dans le tableau des taux de salaires autorisés.
- 5.02 Dans le cas où la Compagnie et le Syndicat ne peuvent pas parvenir à un accord sur le nouveau salaire, le Syndicat doit donner un avis écrit au directeur du bureau de ventes, spécifiant la base du désaccord. Si l'avis du désaccord n'est pas reçu dans les seize (16) jours après que l'emploi et le nouveau salaire sont en vigueur, le salaire établi par la Compagnie sera considéré comme le salaire agréé.
- 5.03 Sur demande, le directeur du bureau de ventes ou son représentant, négociera avec le représentant syndical local pour ce qui est des salaires attachés aux nouveaux emplois. Si l'on parvient localement à un accord sur ce salaire, il sera soumis à ratification par le président du Syndicat et le négociateur de la Compagnie.
- 5.04 Si l'on ne parvient localement à aucun accord, la question peut être renvoyée par l'une ou l'autre partie locale, devant le président du Syndicat ou le négociateur de la Compagnie à ce niveau.

5.05 Si à ce niveau l'on ne parvient à aucun accord, le différend peut être renvoyé pour arbitrage de façon que le président du Syndicat et le négociateur de la Compagnie se mettent d'accord à ce sujet. Si cette méthode d'arbitrage ne donne lieu à aucun accord dans les trente (30) jours de la date de renvoi, un conseil d'arbitrage est créé de la façon prescrite à la clause 3.04, troisième étape, de la présente convention.

5.06 En parvenant à une décision, le conseil d'arbitrage, ou l'arbitre seul, ou les parties intéressées, ont seulement le pouvoir de considérer :

- (a) le salaire existant selon la grille et l'historique des taux de salaires de la Compagnie, pour des emplois qui nécessitent la même compétence ou une compétence comparable à celle exigée pour le nouvel emploi, et
- (b) le salaire existant payé pour des emplois identiques ou similaires exécutés dans d'autres bureaux de ventes.

5.07 Dans le cas où l'arbitre décide que le salaire déterminé pour le nouvel emploi ne correspond pas à la grille des taux de salaires existante, la Compagnie établira un autre salaire correspondant à la décision de l'arbitre.

5.08 Lorsque les parties se sont mises d'accord sur le salaire d'un nouvel emploi et l'ont ratifié, la Compagnie fournira au Syndicat les nouvelles pages de la grille des taux de salaires autorisés où ces salaires sont indiqués.

- 5.09 (a) Lorsqu'un salaire est fixé pour un nouvel emploi, et qu'il est inférieur au salaire autorisé en vigueur pour un emploi qui existait et qui est remplacé par le nouvel emploi (ci-après appelé "ancien emploi"), tout employé qui a été affecté à l'ancien emploi à l'époque de la création du nouvel emploi et qui est affecté au nouvel emploi doit, aussi longtemps qu'il est affecté au nouvel emploi, continuer de recevoir le salaire autorisé qui était en vigueur pour l'ancien emploi. La Compagnie convient de fournir au centre national du Syndicat le nom et le numéro d'identification de tout employé qui reçoit le salaire autorisé qui était en vigueur pour l'ancien emploi.
- (b) Lorsqu'en conséquence directe de l'introduction d'un nouvel équipement, un emploi est supprimé et le titulaire est muté dans un emploi dont le salaire est moins élevé, son salaire ne doit pas être diminué pendant une période de un an.

5.10 Lorsque le syndicat a déposé un avis de désaccord aux termes de la clause 5.02 des présentes et qu'en conséquence, un salaire plus élevé est fixé pour le nouvel emploi, ce salaire plus élevé prend effet à la date où l'avis de désaccord a été reçu par le directeur du bureau de ventes.

ARTICLE VI - SALAIRES ATTACHÉS AUX EMPLOIS

6.01 Les employés doivent recevoir les salaires au taux applicable indiqué dans la grille des taux de salaires pour l'emploi ou les emplois qu'ils exercent.

6.02 Lorsqu'un employé exerce régulièrement plus d'un emploi, il doit être payé à un taux de salaire horaire fixé en mettant en compte le pourcentage réel du temps travaillé dans l'emploi au salaire le plus élevé, et la balance du temps travaillé dans l'emploi au salaire qui lui est immédiatement supérieur. Un employé travaillant cinquante (50) pour cent ou plus de son temps régulièrement dans l'emploi au salaire le plus élevé doit recevoir ce salaire.

6.03 Lorsqu'un employé doit temporairement remplir une fonction dont le salaire est plus élevé que le sien, il doit recevoir le salaire le plus élevé, mais s'il doit temporairement remplir une fonction dont le salaire est moins élevé que le sien, il doit recevoir son salaire normal.

6.04 Lorsqu'un employé est affecté à un emploi dont le salaire est moins élevé que le sien en raison d'une réduction de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, il doit recevoir le salaire autorisé attaché à l'emploi auquel il a été normalement affecté immédiatement avant cette réduction du bureau de ventes, pour un travail qu'il exerce dans des emplois au salaire inférieur pendant ces périodes, le cas échéant, pendant le temps où il figure sur la liste du personnel pendant les douze (12) semaines civiles suivantes. Si l'employé est renvoyé temporairement à son ancien emploi normal au cours de la période de douze semaines mentionnée plus haut pendant toute période de moins de trois (3) semaines consécutives, le nombre de jours ainsi passés dans son ancien emploi doit être ajouté à la période de douze semaines mentionnée plus haut. A l'expiration de cette période de douze (12) semaines civiles et du nombre de jours, le cas échéant, qui y est ajouté, l'employé doit recevoir le salaire autorisé attaché à l'emploi auquel il est alors normalement affecté.

La présente clause ne s'applique pas à des changements d'affectation ultérieurs en raison d'une réduction du bureau de ventes qui arrive à un moment où l'ancien salaire normal d'un employé reste en vigueur en raison de l'application des deux premières phrases de la présente clause 6.04 reliée à une réduction antérieure du bureau des ventes. Cependant, si l'employé est renvoyé temporairement à son ancien emploi pendant une période de trois (3) semaines consécutives ou plus, la période de douze (12) semaines recommence à partir du jour où il retourne à son emploi au salaire inférieur.

ARTICLE VII - RENSEIGNEMENTS SUR LE SALAIRE

7.01 La méthode actuelle de distribution de la paye aux employés reste en vigueur pendant toute la période de la présente convention. Les chèques de paye sont distribués tous les jeudis pour la semaine finissant le dimanche précédent. Si le jeudi tombe un jour férié payé selon la définition qu'en donne la clause 8.03, les chèques de paye seront distribués le jour ouvrable précédent.

7.02 Les gains bruts de l'employé, les heures normales, les heures supplémentaires et le taux de salaire pour chaque période de paye, ainsi que tous les prélèvements à la source, les gains nets, les gains bruts accumulés au cours de l'année civile, doivent être indiqués clairement sur l'enveloppe de paye ou le bulletin de salaire.

7.03 Le montant de la cotisation syndicale payée par un employé pendant une année d'imposition doit être indiqué sur l'état de la rémunération payée, le formulaire T4, le supplémentaire, ou autre formulaire semblable fourni par les autorités fédérales de l'impôt sur le revenu.

ARTICLE VIII - HORAIRES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.01 Les définitions établies dans le présent article sont valables aux fins de l'article IX, de l'article X, et des clauses 14.01 à 14.07 inclusivement.

8.02 "Salaire normal" tel qu'il est appliqué aux employés payés à la semaine, désigne un quarantième du salaire hebdomadaire normal de l'employé.

8.03 Les "jours fériés payés" sont :

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le lundi de Pâques
- la Saint-Jean Baptiste
- la fête de Dollard des Ormeaux
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de grâces
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël

8.04 "Employé à temps partiel" désigne un employé qui ne travaille pas ^{A.T.C. D.H.} normalement plus de vingt-quatre (24) heures par semaine. *SAUF LORSQU'IL REMPLACE POUR LES VACANCES, MALADIES, ACCIDENTS, CONGE SANS SOLDE.* — *A.T.C. D.H. 03*

ARTICLE IX - SALAIRES POUR LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS

9.01 Tous les employés doivent recevoir le taux de salaire qui leur est applicable pour huit (8) heures de chaque jour férié payé qui tombe pendant une semaine de travail durant laquelle la Compagnie a autrement l'obligation de leur payer le travail effectué pendant la dite semaine de travail. Les nouveaux employés qui commencent à travailler pendant une semaine au cours de laquelle

tombe un jour férié payé ne doivent recevoir aucun paiement aux termes de la présente clause si le jour férié payé tombe avant la date de début de travail au cours de cette semaine-là.

9.02 Un employé qui manque une heure de travail (à l'exception de celles payables au taux d'heures supplémentaires) ou partie d'une heure en arrivant en retard ou en étant absent le dernier jour de travail précédant le jour férié ou le jour de travail suivant ce jour férié, se voit déduire de la paye de ce jour férié la somme déterminée en multipliant les heures qu'il a manquées par la moitié de son salaire normal. Les absences excusées de six jours ou moins, les absences inévitables pour raison de maladie ou dont les causes sont indépendantes de la volonté de l'employé, n'empêchent pas l'employé de recevoir la paye à laquelle il aurait autrement droit aux termes de la présente clause.

9.03 Les employés normaux recevant une paye en cas de maladie ou d'accident aux termes de l'article XXIV des présentes pour le jour férié payé, ne reçoivent aux termes de la présente clause que le montant dépassant pour ce jour férié payé, la paye en cas de maladie ou d'accident.

9.04 Les employés normaux qui ne sont pas, dans la partie précédente, couverts par la présente clause et absents un jour férié payé en raison d'une maladie ou d'un accident ne faisant pas l'objet d'une compensation qui leur permettrait d'obtenir une paye en cas de maladie ou d'accident dans les conditions ou selon les dispositions des articles XXIV et XXV des présentes (à l'exception de la durée de service exigée) doivent recevoir leur salaire aux termes du présent article IX pendant qu'ils passent la période d'attente précisée à l'article XXIV, et/ou pendant que dure l'incapacité durant les trois mois civils suivant le début de cette incapacité.

9.05 Si l'un quelconque des jours fériés payés établis à la clause 8.03 tombe pendant qu'un employé est en congé sans solde pour participer à des activités du Syndicat, tel qu'une conférence, un congrès syndical, ou une négociation de la présente convention collective, il doit être payé pendant huit (8) heures à son taux normal de salaire.

ARTICLE X - SALAIRES POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUOTIDIENNES
ET HEBDOMADAIRES, LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS
PAYÉS TRAVAILLÉS

10.01 Tous les employés doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un jour férié payé.

10.02 Tous les employés à plein temps et payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un dimanche pendant la période allant du 30 septembre 1980 au 30 septembre 1981 inclusivement.

Tous les employés à plein temps et payés à l'heure doivent recevoir deux (2) fois leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un dimanche pendant la période allant du 30 septembre 1981 au 29 septembre 1982 inclusivement, et

OU

- 10.03 (a) Les employés à plein temps payés à l'heure, à l'exception des chauffeurs, doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées en plus de quarante (40) heures hebdomadaires;
- (b) les chauffeurs à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées en plus de quarante-deux (42) heures hebdomadaires, à l'exclusion des heures

compensés selon les dispositions de l'article IX, des clauses 10.01, 10.02, 10.06 et 27.01, ou

10.04 Les employés à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour les heures travaillées en plus de dix (10) heures par jour. Les heures compensées selon les dispositions des clauses 10.01, 10.02 et 10.06 ne doivent pas être comprises aux termes de la présente clause 10.04.

10.05 Après avoir calculé séparément les montants qui sont à déterminer selon les dispositions des clauses 10.03 et 10.04 respectivement, seul le plus grand des montants doit être payé, et non les deux, en plus de la compensation payable aux termes des clauses 10.01, 10.02 et 10.06.

10.06 Tous les employés à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées le samedi.

10.07 Tous les employés à temps partiel doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour les heures travaillées en plus de dix (10) heures par jour. Les heures compensées selon les dispositions de la clause 10.01 ne doivent pas être comprises aux termes de la présente clause 10.07.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PREAVIS

11.01 La semaine normale de travail des employés (à l'exception des chauffeurs) comprendra quarante (40) heures hebdomadaires, du lundi au vendredi inclusivement.

La semaine normale de travail des chauffeurs comprendra quarante-deux (42) heures hebdomadaires, du lundi au vendredi inclusivement

11.02 L'horaire quotidien et hebdomadaire normal des employés doit être affiché dans un endroit particulier et cet horaire ne peut pas être modifié à moins que l'employé affecté n'ait été avisé au plus tard le vendredi précédent.

11.03 Les heures de travail de tous les employés seront consécutives avec une pause repas qui sera soit d'une (1) heure soit d'une demie (½) heure selon l'horaire. Cependant, si la Compagnie et le Syndicat se mettent d'accord, la durée de la pause repas peut être modifiée.

11.04 Les deux parties reconnaissent que les employés peuvent avoir à travailler plus de dix (10) heures dans un jour ou plus de quarante (40) heures dans une semaine, mais il ne doit être exigé d'aucun employé de travailler un nombre déraisonnable d'heures.

11.05 La Compagnie convient de faire tous les efforts raisonnables pour donner aux employés un préavis d'heures supplémentaires aussi long que possible à l'exception de cas d'urgence.

ARTICLE XII - GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL AU TRAVAIL

12.01 Un employé appelé au travail et qui, en raison d'une panne quelconque au bureau de ventes ou pour une autre cause dont il n'est pas responsable, est renvoyé pour la journée, doit recevoir pour cette journée un salaire d'au moins quatre (4) heures à son taux applicable.

12.02 Lorsque, une fois rentré chez lui, un employé est rappelé au travail avant son horaire de reprise, il doit être payé pour le temps pendant lequel il a travaillé en ayant été rappelé avant son horaire de reprise selon ce qui suit :

(a) Son salaire normal, ou le salaire qui doit lui être versé aux termes d'autres clauses de la présente convention, et

(b) Une demie fois son salaire normal.

Lorsqu'il est ainsi rappelé, il doit avoir la garantie d'être

payé pour trois heures selon ce qui suit :

(1) Comme ci-dessus pour le temps effectivement travaillé.

(2) A son salaire normal pour le temps supplémentaire exigé pour rattraper les trois heures.

La disposition (b) de ce paragraphe ne s'applique pas à un travail les dimanches, les jours de congé ou les jours de repos d'un employé qui remplace officiellement les dimanches.

ARTICLE XIII - PERIODES DE REPOS ET REPAS

13.01 La pratique existant actuellement en ce qui concerne la détente ou les périodes de repos au bureau de ventes reste en vigueur, étant entendu que, lorsque c'est nécessaire, du temps sera accordé pour la détente personnelle.

ARTICLE XIV - GARANTIE HEBDOMADAIRE

14.01 La Compagnie garantit à chaque employé à plein temps payé à l'heure, une paye équivalente à trente-sept (37) heures de travail à son taux normal de paye pour chaque semaine de travail pour la Compagnie, sous réserve des règles d'admissibilité établies aux clauses 14.02 à 14.05 inclusivement.

14.02 Au cours d'une semaine où un employé est absent, excusé ou arrive en retard, pour des raisons personnelles, il verra sa garantie de trente-sept (37) heures réduite du nombre d'heures de travail qu'il a manquées par une telle absence.

14.03 Un employé embauché après le premier jour de la semaine de travail doit se voir garantir une paye à son taux normal de paye cette fraction d'heures reçues par les employés normaux comme paye de garantie, lesquelles heures où il a travaillé pendant cette semaine-là sont des heures travaillées par les employés normaux.

- 14.04 Un employé embauché le dernier jour de la semaine de travail ne peut bénéficier de la paye de garantie.
- 14.05 (a) Un employé au travail ne doit pas être licencié jusqu'à ce qu'il ait reçu un avis de licenciement et ait gagné ou reçu, après cet avis une paye de trente-six (36) heures au taux normal de paye, sous réserve des autres dispositions du présent article XIV. Un employé ayant reçu cet avis peut être obligé de travailler jusqu'à la fin de la semaine de travail au cours de laquelle cet avis expire sans obligation de la part de la Compagnie de donner un avis de licenciement supplémentaire.
- Un tel employé ne peut bénéficier de la garantie hebdomadaire soit pendant la semaine où l'avis est donné, soit pendant la semaine où il expire.
- La présente clause ne s'applique pas à un employé qui choisit le licenciement au lieu d'une affectation à un emploi comparable au bureau de ventes.
- (b) Un employé visé par un licenciement qui n'est pas au travail au moment où un avis de licenciement est émis doit être avisé de ce licenciement par lettre recommandée qui lui est envoyée à sa dernière adresse connue.
- 14.06 Les parties comprennent et conviennent que les dispositions de garantie qui précèdent sont basées sur la paye et non sur les heures de travail et que la Compagnie s'est totalement conformée aux dispositions de cette garantie lorsqu'un employé qui peut en bénéficier a reçu une somme d'argent égale à son salaire normal pour

trente-sept (37) heures, y compris la compensation qui lui a été versée en plus de son salaire normal de base pour les heures de travail productif aux termes de la présente convention collective, y compris l'application des articles IX, X, XII et XXVII.

14.07 Lorsque deux jours fériés payés tombent pendant une semaine de travail et que l'un est observé un dimanche, le salaire pour les heures payées mais non travaillées le jour férié qui tombe le dimanche ne sera pas utilisé aux fins du calcul de la garantie hebdomadaire.

ARTICLE XV - ANCIENNETÉ

15.01 L'ancienneté se calcule par bureau de ventes.

15.02 Les promotions et les rétrogradations au sein de l'unité de négociation seront fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté.

15.03 Les licenciements et les ré-embauchages seront fonction de l'ancienneté selon les dispositions qui suivent.

Dans le cas d'un licenciement ou d'une réduction de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, les employés à temps partiel seront les premiers à être licenciés selon leur ancienneté, suivis des employés à temps plein selon leur ancienneté de façon que les employés à temps partiel soient les premiers à être licenciés en commençant par les moins anciens, suivis des employés à temps plein en commençant par les moins anciens; de la même façon en cas d'augmentation de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, les employés à temps partiel licenciés seront rappelés en premier selon leur ancienneté, suivis

D.H.
D.W.
AB
88

des employés à temps partiel licenciés selon leur ancienneté de façon que les employés à temps plein soient les premiers à être rappelés en commençant par les plus anciens, suivis des employés à temps partiel en commençant par les plus anciens.

15.04 Un employé acquiert des droits à l'ancienneté lorsqu'il a accumulé trente (30) jours travaillés de service.

Jusqu'à ce qu'un employé ait acquis ses droits à l'ancienneté, il est considéré comme employé temporaire et peut être renvoyé de la Compagnie à n'importe quel moment sans référence à l'ancienneté et la Compagnie n'a aucune obligation de le ré-embaucher. Cependant, si un employé est maintenu dans son emploi après avoir accumulé ce service, son ancienneté doit être calculée à partir de sa première date d'embauche, sous réserve de la clause 15.05.

15.05 Dans le cas d'un employé à temps partiel ayant de l'ancienneté embauché comme employé à temps plein, et malgré ce qui est contenu dans le présent article XV, son ancienneté doit être calculée à partir de la date à laquelle il est embauché comme employé à temps plein.

15.06 La Compagnie convient de remettre au représentant syndical du bureau de ventes une liste d'ancienneté et de la réviser tous les six (6) mois.

15.07 Aux fins de ces dispositions relatives à l'ancienneté seulement, le temps pendant lequel un employé est licencié (jusqu'à douze (12) mois consécutifs seulement) doit être compté pour son ancienneté, pourvu que l'employé ait acquis des droits à l'ancienneté.

15.08 Lorsqu'un emploi est définitivement supprimé, les employés ainsi déplacés doivent être admissibles à un emploi restant au bureau de ventes selon l'ancienneté, pourvu cependant que tout employé ainsi déplacé soit qualifié pour exercer cet emploi.

15.09 Les emplois permanents vacants doivent être affichés par bureau de ventes. Les employés à temps plein sont autorisés à leur demande, à combler les dites vacances en fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté, malgré le fait que ce poste vacant s'accompagne d'un salaire plus élevé, moins élevé que le taux de salaire autorisé ou identique à celui-ci. Il est entendu que lorsque la compétence et l'aptitude suffisent, l'ancienneté prévaut dans l'application de la phrase précédente.

Dans le cas où la vacance d'un emploi permanent ne peut être comblée par un employé à temps plein, alors les employés à temps partiel doivent être autorisés, à leur demande, à combler la dite vacance en fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté, malgré le fait que le poste vacant s'accompagne d'un salaire plus élevé, moins élevé que le taux de salaire autorisé ou identique à celui-ci. Il est entendu que lorsque la compétence et l'aptitude suffisent, l'ancienneté prévaut dans l'application de la phrase précédente.

Un employé qui s'absente en raison d'une maladie, d'un accident ou pour ses vacances lorsqu'un poste vacant est comblé doit jouir de la même considération pourvu qu'il fasse la demande dans les soixante-douze (72) heures après son retour au travail.

Une copie de ce qui est affiché dans le bureau de ventes doit être remise au représentant syndical.

15.10 L'ancienneté d'un employé ne joue plus, tous les droits sont abandonnés et la Compagnie n'a aucune obligation de ré-embaucher cet employé lorsque

- (a) il quitte volontairement le service de la Compagnie ou fait l'objet d'un renvoi motivé,
- (b) il ne retourne pas au travail lorsqu'il est rappelé, ou ne peut pas être retrouvé après des efforts raisonnables de la part de la Compagnie,
- (c) il n'a pas été à l'emploi de la Compagnie pendant une période de douze (12) mois ou plus longtemps en raison d'un manque de travail.

15.11 Lorsque la main-d'oeuvre est augmentée en tenant compte de l'ancienneté, les employés licenciés seront avisés, à leur dernière adresse connue, et ils devront répondre selon les indications, faute de quoi ils verront leurs droits à l'ancienneté abandonnés, pourvu cependant que, en cas d'impossibilité de répondre selon les indications après avis immédiat à la Compagnie, ils disposent de sept (7) jours supplémentaires au cours desquels

ils pourront répondre. Les employés dans l'impossibilité de répondre pendant cette période de sept jours en raison d'une maladie ou d'un accident disposeront d'un temps supplémentaire au cours duquel ils pourront répondre, ce temps ne devant pas excéder la période pendant laquelle cette incapacité, dûment prouvée médicalement, les empêche de reprendre leur travail. On considèrera que la Compagnie a pleinement rempli ses obligations de donner l'avis exigé dans la présente clause en envoyant cet avis par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé figurant dans les dossiers de la Compagnie.

15.12 Un employé ayant acquis de l'ancienneté qui est ultérieurement employé par la Compagnie autrement que temporairement hors de l'unité de négociation établie dans l'annexe A ci-jointe, lorsqu'il retourne subséquentment dans l'unité de négociation, doit voir son ancienneté calculée à partir de sa première date d'embauche, ou dans le cas d'un employé dont il est fait mention à la clause 15.05, doit voir son ancienneté calculée à partir de la date qui y est indiquée.

15.13 Si un employé à temps partiel remplace un employé à temps plein en vacances, malade ou en congé autorisé, etc., cet employé à temps partiel sera toujours considéré, pendant ce remplacement et aux fins de l'ancienneté, comme un employé à temps partiel.

ARTICLE XVI - ABSENCES AUTORISÉES

16.01 Une absence autorisée aux fins de la présente convention est définie comme une absence du travail avec une permission pendant une période de sept (7) jours ou plus, sans solde ou compensation d'aucune sorte.

16.02 Un employé, et pas plus de un (1) par bureau de ventes, élu ou nommé à un poste à temps plein pour le Syndicat, le Congrès du travail du Canada, ou une autre organisation ouvrière à laquelle le Syndicat est affilié dans la Province de Québec, doit, après un préavis de quinze (15) jours à la Compagnie, se voir accorder un congé sans solde qui ne doit pas dépasser la période de la présente convention, et après un préavis de une (1) semaine reçu par la Compagnie avant l'expiration de la présente convention de son désir de revenir travailler pour la Compagnie, doit être nommé soit au poste qu'il occupait auparavant soit, au gré de la Compagnie, à un poste assorti d'un salaire égal, sans perte de ses droits, à l'ancienneté ou aux vacances, pourvu qu'il soit capable de faire le travail. Il est entendu que cet employé ne se verra pas accorder de vacances ou de paye de vacances pendant qu'il est au service du Syndicat pendant ce congé autorisé et, s'il est absent plus de six (6) mois pendant une année civile quelconque, doit abandonner tous les droits aux vacances non exercés pendant cette année-là. Si un tel employé ne retourne pas travailler, ni ne présente de demande écrite pour renouveler son congé autorisé avant le 29 septembre 1982, ou la date de fin d'un renouvellement de la présente convention en vertu de l'article XXVIII des présentes, il doit abandonner tous ses droits aux termes de la présente clause et de toutes les autres clauses de cette convention.

16.03 Un congé sans solde, au delà des vacances normales auxquelles un employé a droit, peut être accordé pour des raisons valables et suffisantes en fonction de la durée de l'état de service comme suit :

<u>Durée de service</u>	<u>Durée de l'absence</u>
Moins de 10 ans	1 mois
Plus de 10 ans et moins de 15 ans	2 mois
Plus de 15 ans	3 mois

16.04 Un congé ne sera pas accordé pour permettre à un employé de prendre temporairement un autre travail, essayer un nouveau travail ou débiter ses propres affaires.

16.05 Un employé élu à une fonction publique comprenant des devoirs et des responsabilités et exigeant de lui qu'il s'absente peut se voir accorder un congé sans solde, ne dépassant pas cinq (5) ans après un préavis adéquat au directeur quinze (15) jours avant la date à laquelle il désire que le congé ne commence. Ce paragraphe ne s'applique pas au cas d'un employé élu pour un second mandat.

16.06 Les employés choisis par le Syndicat pour participer à des activités du Syndicat en dehors du bureau de ventes peuvent, avec la permission de la Compagnie, se voir accorder un congé sans solde ne dépassant pas huit (8) semaines. Ce congé peut être prolongé avec la permission de la Compagnie.

ARTICLE XVII - VACANCES

17.01 Les exigences pour pouvoir bénéficier des vacances sont fonction de l'état de service. La période allant du 25 octobre au 24 octobre suivant constitue la période de référence pour congés payés.

17.02 Premières vacances : Un employé peut bénéficier des vacances pour la première fois lorsque les dossiers de travail indiquent que l'une ou l'autre des exigences qui suivent ont été remplies :

(a) La justification de 365 jours civils de service permettent d'accumuler un crédit sans avoir été rayé de la liste du personnel pendant plus de quatre -vingt-dix (90) jours consécutifs, dimanches et jours fériés compris, pendant qu'il accumule ce crédit de service,

OU

(b) Aussitôt que les dossiers de travail indiquent une période quelconque de 365 jours consécutifs durant laquelle il justifie de 270 jours civils sur la liste du personnel. (Cette exigence n'est à remplir qu'à la date anniversaire de la première embauche de l'employé ou après cette date.)

17.03 Vacances ultérieures : Un employé qui a pris ses premières vacances peut après cela bénéficier des vacances annuelles subséquentes à n'importe quelle période à partir du 25 octobre dans la période suivante de référence pour congés payés, pourvu qu'il soit actuellement sur la liste du personnel actif et, depuis qu'il a pris ses dernières vacances, qu'il ait toujours été sur la liste du personnel actif ou non actif. (Si tel n'est pas le cas, il doit de nouveau obtenir les qualités requises aux termes de la clause 17.02 excepté que la dernière phrase entre parenthèses de la clause 17.02(b) ne s'applique pas dans ce cas.)

17.04 Durée des vacances : La durée des vacances dépendra soit de l'état de service de l'employé, soit du nombre de jours de vacances que l'employé peut prendre depuis son dernier début de service lui permettant d'accumuler un crédit, selon celle de ces situations qui favorise le plus l'employé, comme suit :

DEUX semaines de vacances par an, commençant aux premières vacances que l'employé peut prendre.

TROIS semaines de vacances par an, commençant aux cinquièmes vacances que l'employé peut prendre ou après cinq (5) ans de service permettant d'accumuler un crédit.

QUATRE semaines de vacances par an, commençant aux douzièmes vacances que l'employé peut prendre, ou après douze (12) ans de service permettant d'accumuler un crédit.

CINQ semaines de vacances par an, commençant aux vingtièmes vacances que l'employé peut prendre, ou après vingt (20) années de service permettant d'accumuler un crédit.

17.05 Les employés qui peuvent bénéficier de leurs premières vacances et ont droit à deux semaines de vacances ou plus peuvent les prendre à n'importe quel moment au cours de la période de référence pour congés payés pendant laquelle le service exigé sera vraisemblablement accompli, sous réserve des dispositions des clauses 17.08 et 17.09.

17.06 Paye de vacances : Le salaire pour chaque semaine de vacances dont peut bénéficier l'employé doit être calculé sur la base de sa semaine normale de travail.

17.07 Les employés qui ont gagné leurs vacances en vertu du plan de vacances mais tombent malade ou sont blessés avant d'avoir pu prendre leurs vacances peuvent, en en faisant la demande à la Compagnie, recevoir leur paye de vacances. Il est entendu

cependant que la paye de vacances et celle d'invalidité ne peuvent être versées pour la même période.

17.08 Dans toute la mesure du possible, les vacances seront accordées pour la période choisie par l'employé, mais la Compagnie dispose en dernier lieu de l'allocation des périodes de vacances afin d'assurer le bon fonctionnement du bureau de ventes. Tous les efforts raisonnables seront mis en oeuvre pour permettre à chaque employé de prendre ses vacances entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre. À cet égard, un employé qui peut bénéficier de plus de trois (3) semaines de vacances doit, sauf accord contraire entre l'employé et son directeur, prendre ses vacances en non moins de deux périodes dont aucune fraction ne doit être inférieure à une semaine ou supérieure à trois semaines. Lorsqu'il existe une possibilité de choix dans les dates de vacances, l'ancienneté prévaut. La liste des vacances sera affichée.

17.09 (a) À l'exception de ce qui est établi à la clause 17.09 (b), les vacances ne seront accordées que pendant la période de référence pour congés payés au cours de laquelle elles doivent être prises et ne peuvent être reportées sur la période de référence suivante. Cependant si, en cas d'urgence, un employé n'est pas autorisé à prendre ses vacances pendant la période de référence au cours de laquelle elles doivent être prises, il doit avoir le droit de les prendre au cours de la période de référence suivante.

(b) Un employé qui peut bénéficier d'une quatrième ou d'une cinquième semaine de vacances peut, avec un arrangement préalable avec son directeur, accumuler sa quatrième et/ou sa cinquième semaine de vacances d'année en année pour les prendre plus tard à une période qui convient à la Compagnie, tenant compte des souhaits de l'employé. Ces vacances accumulées

ne peuvent être prises que par semaines complètes ou un multiple de semaine complète. Dans toute la mesure du possible, les vacances seront accordées pour la période choisie par l'employé, mais la Compagnie dispose en dernier lieu de l'allocation des périodes de vacances afin d'assurer le bon fonctionnement du bureau de ventes, et pourvu qu'elles n'interfèrent pas avec l'organisation des vacances normales pendant l'année en cours.

17.10 Les employés qui ont droit aux vacances ne seront pas autorisés à toucher de l'argent à la place.

17.11 Un employé qui peut bénéficier de vacances et est licencié doit recevoir une paye pour les vacances qu'il pouvait prendre. Un employé qui ne peut pas bénéficier de ses premières vacances et est licencié doit recevoir, à la place des vacances, une paye conformément aux lois provinciales applicables relatives aux vacances. Ces employés peuvent laisser leur paye de vacances à la Compagnie pendant une période ne dépassant pas six mois ou jusqu'à la fin de la période de référence pour congés payés alors en cours, selon ce qui survient en premier.

17.12 Un employé qui peut bénéficier de vacances et dont l'emploi cesse pour quelque raison que ce soit, doit recevoir une paye pour les vacances dont il pouvait bénéficier. En cas de décès, cette paye sera versée à ses héritiers ou à la personne qui y a légalement droit. Un employé qui ne peut pas bénéficier de ses premières vacances et dont l'emploi cesse pour quelque raison que ce soit, doit recevoir une paye conformément aux lois provinciales applicables relatives aux vacances.

17.13 Les employés ont le droit de recevoir leur paye de vacances au début de leur période de vacances s'ils le désirent.

17.14 Si un jour férié payé tombe pendant la période de vacances choisie par un employé ou qui lui a été attribuée, la Compagnie, au choix de l'employé

(a) soit paiera à l'employé un salaire de huit heures à son taux normal de jour férié payé en plus de sa paye de vacance,

(b) soit accordera à l'employé un autre jour libre en remplacement du jour férié payé, avec un salaire de huit heures à son taux normal, à une période sur laquelle la Compagnie et l'employé se sont mis d'accord.

*D.H. M.K.
-17.14-*

Si l'employé désire choisir la disposition de la clause 17.4 (b) des présentes, il doit en informer la Compagnie dans un délai raisonnable avant la période de vacances choisie par lui ou qui lui a été attribuée.

*B
JF*

17.15 Toutes les dispositions de la présente convention relatives aux vacances doivent être comprises sous réserve des lois provinciales et fédérales applicables, et dans le cas où les avantages exigés aux termes de ces lois sont plus favorables aux employés que les avantages relatifs aux vacances prévus dans la présente convention, ces lois prévalent.

ARTICLE XVIII - FERMETURE DU BUREAU DE VENTES

18.01 La Compagnie donnera un préavis de son intention de fermer le bureau de ventes mentionné dans la présente convention au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant cette fermeture. Lorsqu'un employé qui figurait sur la liste du personnel actif ou

non actif du bureau de ventes à la date du préavis ou à un autre moment après cette date (à l'exclusion des remplacements temporaires ou des employés récemment embauchés) quitte le service de la Compagnie de façon permanente comme conséquence de cette fermeture avant l'expiration de quatre-vingt-dix (90) jours à partir du jour du préavis, alors pour chaque jour (calculé sur une semaine de travail de cinq jours) suivant son départ compris dans la période des quatre-vingt-dix (90) jours et non compris dans une semaine pour laquelle une garantie hebdomadaire est versée, la Compagnie paiera huit (8) heures au taux normal de salaire de l'employé. La Compagnie n'est pas réputée en défaut pour ce qui est de la non-satisfaction à une obligation aux termes des présentes, si cette non-satisfaction est due, en tout ou partie, à une cause quelconque indépendante de sa volonté, telle que le feu, une explosion, etc.

ARTICLE XIX - INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI

19.01 Les indemnités de cessation d'emploi doivent être versées aux employés ayant une (1) ou plusieurs années de service permettant d'accumuler un crédit et qui ont cessé de travailler pour la Compagnie de façon permanente en conséquence d'une réduction de la main-d'oeuvre survenant lors de la fermeture du bureau de ventes lorsqu'on n'espère pas que l'employé sera ré-embauché.

19.02 Les indemnités de cessation d'emploi ne doivent pas être versées :

- (1) aux employés ayant moins de un (1) an de service permettant d'accumuler un crédit;
- (2) aux employés licenciés;
- (3) aux employés qui font l'objet d'un renvoi motivé;
- (4) aux employés qui démissionnent volontairement;
- (5) aux employés retraités et vivant avec une retraite;
- (6) aux employés qui refusent une offre d'emploi faite par la Compagnie dans un autre de ses bureaux dont le lieu est facilement accessible à partir du lieu

de travail que quittent les employés.

19.03 Les indemnités de cessation d'emploi sont calculées sur la base du barème suivant à utiliser pour trouver le nombre de semaines de paye selon les années de service permettant d'accumuler un crédit. Les indemnités sont calculées sur la base de quarante (40) heures par semaine, ou celle du travail hebdomadaire normal de l'employé si elle est différente, à son taux normal de salaire :

<u>Années de service permettant d'accumuler un crédit</u>	<u>Semaines de paye</u>
1	1
2	1½
3	2
4	2½
5	3
6	3½
7	4½
8	5½
9	6½
10	7½
11 et plus, additionner à	7½

1 semaine et demie de paye pour chaque année au-delà de dix (10) ans permettant d'accumuler un crédit.

EXEMPLE :

12 années de service permettant
d'accumuler un crédit :
10 premières années de ce service
. 7½ semaines de paye
Service au-delà de 10 ans
(12 - 10 = 2 x 1½) . . 3 semaines de paye

Indemnité totale de cessation
d'emploi 10½ semaines de paye

À l'indemnité de cessation d'emploi calculée comme dans l'exemple de la page précédente, il faut ajouter la paye de vacances pour la période courante de référence pour congés payés si l'employé y a droit et n'a pas pris ces vacances.

19.04 Le montant dû aux termes de la police doit être payé comme suit :

- (1) Les montants inférieurs ou équivalents à quatre (4) semaines de paye, en une somme globale.
- (2) Les montants supérieurs à quatre (4) semaines de paye, en versements hebdomadaires équivalents au salaire complet jusqu'à ce que la somme totale soit versée. Si pour des raisons valables et suffisantes, l'employé demande un règlement en une somme globale, celle-ci doit être versée lorsque c'est assurément à l'avantage de l'employé.
- (3) En cas de décès, tout solde impayé doit être versé à la veuve ou aux personnes à charge.

ARTICLE XX - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

20.01 La Compagnie doit prendre des dispositions raisonnables quant à la sécurité et l'hygiène des employés durant les heures de travail. Les employés doivent porter et utiliser les dispositifs de protection et autres équipements réputés nécessaires et fournis par la Compagnie pour les protéger des blessures. Lorsque les employés travaillent, ils doivent pouvoir à tout moment bénéficier des premiers secours.

20.02 La Compagnie conservera le régime complémentaire médical global sans frais pour l'employé.

20.03 Un Comité mixte Compagnie-Syndicat pour l'examen de la sécurité doit être créé au bureau de ventes. Il doit être composé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et des employés et, de plus, avoir un président nommé par la Compagnie.

Le Syndicat est d'accord pour donner à la Compagnie une liste des représentants des employés. Le directeur et le représentant syndical se mettront d'accord sur la taille du comité pour la sécurité au bureau de ventes. Les réunions du comité seront prévues par le président à des heures et d'une façon qui ne dérangent pas le bon fonctionnement du bureau de ventes. Les représentants des employés nommés par le Syndicat doivent être payés au taux applicable pour le temps passé à ces réunions.

20.04 Le comité mixte Compagnie-Syndicat pour l'examen de la sécurité peut recommander au directeur du bureau de ventes des améliorations des conditions de sécurité au bureau de ventes et doit être informé de ce qu'il advient de ses recommandations. Le comité peut également enquêter sur les causes d'accidents qui surviennent au bureau de ventes et peut faire au directeur du bureau des recommandations destinées à prévenir d'autres accidents semblables.

20.05 La Compagnie convient d'offrir le régime d'assurance dentaire décrit à l'annexe D des présentes et en en constituant une partie.

ARTICLE XXI - OUTILS ET VÊTEMENTS

21.01 La Compagnie procurera aux employés des couteaux, des aiguisoirs et des gants lorsqu'elle est d'avis qu'il est nécessaire ou souhaitable d'agir ainsi. Lorsque l'un des éléments mentionnés ci-dessus est usé, la Compagnie le remplacera. Tous ces éléments restent en tout temps la propriété de la Compagnie.

21.02 La Compagnie convient de mettre à disposition des vêtements de travail lavables, des tabliers et des manches imperméables ainsi que la Compagnie peut le préciser aux employés à qui elle demande de porter ces vêtements. Tous ces vêtements restent la propriété de la Compagnie et ne doivent pas être sortis des locaux de la Compagnie. Les vêtements qui, de l'avis de la Compagnie, sont usés doivent être rendus avant d'être remplacés. En cas de cessation d'emploi, tous les vêtements fournis par la Compagnie doivent lui être rendus. L'employé qui ne rend pas un vêtement selon les dispositions de la présente clause doit le payer.

ARTICLE XXII - INFORMATION GÉNÉRALE

22.01 Dans les trente (30) jours de la ratification de la présente convention, la Compagnie fournira au Syndicat et à ses représentants une liste des noms des contremaîtres, directeurs et chefs de sections. La Compagnie informera le Syndicat par écrit de tout changement.

22.02 Dans les trente (30) jours de la ratification de la présente convention, le Syndicat fournira à la Compagnie une liste des noms des représentants syndicaux avec la date à laquelle ils ont assumé la responsabilité de représentants. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit de tout changement.

22.03 Les avis du Syndicat peuvent être affichés sur un tableau d'affichage désigné, sous réserve de l'approbation du directeur du bureau de ventes quant à leur contenu. La Compagnie n'affichera pas d'avis sur le même tableau.

22.04 Rien dans la convention ne doit pousser la Compagnie ou le Syndicat à prendre des mesures illégales en raison de l'application de lois provinciales et/ou fédérales, de règles et/ou de règlements présents ou à venir.

22.05 Il est entendu que :

- (a) Il sera permis au représentant syndical extérieur de discuter directement avec le directeur du bureau de ventes en ce qui concerne une question quelconque qui peut affecter le bureau de ventes dans son ensemble, et
- (b) Il sera permis au représentant syndical local (à l'exclusion des délégués syndicaux) de discuter directement avec le directeur ou son représentant désigné en ce qui concerne une question quelconque qui peut affecter le bureau de ventes dans son ensemble.
- (c) Des griefs qui peuvent être présentés aux termes de la clause 3.04 des présentes ne peuvent pas l'être pour discussion aux termes de la présente clause 22.05.

22.06 La Compagnie convient qu'elle portera une attention juste et raisonnable à tout candidat ou employé quel que soit sa race, son sexe, sa couleur, sa religion, sa nationalité, son appartenance au Syndicat.

22.07 Nul employé hors de l'unité de négociation ne sera utilisé pour un travail de même nature que celui exécuté par les employés de l'unité de négociation, excepté dans les cas suivants :

- (a) aux fins d'initier les nouveaux employés, ou les employés à un nouveau travail, ou de former les employés;
- (b) aux fins de remplacer un employé qui ne vient pas travailler, qui doit se remettre d'une blessure ou d'une maladie ou qui, pour une autre raison, est momentanément absent;
- (c) dans des lieux isolés ou dans le cas d'équipes pas assez nombreuses pour justifier de la présence d'un directeur ou d'un employé qui exerce des fonctions directoriales et seulement lorsque l'utilisation de ces employés a déjà été pratiquée dans le passé.

22.08 Tout règlement nouveau dont la Compagnie a l'initiative doit être affiché et le Syndicat informé avant qu'il n'entre en vigueur. Tout règlement existant ou futur qui déroge à l'une des dispositions de la présente convention sera immédiatement déclaré nul et annulé.

ARTICLE XXIII - DIRECTION

23.01 La direction du bureau de ventes et la direction de la main-d'oeuvre, y compris le droit d'engager du personnel, de promouvoir et de rétrograder les employés, de suspendre ou de renvoyer avec un motif justifié, d'affecter et de ré-affecter les employés ou de réduire la main-d'oeuvre, de déterminer les produits qui doivent être manipulés, produits ou fabriqués, les programmes et méthodes de fabrication, les procédés et les moyens de production ou de manipulation, reviennent exclusivement à la Compagnie, pourvu que ceci ne soit pas utilisé aux fins de discrimination contre un employé ou le Syndicat ou à celles d'éviter l'application des dispositions de la présente convention.

ARTICLE XXIV - MALADIES ET ACCIDENTS

24.01 Nul employé ne doit bénéficier des avantages aux termes du présent article à moins qu'il n'avise rapidement la Compagnie de son impossibilité de se rendre au travail.

24.02 Lorsque des employés qui reçoivent des versements au titre de maladie ou d'accident aux termes du présent article prennent leur retraite en raison de leur âge, d'incapacité physique ou mentale, ou pour d'autres raisons, les versements aux termes du présent article cessent.

24.03 Lorsqu'une incapacité se produit, un employé sera inscrit sur la liste du personnel inactif approprié et non plus sur la liste du personnel actif. À l'exception des dispositions de la clause 24.06, les avantages auxquels un employé peut avoir droit aux termes de la présente clause sont déterminés par son état de service et son statut lorsque l'incapacité se produit.

24.04 Dans le cas de maladie ou d'accident ne faisant pas l'objet d'une compensation, les versements inférieurs au montant ou à la durée de ceux payables aux termes du présent article, sont prévus par les lois fédérales ou provinciales; il est entendu que seule est payable la différence, le cas échéant, entre les versements exigés par ces lois et le montant auquel l'employé a droit aux termes du régime de versements pour cette maladie ou cet accident ne faisant pas l'objet d'une compensation. Si les versements exigés par ces lois fédérales ou provinciales sont supérieurs à ceux payables aux termes du présent article, aucun versement ne sera effectué aux termes de celui-ci.

24.05 Lorsque des employés s'absentent en raison d'incapacité due à la maladie ou à un accident ne faisant pas l'objet d'une compensation, et lorsque ces absences et leur prolongation sont appuyées d'une preuve médicale satisfaisante, les versements partiels de salaire doivent être effectués conformément aux modalités suivantes :

Les versements ne doivent pas être effectués lorsque des employés s'absentent en raison d'incapacité due à une maladie ou une blessure causée par la mauvaise conduite ou le propre fait de l'employé, ou en étant la conséquence. Toutes les absences doivent être considérées comme débutant à partir de la perte du premier jour au cours duquel l'employé devait travailler.

P R O G R A M M E

Service exigé :

Pendant la période où il accumule des crédits de service selon la définition qu'en donne l'article XXV, et après trois mois ou plus de ce service au début de l'absence, tout ce service doit avoir été accompli avant que l'employé ne se soit trouvé, le cas échéant, dans l'une des situations suivantes, la dernière en date :

- (1) Renvoi motivé;
- (2) Départ;
- (3) Licenciement dépassant une (1) année;
- (4) Non-retour au travail pour la Compagnie dans le temps limité par la clause 15.11 des présentes après rappel;

Période d'attente :

Moins de cinq ans de service permettent d'accumuler un crédit - sept jours civils consécutifs.

Cinq ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit - aucune.

La période d'attente de sept jours est abandonnée dans le cas d'un employé hospitalisé pendant cette période d'attente en raison d'une maladie ou d'un accident.

Montant du versement :

Le montant du versement doit être calculé comme suit :

- (a) Dans le cas d'un employé qui a cinq ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit, ou qui a moins de cinq ans de service permettant d'accumuler un crédit et a été hospitalisé dans des circonstances résultant de l'abandon de la période d'attente de sept jours :

<u>Semaines consécutives d'incapacité faisant l'objet d'une compensation</u>	<u>Pourcentage des salaires</u>
Première semaine	50%
Deuxième semaine	55%
Troisième semaine	60%
Quatrième semaine	60%
Cinquième semaine et semaines subséquentes	65%

- (b) Dans le cas d'un employé qui a moins de cinq ans de service permettant d'accumuler un crédit :

<u>Semaines consécutives d'incapacité faisant l'objet d'une compensation</u>	<u>Pourcentage des salaires</u>
Première semaine	50%
Deuxième semaine	60%
Troisième semaine	60%
Quatrième semaine	60%
Cinquième semaine et semaines subséquentes. . .	65%

Sur la base de quarante (40) heures ou du nombre d'heures hebdomadaires normalement prévues au travail s'il est différent. Les versements quotidiens seront effectués sur la base de un cinquième du versement hebdomadaire comme il a été calculé ci-dessus dans les cas comprenant des absences plus courtes qu'une semaine de travail.

Importance du versement :

Pour un employé ayant trois mois ou plus de service permettant d'accumuler un crédit comme le prévoient les dispositions ci-dessus, mais ayant moins de huit ans de service permettant d'accumuler un crédit, jusqu'à quinze semaines du versement hebdomadaire ainsi qu'il a été calculé ci-dessus pour toute absence, moins les versements effectués pour les autres absences pendant la période d'un mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence actuelle se produit, excepté lorsque l'absence actuelle est attribuable à une incapacité qui a provoqué toutes les autres absences pendant les trois mois immédiatement précédents, auquel cas le montant de la réduction devra correspondre à tous les versements effectués au titre des absences attribuables à cette incapacité durant la période de trois mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence se produit.

Pour un employé ayant huit ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit, deux semaines pour chaque année de service permettent d'accumuler un crédit au versement hebdomadaire ainsi qu'il a été calculé ci-dessus pour toute absence, moins les versements effectués pour les autres absences pendant la période d'un mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence actuelle se produit, excepté lorsque l'absence actuelle est attribuable à une incapacité qui a provoqué toutes les autres absences pendant les trois mois immédiatement précédents, auquel cas la réduction devra correspondre à tous les versements effectués au titre des absences attribuables à cette incapacité durant la période de trois mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence se produit.

En cas d'incapacité due à la grossesse ou à une maladie causée par la grossesse, les versements et leur durée seront effectués sur la même base que celle indiquée ci-dessus, excepté que les versements ne seront pas effectués pendant ou en ce qui concerne une période :

- (i) Qui commence dix (10) semaines avant la semaine prévue pour l'accouchement et termine six (6) semaines après la semaine de l'accouchement.
- (ii) De congé de maternité pris conformément à la loi provinciale.
- (iii) Pour laquelle des allocations de maternité sont versées aux termes de l'article 30 de la Loi sur l'assurance-chômage.

24.06 Si, au cours d'une période où un employé s'absente en raison d'une maladie ou d'un accident et reçoit des allocations aux termes de l'article XXIV, la présente convention collective prévoit une augmentation du taux de salaire, ces allocations de maladie et d'accident doivent être rajustées en conséquence.

24.07 La Compagnie a le droit, à tout moment, de modifier unilatéralement une disposition quelconque du présent article XXIV afin de rester en règle avec la réduction du taux de la cotisation patronale en matière d'assurance-chômage.

24.08 Le présent article XXIV entre en vigueur la première semaine complète de paye suivant la date à laquelle la Compagnie a reçu l'avis écrit de ~~rectification~~ de la présente convention collective. *RATIFICATION — A.R. D.H. OB JF*

ARTICLE XXV - CRÉDITS DE SERVICE

25.01 Les crédits de service pour la période précédant le 1^{er} avril 1966, pour les employés figurant sur la liste du personnel à partir du 1^{er} avril 1966, sont calculés sur la base suivante :

- (a) Aux fins des retraites, des indemnités de cessation d'emploi, des prestations-décès, des congés autorisés ou des bénéfices médicaux ou chirurgicaux, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 pour leur service continu jusqu'à cette date.
- (b) Aux fins des vacances, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 pour leur service accumulé jusqu'à cette date.
- (c) Aux fins de maladie et d'accident, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 du plus grand des montants fixés aux termes des sous-clauses (a) ou (b) ci-dessus.

25.02 À partir du 1^{er} avril 1966, les employés accumulent des crédits de service tandis qu'ils figurent sur la liste du personnel de la Compagnie, sous réserve des dispositions suivantes :

- (a) La période d'absence due aux causes suivantes sera comptée pour le crédit de service de l'employé mais seulement après le retour au travail de l'employé aussi rapidement qu'il en est capable après cette période d'absence :
1. Absences dues à la maladie, à un accident, ou à une grossesse lorsque cette absence est appuyée d'une preuve médicale satisfaisante.
 2. Absences diverses approuvées, tel que celles dues aux vacances, aux congés pour faire partie d'un jury, aux congés pour décès.
 3. Absences pendant le service militaire dans les forces armées canadiennes.
 4. Absences autorisées jusqu'à un maximum de trois (3) mois.
- (b) Les employés n'accumuleront pas de crédits de service pendant les absences lorsque :
1. Ils font l'objet d'un renvoi motivé, ils sont licenciés, ils quittent volontairement la Compagnie ou pour une raison précisée à l'article XIX, qu'ils reçoivent ou non une indemnité de cessation d'emploi.
 2. L'absence est due à une grève.
 3. L'absence est le résultat d'une mesure disciplinaire.
 4. L'absence est une partie de congé autorisé qui dépasse trois (3) mois.

25.03 Les employés perdront le bénéfice des crédits de service si :

- (a) Ils font l'objet d'un renvoi motivé.
- (b) Ils quittent volontairement le service de la Compagnie.
- (c) Ils ne retournent pas au travail après y avoir été rappelé après un licenciement dans les limites prévues à la clause 15.11, ou s'ils ne peuvent être retrouvés par la Compagnie lorsque celle-ci a fait des efforts raisonnables.
- (d) Ils n'ont pas été à l'emploi de la Compagnie en raison d'un licenciement pendant une période de une (1) année.
- (e) Ils ont cessé de travailler pour la Compagnie pour une raison précisée à l'article XIX, qu'ils reçoivent ou non une indemnité de cessation d'emploi.

S'ils sont ré-embauchés par la suite, ils n'accumuleront pas de crédits pour le service antérieur.

ARTICLE XXVI - CONGÉ DE SERVICE JUDICIAIRE

26.01 Lorsqu'un employé normal est absent pour faire partie d'un jury ou pour témoigner à la suite d'une assignation, la Compagnie lui versera son taux normal de salaire pour chacune des heures pendant lesquelles il aurait travaillé s'il n'avait pas été appelé comme juré, moins les honoraires de juré, ou s'il est témoin les honoraires de témoin, qu'il a reçus pour avoir fait partie d'un jury ou avoir témoigné.

ARTICLE XXVII - DEUIL

27.01 Lorsqu'il est nécessaire qu'un employé normal figurant sur la liste du personnel actif s'absente un jour de travail normal pour assister aux funérailles d'un parent proche (père, beau-père, mère, belle-mère, frère, beau-frère, soeur, belle-soeur, conjoint, grand-parent, petit-fils, petite-fille, fils ou fille), il doit être payé pendant huit (8) heures à son taux normal de salaire pour chacun des jours d'une telle absence jusqu'à un maximum de trois jours de travail normaux consécutifs.

ARTICLE XXVIII - DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 Sauf dispositions contraires dans le texte, la présente convention collective entre en vigueur à la date de ratification et reste valide et effective jusqu'au 29 septembre 1982 inclusivement, et d'année en année après cette date, à moins qu'un avis écrit de l'intention d'y mettre fin ou d'y apporter des modifications ne soit donné mutuellement par l'une ou l'autre partie au moins trente (30) jours avant sa date d'expiration.

SIGNÉ au nom des parties par leurs représentants dûment autorisés le . . . six . . . janvier ¹⁹⁸¹ 1980. a.k. D.H.
B
P

SYNDICAT DES EMPLOYÉS, SECTION 501
U.F.C.W. (F.T.Q.)

Par : *Henri Héroux*
Jules Favoie

SWIFT CANADIAN CO. LIMITED

PAR : *R.W. McK...*
A. Roult
A. Bourget

ANNEXE "A"

DESCRIPTION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

"Tous les employés, selon la définition qu'en
donne le Code du Travail, à l'exclusion des comptables, des
chefs d'entrepôts, des directeurs d'abattoirs, des vendeurs
et des employés de bureau."

AINSI QUE DU GERANT DE LA BOUCHERIE

AN. D.H. B JF

D.H.
AN

SURINTENDANTS

ANNEXE "B"

AUTORISATION DE RETENUE DES DROITS À LA SOURCE

Il existe un accord mutuel sur le formulaire d'autorisation qui suit comme étant la "forme prescrite" mentionnée à la clause 1.04 de la présente convention.

"Je, soussigné,, employé de Swift Canadian Co., Limited, à son bureau de ventes de et membre de la Section du , autorise et ordonne par la présente Swift Canadian Co., Limited à déduire des gains accumulés à mon crédit, à chaque paye de chacune des quatre premières semaines civiles de chaque mois civil, le montant des droits d'adhésion au Syndicat et la cotisation mensuelle (fixée sur une base hebdomadaire) et à les remettre à la Section du

J'autorise d'autre part Swift Canadian Co., Limited à verser les montants ainsi déduits à (la personne officiellement désignée de la section syndicale) dont le reçu en conséquence constitue une quittance valable de Swift Canadian Co., Limited pour le montant ainsi déduit de mes gains.

Nom Numéro
Adresse Témoin
..... Date"

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE DES DROITS À LA SOURCE

Il existe un accord mutuel sur le formulaire d'autorisation qui suit comme étant la "formule prescrite" mentionnée à la clause 1.04 de la présente convention.

"Je, soussigné,employé de Swift Canadian Co., Limited, à son bureau de ventes de , autorise et ordonne par la présente Swift Canadian Co., Limited à déduire à chaque paye de chacune des quatre premières semaines civiles de chaque mois civil, des gains accumulés à mon crédit, le montant de la cotisation mensuelle de la Section du

J'autorise d'autre part Swift Canadian Co., Limited à verser les montants ainsi déduits à la personne officiellement désignée de la section syndicale dont le reçu en conséquence constitue une quittance valable de Swift Canadian Co., Limited pour le montant ainsi déduit de mes gains.

Nom

Adresse

Numéro

Témoin

Date"

ANNEXE "D"

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

Les services suivants seront couverts par le régime à partir de la date de ratification:

1.
 - Examens
 - Consultations
 - Procédés diagnostiques particuliers
 - Rayons X
 - Services préventifs, tels que détartrage et polissage, ainsi que les traitements au fluorure
 - Obturations courantes
 - Extractions
 - Anesthésie
 - Traitements périodontiques
 - Traitements endodontiques
 - Services chirurgicaux
 - Prothèses dentaires, rebasage de prothèses, réparations et ajustements.

2. Le régime remboursera l'employé à 80% des dépenses autorisées (à l'exception des frais de prothèses, auquel cas 50% seront remboursés), dépenses autorisées qui seront fixées en fonction des droits de 1980 à l'Association dentaire, lorsque ce tarif existe, sinon en fonction du tarif en vigueur avant 1980, et avec un versement annuel maximal de \$500 à chaque employé ou personne à charge.

3. Lorsqu'il est prévu que les demandes de remboursement de frais dépasseront \$200 par employé ou personne à charge, un programme de soins sera présenté à la compagnie d'assurances avant le début des soins.

4. L'admissibilité sera la même que pour le régime complémentaire médical global.

5. Les frais dentaires couverts ne comprennent pas les cas suivants pour lesquels aucun versement ne pourra être effectué:
 - les services non compris dans ce qui précède
 - les services fournis aux termes de régime de l'Etat et des accidents du travail
 - les services couverts aux termes de toute autre assurance
 - le traitement cosmétique
 - les frais occasionnés par les rendez-vous annulés
 - le remplacement de prothèses et d'appareils existants datant de moins de 3 ans ou qui peuvent être réparés
 - les prothèses posées dans les 3 ans de la date à laquelle ces prothèses ont été fournies aux termes de ce régime
 - le vol ou la perte des prothèses
 - les services commencés ou les prothèses commandées avant la date effective du régime.

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1A7

Monsieur,

Objet: Swift Canadian Co., Limited
Régime complémentaire médical global

Nous vous confirmons notre accord comme suit, en ce qui concerne le Régime complémentaire médical global:

1. Le versement des avantages aux employés et personnes à charge couverts par le régime débiteront lorsque la franchise aura été atteinte. Les avantages correspondent à 85% des dépenses remboursables engagées par l'individu au cours de l'année civile.
2. La franchise de \$25.00 ne s'appliquera qu'une fois par année civile pour chaque personne, même dans le cas de plusieurs accidents ou maladies. Il n'y aura pas plus de deux franchises de \$25.00 par personne et par année civile. *FAMILLE — W.R. D.H. D.D. J.F.*
3. Un avantage supplémentaire sera compris pour couvrir les dépenses engagées pour l'achat de lunettes et montures prescrites par ordonnance. Cet avantage se limite à un maximum de \$60.00 pour vingt-quatre (24) mois consécutifs pour chaque personne couverte par le régime. La franchise normale et les dispositions de co-assurance du régime médical ne s'appliquent pas à cet avantage.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des relations de travail,
R.W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des Employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1A7

Monsieur,

Objet: Swift Canadian Co., Limited
Régime de retraite des employés horaires

Nous vous confirmons notre accord en ce qui concerne la modification apportée au Régime de retraite des employés horaires de Swift Canadian Co., Limited, comme suit:

En vigueur à partir du 30 septembre 1980, les avantages de retraite d'un employé d'une unité de négociation admissible seront calculés sur la base de \$5.00 par mois et par année de service permettant d'accumuler les crédits. Tous les employés de l'unité de négociation prenant leur retraite après le 30 septembre 1980 ne bénéficieront de ces avantages que par mois et par année de service permettant d'accumuler les crédits.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des relations
de travail
R.W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des Employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1A1

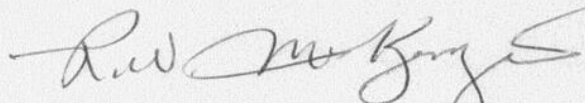
Monsieur,

Nous souhaitons vous confirmer notre position en ce qui concerne les employés horaires qui sont appelés à remplacer du personnel de surveillance.

Les employés horaires recevront leur taux de salaire normal plus 10% comme dédommagement supplémentaire lorsqu'ils assurent ce remplacement.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des relations de travail,
R. W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd

DÉPÔT

code: 1011

06086-3

Dépôt N°: 81 04 078

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	<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	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-01-06	81-03-31		81-01-06	82-09-29	15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des employés de Commerce, local 501. (UPCW) (P.Q.), 3398 boul. Crémazie est, Montréal, P.Q. H2A 1A4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Swift Canadian Co. Ltd. 1560 Brandon Crescent Lachine, P. Qué. H8T 2M9

Unité de négociation

E.V.: 320 Monseigneur Tessier ouest, Rouyn, P.Q.

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exclusion du comptable, du surintendant de l'entrepôt, du gérant de la boucherie, des vendeurs et des employés de bureau.

Prenez note que cette convention a déjà été déposée au Ministère.

Région	Activité	Affiliation
5-A-B	1011 (5)	7

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> <p>DEPOSANT: Gainers / Gainers Inc. Att: Daniel L. Harrington 2 Eva Road, P.O. Box 505, Etobicoke, Ontario. M9C 5G7</p>	<p style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</p> <p>Signature: <i>[Signature]</i> Date: 81-01-08</p>
--	--

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1E5 — 873-4357

06086-3

'81 MAR 31 11 10

ARTICLE 100
ARTICLE 101
ARTICLE 102
ARTICLE 103
ARTICLE 104
ARTICLE 105
ARTICLE 106
ARTICLE 107
ARTICLE 108
ARTICLE 109
ARTICLE 110
ARTICLE 111
ARTICLE 112
ARTICLE 113
ARTICLE 114
ARTICLE 115
ARTICLE 116
ARTICLE 117
ARTICLE 118
ARTICLE 119
ARTICLE 120
ARTICLE 121
ARTICLE 122
ARTICLE 123
ARTICLE 124
ARTICLE 125
ARTICLE 126
ARTICLE 127
ARTICLE 128
ARTICLE 129
ARTICLE 130
ARTICLE 131
ARTICLE 132
ARTICLE 133
ARTICLE 134
ARTICLE 135
ARTICLE 136
ARTICLE 137
ARTICLE 138
ARTICLE 139
ARTICLE 140
ARTICLE 141
ARTICLE 142
ARTICLE 143
ARTICLE 144
ARTICLE 145
ARTICLE 146
ARTICLE 147
ARTICLE 148
ARTICLE 149
ARTICLE 150
ARTICLE 151
ARTICLE 152
ARTICLE 153
ARTICLE 154
ARTICLE 155
ARTICLE 156
ARTICLE 157
ARTICLE 158
ARTICLE 159
ARTICLE 160
ARTICLE 161
ARTICLE 162
ARTICLE 163
ARTICLE 164
ARTICLE 165
ARTICLE 166
ARTICLE 167
ARTICLE 168
ARTICLE 169
ARTICLE 170
ARTICLE 171
ARTICLE 172
ARTICLE 173
ARTICLE 174
ARTICLE 175
ARTICLE 176
ARTICLE 177
ARTICLE 178
ARTICLE 179
ARTICLE 180
ARTICLE 181
ARTICLE 182
ARTICLE 183
ARTICLE 184
ARTICLE 185
ARTICLE 186
ARTICLE 187
ARTICLE 188
ARTICLE 189
ARTICLE 190
ARTICLE 191
ARTICLE 192
ARTICLE 193
ARTICLE 194
ARTICLE 195
ARTICLE 196
ARTICLE 197
ARTICLE 198
ARTICLE 199
ARTICLE 200

SWIFT CANADIAN COMPANY LIMITED

BUREAU DE VENTES DE ROUYN

ROUYN, QUEBEC

CONVENTION SYNDICALE

1 9 8 0 - 1 9 8 2

S O M M A I R E

		<u>PAGE</u>
ARTICLE I	EMPLOYÉS	1
ARTICLE II	OBJET	3
ARTICLE III	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	4
ARTICLE IV	SALAIRES	8
ARTICLE V	SALAIRES ATTACHÉS AUX NOUVEAUX EMPLOIS	9
ARTICLE VI	SALAIRES ATTACHÉS AUX EMPLOIS	11
ARTICLE VII	RENSEIGNEMENTS SUR LE SALAIRE	13
ARTICLE VIII	HORAIRES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES	14
ARTICLE IX	SALAIRES POUR LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS	14
ARTICLE X	SALAIRES POUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES QUOTIDIENNES OU HEBDOMADAIRES, LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS TRAVAILLÉS	16
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES ET PRÉAVIS	17
ARTICLE XII	GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL AU TRAVAIL	18
ARTICLE XIII	PÉRIODES DE REPOS ET REPAS	19
ARTICLE XIV	GARANTIE HEBDOMADAIRE	19
ARTICLE XV	ANCIENNETÉ	21
ARTICLE XVI	ABSENCES AUTORISÉES	26
ARTICLE XVII	VACANCES	28
ARTICLE XVIII	FERMETURE DU BUREAU DE VENTES	32
ARTICLE XIX	INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI	33
ARTICLE XX	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	35
ARTICLE XXI	OUTILS ET VÊTEMENTS	36
ARTICLE XXII	INFORMATION GÉNÉRALE	37
ARTICLE XXIII	DIRECTION	39
ARTICLE XXIV	MALADIES ET ACCIDENTS	40
ARTICLE XXV	CRÉDITS DE SERVICE	45
ARTICLE XXVI	CONGÉ DE SERVICE JUDICIAIRE	47
ARTICLE XXVII	DEUIL	48
ARTICLE XXVIII	DURÉE DE LA CONVENTION	48

CONVENTION

E N T R E :

SWIFT CANADIAN COMPANY LIMITED (ci-après appelé "Compagnie") en ce qui concerne les employés de la Compagnie, selon la description qui en est faite l'annexe A, travaillant à son bureau de ventes, 320 rue Monseigneur Tessier Ouest, Rouyn (Québec).

E T :

le SYNDICAT DES EMPLOYÉS section 501, U.F.C.W. (F.T.Q.) ou ses successeurs, aux termes de la charte de l'Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, affilié à la F.A.T., le C.O.I., la F.T.Q. et le (la) C.R.T.A.T. (mentionné ci-après comme étant le "Syndicat").

ARTICLE I - EMPLOYÉS

- 1.01 La Compagnie convient que sous réserve de conformité avec la procédure établie ci-après, une condition de l'emploi sera que tout employé qui, au 30 septembre 1980, était membre en règle du Syndicat ou qui en est devenu membre après cette date, doit conserver son inscription au Syndicat pendant la durée de la présente convention ou d'un renouvellement de celle-ci. Un employé satisfait aux exigences de la présente clause aussi longtemps qu'il paie normalement sa cotisation syndicale mensuelle.
- 1.02 Nul employé ne doit être soumis à des pénalités en raison du fait qu'il a posé sa demande pour être inscrit au Syndicat ou pour en redevenir membre, à l'exception des dispositions qui peuvent être prévues dans la Constitution et les règlements administratifs du Syndicat; aucune coercition ou intimidation d'aucune sorte ne doit être pratiquée pour obliger ou influencer un employé à devenir membre du Syndicat, pas plus que ne doit être pratiqué ou permis de discrimination d'aucune sorte en ce qui concerne les employés qui sont ou qui vont devenir membres du Syndicat.

- 1.03 Si un employé affirme qu'il a normalement payé sa cotisation syndicale mensuelle et que le Syndicat le nie, une telle affirmation doit constituer un grief qui doit être traité selon la procédure de règlement des griefs établie dans la présente convention.
- 1.04 La Compagnie convient que, à la réception de l'autorisation écrite rédigée selon la forme prescrite dans l'annexe B ou l'annexe C adjointes à la présente convention et en en constituant une partie, elle déduira du salaire de l'employé à chaque paye pendant les quatre premières semaines civiles de chaque mois civil pendant la durée de la présente convention, le montant de la cotisation syndicale et les droits d'adhésion fixés hebdomadairement et dont on a autorisé la déduction, et elle transmettra la somme totale des montants ainsi déduits à la personne officiellement désignée de la section syndicale au plus tard le quizième jour du mois suivant. Le Syndicat certifiera par écrit à la Compagnie le montant des droits d'adhésion au Syndicat, les cotisations mensuelles et la déduction hebdomadaire mentionnée ci-dessus.
- Une condition de l'emploi sera que les employés actuels qui ne sont pas membres du Syndicat et tout employé futur qui a terminé sa période d'essai, devra signer un formulaire d'autorisation selon ce que prescrit l'annexe B ou l'annexe C adjointes à la présente convention.
- 1.05 Une autorisation écrite relative à la déduction du montant de la cotisation syndicale mensuelle conformément à la clause 1.04 ci-dessus n'est pas révocable par un employé de l'unité de négociation.

- 1.06 Dans la présente convention, excepté lorsque le contraire est spécifiquement établi, ou lorsque le contexte l'exige autrement, les mots du genre masculin comprennent le genre féminin.
- 1.07 La Compagnie convient de ne négocier qu'avec le Syndicat en ce qui concerne les employés de l'unité de négociation décrite dans l'annexe A.
- 1.08 La Compagnie fera suivre au Syndicat et à ses représentants, mensuellement, une liste des nouveaux employés, des modifications de postes, des cessations d'emploi, des employés qui se joignent à l'unité de négociation ou qui la quittent, le nom, le numéro d'inscription, le numéro d'assurance sociale, la date de cessation d'emploi, et la fonction des employés à temps partiel qui deviennent permanents.

ARTICLE II - OBJET

- 2.01 Il est de l'intention de la présente convention de maintenir une relation harmonieuse entre la Compagnie et ses employés et de prévoir un règlement à l'amiable des griefs qui peuvent s'élever, aussi bien que d'établir les conditions d'emploi, l'échelle des salaires et les heures de travail que doivent observer les parties ici nommées.
- 2.02 Il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni boycottage, ni piquetage, ni arrêt, ni suspension de travail de la part du Syndicat ou de ses membres employés par la Compagnie, ni lock-out de la part de la Compagnie.

ARTICLE III - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 3.01 Des représentants du Syndicat des employés, au nombre maximum de deux (2), choisis parmi les employés normaux de la Compagnie, doivent être nommés par le Syndicat au bureau de ventes de la Compagnie mentionné dans la présente convention pour traiter des griefs avec les représentants de la Compagnie.
- 3.02 La Compagnie doit être informée par le Syndicat des noms des représentants dûment autorisés du Syndicat des employés.
- 3.03 On accordera aux représentants du Syndicat des employés le temps libre nécessaire (avec rémunération pour les deux premières étapes seulement de la procédure de règlement des griefs établis dans la clause 3.04 pour le temps perdu durant les heures travaillées par les employés normaux, y compris toute pénalité applicable pour les heures supplémentaires pour participer à des réunions concernant les griefs avec les représentants désignés de la Compagnie dans le but de régler ces griefs. S'il est nécessaire que les représentants syndicaux quittent leur travail afin de traiter un grief avec les représentants de la Compagnie, ils ne doivent pas quitter leur travail sans avoir au préalable obtenu l'autorisation d'agir ainsi de la part du directeur du bureau de ventes, pourvu que le directeur accorde cette permission aussi rapidement qu'il est possible sans interférence indûe avec la production.
- 3.04 Dans le cas de différends survenant entre le Syndicat, ses membres et la Compagnie :
- (a) Quant à l'interprétation, l'application, l'administration, ou une violation présumée de la présente convention, y compris le fait que le différend soit ou non arbitral, ou

(b) Dans le cas de troubles locaux de toutes sortes survenant dans le bureau relativement aux questions soulevées dans la présente convention, ou d'incident dans les relations de travail, un effort sérieux sera fait pour régler toutes les questions rapidement selon les étapes décrites ci-dessous.

PREMIÈRE ÉTAPE : Entre le ou les employés lésés et le directeur ou son représentant désigné. L'employé lésé peut être accompagné de son représentant syndical. Si l'employé estime à propos de régler son propre grief, le directeur avisera le représentant du syndicat des employés avant de régler le grief. Si l'employé ne présente pas son grief, son représentant syndical peut en prendre l'initiative et s'occuper du règlement du grief avec le directeur ou son représentant désigné

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans le cas où on n'arrive à aucune conclusion au cours de la première étape, alors entre un représentant syndical extérieur, avec ou sans le ou les employés lésés, et un nombre égal de représentants de la Compagnie, y compris le directeur du bureau de ventes ou son représentant désigné (ses représentants désignés).

TROISIÈME ÉTAPE : Dans le cas où on n'arrive à aucune conclusion au cours des deux premières étapes en ce qui concerne les questions s'élevant aux termes des dispositions de la sous-clause (a) de la clause 3.04 des présentes, alors ces questions doivent être renvoyées devant un seul arbitre ou après un accord mutuel devant un conseil d'arbitrage. L'arbitre seul ou le conseil, selon le cas, doivent être liés par les modalités de la présente convention. L'arbitre seul doit être choisi par les parties ou, à défaut d'un accord dans

les trente jours, l'arbitre seul qui ne doit pas être fonctionnaire, doit être nommé par le ministre du Travail et de l'Emploi de la Province de Québec. Le conseil doit comprendre un membre nommé par le syndicat, un membre nommé par la Compagnie, et un troisième membre nommé par les deux précédents et qui sera le président. À défaut d'autres accords écrits par le directeur du bureau de ventes et le représentant de la section syndicale, la personne choisie d'une partie doit être nommée dans les trente jours suivant la date de l'avis écrit de la nomination de la personne choisie de l'autre partie. Au cas où le président n'est pas nommé dans les dix (10) jours de la nomination des deux personnes choisies, le président, qui ne doit pas être fonctionnaire, doit être nommé par le ministre du Travail et de l'Emploi de la Province de Québec.

- 3.05 Les causes qui n'ont pas été réglées au cours de la première étape de la procédure de règlement des griefs doivent être présentées par écrit à la Compagnie.
- 3.06 Lorsque l'on parvient à un règlement ou une décision lors d'une étape quelconque de la procédure de règlement des griefs, après que celui-ci ou celle-ci a été présenté par écrit, le règlement ou la décision doit porter la signature des deux parties, être définitif, lier les parties et ne pas être rouvert. Le règlement doit être signé au nom du Syndicat par le représentant syndical extérieur.

- 3.07 La Compagnie ou le Syndicat reconnaissent et mettent l'accent sur l'utilité de l'application satisfaisante de la procédure de règlement des griefs établie à la clause 3.04 des présentes, avec l'objectif de régler le plus de griefs aussitôt que possible selon la procédure de règlement des griefs.
- 3.08 Lorsqu'un grief qui met en cause la classification appropriée en ce qui concerne le salaire d'un employé est par la suite réglé, et qu'en conséquence le salaire de l'employé est augmenté, cette augmentation doit être rétroactive à la date à laquelle l'erreur dans la classification a été faite, mais si la date est antérieure à la date de ratification de la présente convention collective, cette augmentation ne doit être rétroactive qu'à la date de ratification de la présente convention collective.
- 3.09 Si un employé est licencié pour quelque raison que ce soit et qu'il sent qu'on a agi injustement envers lui, il doit, dans les soixante-douze (72) heures de la réception de l'avis de licenciement, aviser un représentant syndical qui doit, dans les vingt-quatre (24) heures, aviser la Compagnie par écrit. Le congédiement constitue alors un grief traité selon la procédure de règlement des griefs. Si, ultérieurement, il est décidé que l'employé a été injustement licencié, il est réintégré dans ses anciennes fonctions avec les droits et les privilèges que l'arbitre seul ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, peut fixer.

En calculant les soixante-douze (72) et les vingt-quatre (24) heures mentionnées ci-dessus, les samedis, dimanches et jours fériés payés établis à la clause 8.04 ne sont pas pris en compte.

3.10 Lorsqu'un employé est suspendu, congédié, ou fait l'objet d'une mesure disciplinaire écrite ou verbale, la Compagnie s'efforcera d'obtenir la présence d'un représentant syndical au moment de l'élection. La Compagnie doit aviser le représentant syndical local de l'action dans le jour ouvrable suivant si le représentant syndical local n'était pas présent.

3.11 À l'expiration de trois ans à partir de la date de l'événement à propos duquel une remarque disciplinaire ou une mauvaise référence à l'égard de la conduite d'un employé a été indiquée dans le dossier personnel de l'employé, la Compagnie sera dans l'impossibilité d'utiliser cette remarque ou cette référence dans une action disciplinaire.

ARTICLE IV - SALAIRES

4.01 En vigueur à partir du 30 septembre 1980, les taux de salaires autorisés et les salaires de début pour tous les employés payés à l'heure figurant sur la liste du personnel à la date de la réception par la Compagnie de l'avis écrit de ratification de la présente convention sont les suivants :

	<u>En vigueur au</u>	<u>En vigueur au</u>
<u>Classification des emplois</u>	<u>30 septembre 1980</u>	<u>30 septembre 1981</u>
D.H. AN. -AIDE- Manoeuvre à temps partiel	5,57 dollars	6,57 dollars
Commis boucher	5,71	6,71
Manoeuvre	5,85	6,85
Entretien	6,05	7,05
Surveillant d'entrepôt	6,20	7,20

<u>Classification des emplois</u>	<u>En vigueur au 30 septembre 1980</u>	<u>En vigueur au 30 septembre 1981</u>
Surveillant d'entrepôt (chef de groupe)	6,40 dollars	7,40 dollars
Chauffeurs de camions		
Magasinier	6,50	7,50
Commis boucher	7,05	8,05

ARTICLE V - SALAIRES ATTACHÉS AUX NOUVEAUX EMPLOIS

- 5.01 La Compagnie fixera et mettra en vigueur le salaire attaché à un nouvel emploi et en avisera le représentant syndical local. Aux fins de la présente clause, un nouvel emploi est défini comme un emploi pour lequel aucun salaire n'est indiqué dans le tableau des taux de salaires autorisés.
- 5.02 Dans le cas où la Compagnie et le Syndicat ne peuvent pas parvenir à un accord sur le nouveau salaire, le Syndicat doit donner un avis écrit au directeur du bureau de ventes, spécifiant la base du désaccord. Si l'avis du désaccord n'est pas reçu dans les seize (16) jours après que l'emploi et le nouveau salaire sont en vigueur, le salaire établi par la Compagnie sera considéré comme le salaire agréé.
- 5.03 Sur demande, le directeur du bureau de ventes ou son représentant, négociera avec le représentant syndical local pour ce qui est des salaires attachés aux nouveaux emplois. Si l'on parvient localement à un accord sur ce salaire, il sera soumis à ratification par le président du Syndicat et le négociateur de la Compagnie.
- 5.04 Si l'on ne parvient localement à aucun accord, la question peut être renvoyée par l'une ou l'autre partie locale, devant le président du Syndicat ou le négociateur de la Compagnie à ce niveau.

5.05 Si à ce niveau l'on ne parvient à aucun accord, le différend peut être renvoyé pour arbitrage de façon que le président du Syndicat et le négociateur de la Compagnie se mettent d'accord à ce sujet. Si cette méthode d'arbitrage ne donne lieu à aucun accord dans les trente (30) jours de la date de renvoi, un conseil d'arbitrage est créé de la façon prescrite à la clause 3.04, troisième étape, de la présente convention.

5.06 En parvenant à une décision, le conseil d'arbitrage, ou l'arbitre seul, ou les parties intéressées, ont seulement le pouvoir de considérer :

- (a) le salaire existant selon la grille et l'historique des taux de salaires de la Compagnie, pour des emplois qui nécessitent la même compétence ou une compétence comparable à celle exigée pour le nouvel emploi, et
- (b) le salaire existant payé pour des emplois identiques ou similaires exécutés dans d'autres bureaux de ventes.

5.07 Dans le cas où l'arbitre décide que le salaire déterminé pour le nouvel emploi ne correspond pas à la grille des taux de salaires existante, la Compagnie établira un autre salaire correspondant à la décision de l'arbitre.

5.08 Lorsque les parties se sont mises d'accord sur le salaire d'un nouvel emploi et l'ont ratifié, la Compagnie fournira au Syndicat les nouvelles pages de la grille des taux de salaires autorisés où ces salaires sont indiqués.

- 5.09 (a) Lorsqu'un salaire est fixé pour un nouvel emploi et qu'il est inférieur au salaire autorisé en vigueur pour un emploi qui existait et qui est remplacé par le nouvel emploi (ci-après appelé "ancien emploi"), tout employé qui a été affecté à l'ancien emploi à l'époque de la création du nouvel emploi et qui est affecté au nouvel emploi doit, aussi longtemps qu'il est affecté au nouvel emploi, continuer de recevoir le salaire autorisé qui était en vigueur pour l'ancien emploi. La Compagnie convient de fournir au centre national du Syndicat le nom et le numéro d'identification de tout employé qui reçoit le salaire autorisé qui était en vigueur pour l'ancien emploi.
- (b) Lorsqu'en conséquence directe de l'introduction d'un nouvel équipement, un emploi est supprimé et le titulaire est muté dans un emploi dont le salaire est moins élevé, son salaire ne doit pas être diminué pendant une période de un an.

5.10 Lorsque le syndicat a déposé un avis de désaccord aux termes de la clause 5.02 des présentes et qu'en conséquence, un salaire plus élevé est fixé pour le nouvel emploi, ce salaire plus élevé prend effet à la date où l'avis de désaccord a été reçu par le directeur du bureau de ventes.

ARTICLE VI - SALAIRES ATTACHÉS AUX EMPLOIS

6.01 Les employés doivent recevoir les salaires au taux applicable indiqué dans la grille des taux de salaires pour l'emploi ou les emplois qu'ils exercent.

6.02 Lorsqu'un employé exerce régulièrement plus d'un emploi, il doit être payé à un taux de salaire horaire fixé en mettant en compte le pourcentage réel du temps travaillé dans l'emploi au salaire le plus élevé, et la balance du temps travaillé dans l'emploi au salaire qui lui est immédiatement supérieur. Un employé travaillant cinquante (50) pour cent ou plus de son temps régulièrement dans l'emploi au salaire le plus élevé doit recevoir ce salaire.

6.03 Lorsqu'un employé doit temporairement remplir une fonction dont le salaire est plus élevé que le sien, il doit recevoir le salaire le plus élevé, mais s'il doit temporairement remplir une fonction dont le salaire est moins élevé que le sien, il doit recevoir son salaire normal.

6.04 Lorsqu'un employé est affecté à un emploi dont le salaire est moins élevé que le sien en raison d'une réduction de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, il doit recevoir le salaire autorisé attaché à l'emploi auquel il a été normalement affecté immédiatement avant cette réduction du bureau de ventes, pour un travail qu'il exerce dans des emplois au salaire inférieur pendant ces périodes, le cas échéant, pendant le temps où il figure sur la liste du personnel pendant les douze (12) semaines civiles suivantes. Si l'employé est renvoyé temporairement à son ancien emploi normal au cours de la période de douze semaines mentionnée plus haut pendant toute période de moins de trois (3) semaines consécutives, le nombre de jours ainsi passés dans son ancien emploi doit être ajouté à la période de douze semaines mentionnée plus haut. A l'expiration de cette période de douze (12) semaines civiles et du nombre de jours, le cas échéant, qui y est ajouté, l'employé doit recevoir le salaire autorisé attaché à l'emploi auquel il est alors normalement affecté.

La présente clause ne s'applique pas à des changements d'affectation ultérieurs en raison d'une réduction du bureau de ventes qui arrive à un moment où l'ancien salaire normal d'un employé reste en vigueur en raison de l'application des deux premières phrases de la présente clause 6.04 reliée à une réduction antérieure du bureau des ventes. Cependant, si l'employé est renvoyé temporairement à son ancien emploi pendant une période de trois (3) semaines consécutives ou plus, la période de douze (12) semaines recommence à partir du jour où il retourne à son emploi au salaire inférieur.

ARTICLE VII - RENSEIGNEMENTS SUR LE SALAIRE

7.01 La méthode actuelle de distribution de la paye aux employés reste en vigueur pendant toute la période de la présente convention. Les chèques de paye sont distribués tous les jeudis pour la semaine finissant le dimanche précédent. Si le jeudi tombe un jour férié payé selon la définition qu'en donne la clause 8.03, les chèques de paye seront distribués le jour ouvrable précédent.

7.02 Les gains bruts de l'employé, les heures normales, les heures supplémentaires et le taux de salaire pour chaque période de paye, ainsi que tous les prélèvements à la source, les gains nets, les gains bruts accumulés au cours de l'année civile, doivent être indiqués clairement sur l'enveloppe de paye ou le bulletin de salaire.

7.03 Le montant de la cotisation syndicale payée par un employé pendant une année d'imposition doit être indiqué sur l'état de la rémunération payée, le formulaire T4, le supplémentaire, ou autre formulaire semblable fourni par les autorités fédérales de l'impôt sur le revenu.

ARTICLE VIII - HORAIRES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.01 Les définitions établies dans le présent article sont valables aux fins de l'article IX, de l'article X, et des clauses 14.01 à 14.07 inclusivement.

8.02 "Salaire normal" tel qu'il est appliqué aux employés payés à la semaine, désigne un quarantième du salaire hebdomadaire normal de l'employé.

8.03 Les "jours fériés payés" sont :

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le lundi de Pâques
- la Saint-Jean Baptiste
- la fête de Dollard des Ormeaux
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de grâces
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël

8.04 "Employé à temps partiel" désigne un employé qui ne travaille pas ^{D.H.M.} ~~normalement~~ plus de vingt-quatre (24) heures par semaine. *SANF LORSQU'IL REMPLACE POUR LES VACANCES, MALADIES, ACCIDENTS, CONGRÉS SANS SOLDE. — D.H.M. RB 88*

ARTICLE IX - SALAIRES POUR LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS

9.01 Tous les employés doivent recevoir le taux de salaire qui leur est applicable pour huit (8) heures de chaque jour férié payé qui tombe pendant une semaine de travail durant laquelle la Compagnie a autrement l'obligation de leur payer le travail effectué pendant la dite semaine de travail. Les nouveaux employés qui commencent à travailler pendant une semaine au cours de laquelle

tombe un jour férié payé ne doivent recevoir aucun paiement aux termes de la présente clause si le jour férié payé tombe avant la date de début de travail au cours de cette semaine-là.

9.02 Un employé qui manque une heure de travail (à l'exception de celles payables au taux d'heures supplémentaires) ou partie d'une heure en arrivant en retard ou en étant absent le dernier jour de travail précédant le jour férié ou le jour de travail suivant ce jour férié, se voit déduire de la paye de ce jour férié la somme déterminée en multipliant les heures qu'il a manquées par la moitié de son salaire normal. Les absences excusées de six jours ou moins, les absences inévitables pour raison de maladie ou dont les causes sont indépendantes de la volonté de l'employé, n'empêchent pas l'employé de recevoir la paye à laquelle il aurait autrement droit aux termes de la présente clause.

9.03 Les employés normaux recevant une paye en cas de maladie ou d'accident aux termes de l'article XXIV des présentes pour le jour férié payé, ne reçoivent aux termes de la présente clause que le montant dépassant pour ce jour férié payé, la paye en cas de maladie ou d'accident.

9.04 Les employés normaux qui ne sont pas, dans la partie précédente, couverts par la présente clause et absents un jour férié payé en raison d'une maladie ou d'un accident ne faisant pas l'objet d'une compensation qui leur permettrait d'obtenir une paye en cas de maladie ou d'accident dans les conditions ou selon les dispositions des articles XXIV et XXV des présentes (à l'exception de la durée de service exigée) doivent recevoir leur salaire aux termes du présent article IX pendant qu'ils passent la période d'attente précisée à l'article XXIV, et/ou pendant que dure l'incapacité durant les trois mois civils suivant le début de cette incapacité.

9.05 Si l'un quelconque des jours fériés payés établis à la clause 8.03 tombe pendant qu'un employé est en congé sans solde pour participer à des activités du Syndicat, tel qu'une conférence, un congrès syndical, ou une négociation de la présente convention collective, il doit être payé pendant huit (8) heures à son taux normal de salaire.

ARTICLE X - SALAIRES POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUOTIDIENNES
ET HEBDOMADAIRES, LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS
PAYÉS TRAVAILLÉS

10.01 Tous les employés doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un jour férié payé.

10.02 Tous les employés à plein temps et payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un dimanche pendant la période allant du 30 septembre 1980 au 30 septembre 1981 inclusivement.

Tous les employés à plein temps et payés à l'heure doivent recevoir deux (2) fois leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un dimanche pendant la période allant du 30 septembre 1981 au 29 septembre 1982 inclusivement, et

OU

- 10.03 (a) Les employés à plein temps payés à l'heure, à l'exception des chauffeurs, doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées en plus de quarante (40) heures hebdomadaires;
- (b) les chauffeurs à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées en plus de quarante-deux (42) heures hebdomadaires, à l'exclusion des heures

compensés selon les dispositions de l'article IX, des clauses 10.01, 10.02, 10.06 et 27.01, ou

10.04 Les employés à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour les heures travaillées en plus de dix (10) heures par jour. Les heures compensées selon les dispositions des clauses 10.01, 10.02 et 10.06 ne doivent pas être comprises aux termes de la présente clause 10.04.

10.05 Après avoir calculé séparément les montants qui sont à déterminer selon les dispositions des clauses 10.03 et 10.04 respectivement, seul le plus grand des montants doit être payé, et non les deux, en plus de la compensation payable aux termes des clauses 10.01, 10.02 et 10.06.

10.06 Tous les employés à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées le samedi.

10.07 Tous les employés à temps partiel doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour les heures travaillées en plus de dix (10) heures par jour. Les heures compensées selon les dispositions de la clause 10.01 ne doivent pas être comprises aux termes de la présente clause 10.07.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PREAVIS

11.01 La semaine normale de travail des employés (à l'exception des chauffeurs) comprendra quarante (40) heures hebdomadaires, du lundi au vendredi inclusivement.

La semaine normale de travail des chauffeurs comprendra quarante-deux (42) heures hebdomadaires, du lundi au vendredi inclusivement

11.02 L'horaire quotidien et hebdomadaire normal des employés doit être affiché dans un endroit particulier et cet horaire ne peut pas être modifié à moins que l'employé affecté n'ait été avisé au plus tard le vendredi précédent.

11.03 Les heures de travail de tous les employés seront consécutives avec une pause repas qui sera soit d'une (1) heure soit d'une demie (½) heure selon l'horaire. Cependant, si la Compagnie et le Syndicat se mettent d'accord, la durée de la pause repas peut être modifiée.

11.04 Les deux parties reconnaissent que les employés peuvent avoir à travailler plus de dix (10) heures dans un jour ou plus de quarante (40) heures dans une semaine, mais il ne doit être exigé d'aucun employé de travailler un nombre déraisonnable d'heures.

11.05 La Compagnie convient de faire tous les efforts raisonnables pour donner aux employés un préavis d'heures supplémentaires aussi long que possible à l'exception de cas d'urgence.

ARTICLE XII - GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL AU TRAVAIL

12.01 Un employé appelé au travail et qui, en raison d'une panne quelconque au bureau de ventes ou pour une autre cause dont il n'est pas responsable, est renvoyé pour la journée, doit recevoir pour cette journée un salaire d'au moins quatre (4) heures à son taux applicable.

12.02 Lorsque, une fois rentré chez lui, un employé est rappelé au travail avant son horaire de reprise, il doit être payé pour le temps pendant lequel il a travaillé en ayant été rappelé avant son horaire de reprise selon ce qui suit :

(a) Son salaire normal, ou le salaire qui doit lui être versé aux termes d'autres clauses de la présente convention, et

(b) Une demie fois son salaire normal.

Lorsqu'il est ainsi rappelé, il doit avoir la garantie d'être

payé pour trois heures selon ce qui suit :

(1) Comme ci-dessus pour le temps effectivement travaillé.

(2) A son salaire normal pour le temps supplémentaire exigé pour rattraper les trois heures.

La disposition (b) de ce paragraphe ne s'applique pas à un travail les dimanches, les jours de congé ou les jours de repos d'un employé qui remplacement officiellement les dimanches.

ARTICLE XIII - PERIODES DE REPOS ET REPAS

13.01 La pratique existant actuellement en ce qui concerne la détente ou les périodes de repos au bureau de ventes reste en vigueur, étant entendu que, lorsque c'est nécessaire, du temps sera accordé pour la détente personnelle.

ARTICLE XIV - GARANTIE HEBDOMADAIRE

14.01 La Compagnie garantit à chaque employé à plein temps payé à l'heure, une paye équivalente à trente-sept (37) heures de travail à son taux normal de paye pour chaque semaine de travail pour la Compagnie, sous réserve des règles d'admissibilité établies aux clauses 14.02 à 14.05 inclusivement.

14.02 Au cours d'une semaine où un employé est absent, excusé ou arrive en retard, pour des raisons personnelles, il verra sa garantie de trente-sept (37) heures réduite du nombre d'heures de travail qu'il a manquées par une telle absence.

14.03 Un employé embauché après le premier jour de la semaine de travail doit se voir garantir une paye à son taux normal de paye cette fraction d'heures reçues par les employés normaux comme paye de garantie, lesquelles heures où il a travaillé pendant cette semaine-là sont des heures travaillées par les employés normaux.

14.04 Un employé embauché le dernier jour de la semaine de travail ne peut bénéficier de la paye de garantie.

14.05 (a) Un employé au travail ne doit pas être licencié jusqu'à ce qu'il ait reçu un avis de licenciement et ait gagné ou reçu, après cet avis une paye de trente-six (36) heures au taux normal de paye, sous réserve des autres dispositions du présent article XIV. Un employé ayant reçu cet avis peut être obligé de travailler jusqu'à la fin de la semaine de travail au cours de laquelle cet avis expire sans obligation de la part de la Compagnie de donner un avis de licenciement supplémentaire.

Un tel employé ne peut bénéficier de la garantie hebdomadaire soit pendant la semaine où l'avis est donné, soit pendant la semaine où il expire.

La présente clause ne s'applique pas à un employé qui choisit le licenciement au lieu d'une affectation à un emploi comparable au bureau de ventes.

(b) Un employé visé par un licenciement qui n'est pas au travail au moment où un avis de licenciement est émis doit être avisé de ce licenciement par lettre recommandée qui lui est envoyée à sa dernière adresse connue.

14.06 Les parties comprennent et conviennent que les dispositions de garantie qui précèdent sont basées sur la paye et non sur les heures de travail et que la Compagnie s'est totalement conformée aux dispositions de cette garantie lorsqu'un employé qui peut en bénéficier a reçu une somme d'argent égale à son salaire normal pour

trente-sept (37) heures, y compris la compensation qui lui a été versée en plus de son salaire normal de base pour les heures de travail productif aux termes de la présente convention collective, y compris l'application des articles IX, X, XII et XXVII.

14.07 Lorsque deux jours fériés payés tombent pendant une semaine de travail et que l'un est observé un dimanche, le salaire pour les heures payées mais non travaillées le jour férié qui tombe le dimanche ne sera pas utilisé aux fins du calcul de la garantie hebdomadaire.

ARTICLE XV - ANCIENNETÉ

15.01 L'ancienneté se calcule par bureau de ventes.

15.02 Les promotions et les rétrogradations au sein de l'unité de négociation seront fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté.

15.03 Les licenciements et les ré-embauchages seront fonction de l'ancienneté selon les dispositions qui suivent.

Dans le cas d'un licenciement ou d'une réduction de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, les employés à temps partiel seront les premiers à être licenciés selon leur ancienneté, suivis des employés à temps plein selon leur ancienneté de façon que les employés à temps partiel soient les premiers à être licenciés en commençant par les moins anciens, suivis des employés à temps plein en commençant par les moins anciens; de la même façon en cas d'augmentation de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, les employés à temps ~~partiel~~ ^{PLEIN} licenciés seront rappelés en premier selon leur ancienneté, suivis

D.H.
D.K.
88

des employés à temps partiel licenciés selon leur ancienneté de façon que les employés à temps plein soient les premiers à être rappelés en commençant par les plus anciens, suivis des employés à temps partiel en commençant par les plus anciens.

15.04 Un employé acquiert des droits à l'ancienneté lorsqu'il a accumulé trente (30) jours travaillés de service. Jusqu'à ce qu'un employé ait acquis ses droits à l'ancienneté, il est considéré comme employé temporaire et peut être renvoyé de la Compagnie à n'importe quel moment sans référence à l'ancienneté et la Compagnie n'a aucune obligation de le ré-embaucher. Cependant, si un employé est maintenu dans son emploi après avoir accumulé ce service, son ancienneté doit être calculée à partir de sa première date d'embauche, sous réserve de la clause 15.05.

15.05 Dans le cas d'un employé à temps partiel ayant de l'ancienneté embauché comme employé à temps plein, et malgré ce qui est contenu dans le présent article XV, son ancienneté doit être calculée à partir de la date à laquelle il est embauché comme employé à temps plein.

15.06 La Compagnie convient de remettre au représentant syndical du bureau de ventes une liste d'ancienneté et de la réviser tous les six (6) mois.

15.07 Aux fins de ces dispositions relatives à l'ancienneté seulement, le temps pendant lequel un employé est licencié (jusqu'à douze (12) mois consécutifs seulement) doit être compté pour son ancienneté, pourvu que l'employé ait acquis des droits à l'ancienneté.

15.08 Lorsqu'un emploi est définitivement supprimé, les employés ainsi déplacés doivent être admissibles à un emploi restant au bureau de ventes selon l'ancienneté, pourvu cependant que tout employé ainsi déplacé soit qualifié pour exercer cet emploi.

15.09 Les emplois permanents vacants doivent être affichés par bureau de ventes. Les employés à temps plein sont autorisés à leur demande, à combler les dites vacances en fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté, malgré le fait que ce poste vacant s'accompagne d'un salaire plus élevé, moins élevé que le taux de salaire autorisé ou identique à celui-ci. Il est entendu que lorsque la compétence et l'aptitude suffisent, l'ancienneté prévaut dans l'application de la phrase précédente.

Dans le cas où la vacance d'un emploi permanent ne peut être comblée par un employé à temps plein, alors les employés à temps partiel doivent être autorisés, à leur demande, à combler la dite vacance en fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté, malgré le fait que le poste vacant s'accompagne d'un salaire plus élevé, moins élevé que le taux de salaire autorisé ou identique à celui-ci. Il est entendu que lorsque la compétence et l'aptitude suffisent, l'ancienneté prévaut dans l'application de la phrase précédente.

Un employé qui s'absente en raison d'une maladie, d'un accident ou pour ses vacances lorsqu'un poste vacant est comblé doit jouir de la même considération pourvu qu'il fasse la demande dans les soixante-douze (72) heures après son retour au travail.

Une copie de ce qui est affiché dans le bureau de ventes doit être remise au représentant syndical.

15.10 L'ancienneté d'un employé ne joue plus, tous les droits sont abandonnés et la Compagnie n'a aucune obligation de ré-emboucher cet employé lorsque

- (a) il quitte volontairement le service de la Compagnie ou fait l'objet d'un renvoi motivé,
- (b) il ne retourne pas au travail lorsqu'il est rappelé, ou ne peut pas être retrouvé après des efforts raisonnables de la part de la Compagnie,
- (c) il n'a pas été à l'emploi de la Compagnie pendant une période de douze (12) mois ou plus longtemps en raison d'un manque de travail.

15.11 Lorsque la main-d'oeuvre est augmentée en tenant compte de l'ancienneté, les employés licenciés seront avisés, à leur dernière adresse connue, et ils devront répondre selon les indications, faute de quoi ils verront leurs droits à l'ancienneté abandonnés, pourvu cependant que, en cas d'impossibilité de répondre selon les indications après avis immédiat à la Compagnie, ils disposent de sept (7) jours supplémentaires au cours desquels

ils pourront répondre. Les employés dans l'impossibilité de répondre pendant cette période de sept jours en raison d'une maladie ou d'un accident disposeront d'un temps supplémentaire au cours duquel ils pourront répondre, ce temps ne devant pas excéder la période pendant laquelle cette incapacité, dûment prouvée médicalement, les empêche de reprendre leur travail. On considèrera que la Compagnie a pleinement rempli ses obligations de donner l'avis exigé dans la présente clause en envoyant cet avis par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé figurant dans les dossiers de la Compagnie.

15.12 Un employé ayant acquis de l'ancienneté qui est ultérieurement employé par la Compagnie autrement que temporairement hors de l'unité de négociation établie dans l'annexe A ci-jointe, lorsqu'il retourne subséquemment dans l'unité de négociation, doit voir son ancienneté calculée à partir de sa première date d'embauche, ou dans le cas d'un employé dont il est fait mention à la clause 15.05, doit voir son ancienneté calculée à partir de la date qui y est indiquée.

15.13 Si un employé à temps partiel remplace un employé à temps plein en vacances, malade ou en congé autorisé, etc., cet employé à temps partiel sera toujours considéré, pendant ce remplacement et aux fins de l'ancienneté, comme un employé à temps partiel.

ARTICLE XVI - ABSENCES AUTORISÉES

16.01 Une absence autorisée aux fins de la présente convention est définie comme une absence du travail avec une permission pendant une période de sept (7) jours ou plus, sans solde ou compensation d'aucune sorte.

16.02 Un employé, et pas plus de un (1) par bureau de ventes, élu ou nommé à un poste à temps plein pour le Syndicat, le Congrès du travail du Canada, ou une autre organisation ouvrière à laquelle le Syndicat est affilié dans la Province de Québec, doit, après un préavis de quinze (15) jours à la Compagnie, se voir accorder un congé sans solde qui ne doit pas dépasser la période de la présente convention, et après un préavis de une (1) semaine reçu par la Compagnie avant l'expiration de la présente convention de son désir de revenir travailler pour la Compagnie, doit être nommé soit au poste qu'il occupait auparavant soit, au gré de la Compagnie, à un poste assorti d'un salaire égal, sans perte de ses droits, à l'ancienneté ou aux vacances, pourvu qu'il soit capable de faire le travail. Il est entendu que cet employé ne se verra pas accorder de vacances ou de paye de vacances pendant qu'il est au service du Syndicat pendant ce congé autorisé et, s'il est absent plus de six (6) mois pendant une année civile quelconque, doit abandonner tous les droits aux vacances non exercés pendant cette année-là. Si un tel employé ne retourne pas travailler, ni ne présente de demande écrite pour renouveler son congé autorisé avant le 29 septembre 1982, ou la date de fin d'un renouvellement de la présente convention en vertu de l'article XXVIII des présentes, il doit abandonner tous ses droits aux termes de la présente clause et de toutes les autres clauses de cette convention.

16.03 Un congé sans solde, au delà des vacances normales auxquelles un employé a droit, peut être accordé pour des raisons valables et suffisantes en fonction de la durée de l'état de service comme suit :

<u>Durée de service</u>	<u>Durée de l'absence</u>
Moins de 10 ans	1 mois
Plus de 10 ans et moins de 15 ans	2 mois
Plus de 15 ans	3 mois

16.04 Un congé ne sera pas accordé pour permettre à un employé de prendre temporairement un autre travail, essayer un nouveau travail ou débiter ses propres affaires.

16.05 Un employé élu à une fonction publique comprenant des devoirs et des responsabilités et exigeant de lui qu'il s'absente peut se voir accorder un congé sans solde, ne dépassant pas cinq (5) ans après un préavis adéquat au directeur quinze (15) jours avant la date à laquelle il désire que le congé ne commence. Ce paragraphe ne s'applique pas au cas d'un employé élu pour un second mandat.

16.06 Les employés choisis par le Syndicat pour participer à des activités du Syndicat en dehors du bureau de ventes peuvent, avec la permission de la Compagnie, se voir accorder un congé sans solde ne dépassant pas huit (8) semaines. Ce congé peut être prolongé avec la permission de la Compagnie.

ARTICLE XVII - VACANCES

17.01 Les exigences pour pouvoir bénéficier des vacances sont fonction de l'état de service. La période allant du 25 octobre au 24 octobre suivant constitue la période de référence pour congés payés.

17.02 Premières vacances : Un employé peut bénéficier des vacances pour la première fois lorsque les dossiers de travail indiquent que l'une ou l'autre des exigences qui suivent ont été remplies :

(a) La justification de 365 jours civils de service permettent d'accumuler un crédit sans avoir été rayé de la liste du personnel pendant plus de quatre -vingt-dix (90) jours consécutifs, dimanches et jours fériés compris, pendant qu'il accumule ce crédit de service,

OU

(b) Aussitôt que les dossiers de travail indiquent une période quelconque de 365 jours consécutifs durant laquelle il justifie de 270 jours civils sur la liste du personnel. (Cette exigence n'est à remplir qu'à la date anniversaire de la première embauche de l'employé ou après cette date.)

17.03 Vacances ultérieures : Un employé qui a pris ses premières vacances peut après cela bénéficier des vacances annuelles subséquentes à n'importe quelle période à partir du 25 octobre dans la période suivante de référence pour congés payés, pourvu qu'il soit actuellement sur la liste du personnel actif et, depuis qu'il a pris ses dernières vacances, qu'il ait toujours été sur la liste du personnel actif ou non actif. (Si tel n'est pas le cas, il doit de nouveau obtenir les qualités requises aux termes de la clause 17.02 excepté que la dernière phrase entre parenthèses de la clause 17.02(b) ne s'applique pas dans ce cas.)

17.04 Durée des vacances : La durée des vacances dépendra soit de l'état de service de l'employé, soit du nombre de jours de vacances que l'employé peut prendre depuis son dernier début de service lui permettant d'accumuler un crédit, selon celle de ces situations qui favorise le plus l'employé, comme suit :

DEUX semaines de vacances par an, commençant aux premières vacances que l'employé peut prendre.

TROIS semaines de vacances par an, commençant aux cinquièmes vacances que l'employé peut prendre ou après cinq (5) ans de service permettant d'accumuler un crédit.

QUATRE semaines de vacances par an, commençant aux douzièmes vacances que l'employé peut prendre, ou après douze (12) ans de service permettant d'accumuler un crédit.

CINQ semaines de vacances par an, commençant aux vingtièmes vacances que l'employé peut prendre, ou après vingt (20) années de service permettant d'accumuler un crédit.

17.05 Les employés qui peuvent bénéficier de leurs premières vacances et ont droit à deux semaines de vacances ou plus peuvent les prendre à n'importe quel moment au cours de la période de référence pour congés payés pendant laquelle le service exigé sera vraisemblablement accompli, sous réserve des dispositions des clauses 17.08 et 17.09.

17.06 Paye de vacances : Le salaire pour chaque semaine de vacances dont peut bénéficier l'employé doit être calculé sur la base de sa semaine normale de travail.

17.07 Les employés qui ont gagné leurs vacances en vertu du plan de vacances mais tombent malade ou sont blessés avant d'avoir pu prendre leurs vacances peuvent, en en faisant la demande à la Compagnie, recevoir leur paye de vacances. Il est entendu

cependant que la paye de vacances et celle d'invalidité ne peuvent être versées pour la même période.

17.08 Dans toute la mesure du possible, les vacances seront accordées pour la période choisie par l'employé, mais la Compagnie dispose en dernier lieu de l'allocation des périodes de vacances afin d'assurer le bon fonctionnement du bureau de ventes. Tous les efforts raisonnables seront mis en oeuvre pour permettre à chaque employé de prendre ses vacances entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre. À cet égard, un employé qui peut bénéficier de plus de trois (3) semaines de vacances doit, sauf accord contraire entre l'employé et son directeur, prendre ses vacances en non moins de deux périodes dont aucune fraction ne doit être inférieure à une semaine ou supérieure à trois semaines. Lorsqu'il existe une possibilité de choix dans les dates de vacances, l'ancienneté prévaut. La liste des vacances sera affichée.

- 17.09 (a) À l'exception de ce qui est établi à la clause 17.09 (b), les vacances ne seront accordées que pendant la période de référence pour congés payés au cours de laquelle elles doivent être prises et ne peuvent être reportées sur la période de référence suivante. Cependant si, en cas d'urgence, un employé n'est pas autorisé à prendre ses vacances pendant la période de référence au cours de laquelle elles doivent être prises, il doit avoir le droit de les prendre au cours de la période de référence suivante.
- (b) Un employé qui peut bénéficier d'une quatrième ou d'une cinquième semaine de vacances peut, avec un arrangement préalable avec son directeur, accumuler sa quatrième et/ou sa cinquième semaine de vacances d'année en année pour les prendre plus tard à une période qui convient à la Compagnie, tenant compte des souhaits de l'employé. Ces vacances accumulées

ne peuvent être prises que par semaines complètes ou un multiple de semaine complète. Dans toute la mesure du possible, les vacances seront accordées pour la période choisie par l'employé, mais la Compagnie dispose en dernier lieu de l'allocation des périodes de vacances afin d'assurer le bon fonctionnement du bureau de ventes, et pourvu qu'elles n'interfèrent pas avec l'organisation des vacances normales pendant l'année en cours.

17.10 Les employés qui ont droit aux vacances ne seront pas autorisés à toucher de l'argent à la place.

17.11 Un employé qui peut bénéficier de vacances et est licencié doit recevoir une paye pour les vacances qu'il pouvait prendre. Un employé qui ne peut pas bénéficier de ses premières vacances et est licencié doit recevoir, à la place des vacances, une paye conformément aux lois provinciales applicables relatives aux vacances. Ces employés peuvent laisser leur paye de vacances à la Compagnie pendant une période ne dépassant pas six mois ou jusqu'à la fin de la période de référence pour congés payés alors en cours, selon ce qui survient en premier.

17.12 Un employé qui peut bénéficier de vacances et dont l'emploi cesse pour quelque raison que ce soit, doit recevoir une paye pour les vacances dont il pouvait bénéficier. En cas de décès, cette paye sera versée à ses héritiers ou à la personne qui y a légalement droit. Un employé qui ne peut pas bénéficier de ses premières vacances et dont l'emploi cesse pour quelque raison que ce soit, doit recevoir une paye conformément aux lois provinciales applicables relatives aux vacances.

17.13 Les employés ont le droit de recevoir leur paye de vacances au début de leur période de vacances s'ils le désirent.

17.14 Si un jour férié payé tombe pendant la période de vacances choisie par un employé ou qui lui a été attribuée, la Compagnie, au choix de l'employé

- (a) soit paiera à l'employé un salaire de huit heures à son taux normal de jour férié payé en plus de sa paye de vacance,
- (b) soit accordera à l'employé un autre jour libre en remplacement du jour férié payé, avec un salaire de huit heures à son taux normal, à une période sur laquelle la Compagnie et l'employé se sont mis d'accord.

Si l'employé désire choisir la disposition de la clause 17.4 (b) des présentes, il doit en informer la Compagnie dans un délai raisonnable avant la période de vacances choisie par lui ou qui lui a été attribuée. DH.
nil.
-17.14-
AB
JL

17.15 Toutes les dispositions de la présente convention relatives aux vacances doivent être comprises sous réserve des lois provinciales et fédérales applicables, et dans le cas où les avantages exigés aux termes de ces lois sont plus favorables aux employés que les avantages relatifs aux vacances prévus dans la présente convention, ces lois prévalent.

ARTICLE XVIII - FERMETURE DU BUREAU DE VENTES

18.01 La Compagnie donnera un préavis de son intention de fermer le bureau de ventes mentionné dans la présente convention au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant cette fermeture. Lorsqu'un employé qui figurait sur la liste du personnel actif ou

non actif du bureau de ventes à la date du préavis ou à un autre moment après cette date (à l'exclusion des remplacements temporaires ou des employés récemment embauchés) quitte le service de la Compagnie de façon permanente comme conséquence de cette fermeture avant l'expiration de quatre-vingt-dix (90) jours à partir du jour du préavis, alors pour chaque jour (calculé sur une semaine de travail de cinq jours) suivant son départ compris dans la période des quatre-vingt-dix (90) jours et non compris dans une semaine pour laquelle une garantie hebdomadaire est versée, la Compagnie paiera huit (8) heures au taux normal de salaire de l'employé. La Compagnie n'est pas réputée en défaut pour ce qui est de la non-satisfaction à une obligation aux termes des présentes, si cette non-satisfaction est due, en tout ou partie, à une cause quelconque indépendante de sa volonté, telle que le feu, une explosion, etc.

ARTICLE XIX - INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI

19.01 Les indemnités de cessation d'emploi doivent être versées aux employés ayant une (1) ou plusieurs années de service permettant d'accumuler un crédit et qui ont cessé de travailler pour la Compagnie de façon permanente en conséquence d'une réduction de la main-d'oeuvre survenant lors de la fermeture du bureau de ventes lorsqu'on n'espère pas que l'employé sera ré-embauché.

19.02 Les indemnités de cessation d'emploi ne doivent pas être versées :

- (1) aux employés ayant moins de un (1) an de service permettant d'accumuler un crédit;
- (2) aux employés licenciés;
- (3) aux employés qui font l'objet d'un renvoi motivé;
- (4) aux employés qui démissionnent volontairement;
- (5) aux employés retraités et vivant avec une retraite;
- (6) aux employés qui refusent une offre d'emploi faite par la Compagnie dans un autre de ses bureaux dont le lieu est facilement accessible à partir du lieu

de travail que quittent les employés.

19.03 Les indemnités de cessation d'emploi sont calculées sur la base du barème suivant à utiliser pour trouver le nombre de semaines de paye selon les années de service permettant d'accumuler un crédit. Les indemnités sont calculées sur la base de quarante (40) heures par semaine, ou celle du travail hebdomadaire normal de l'employé si elle est différente, à son taux normal de salaire :

<u>Années de service permettant d'accumuler un crédit</u>	<u>Semaines de paye</u>
1	1
2	1½
3	2
4	2½
5	3
6	3½
7	4½
8	5½
9	6½
10	7½
11 et plus, additionner à	7½

1 semaine et demie de paye pour chaque année au-delà de dix (10) ans permettant d'accumuler un crédit.

EXEMPLE :

12 années de service permettant d'accumuler un crédit :
10 premières années de ce service 7½ semaines de paye
Service au-delà de 10 ans
(12 - 10 = 2 x 1½) . . . 3 semaines de paye

Indemnité totale de cessation d'emploi 10½ semaines de paye

À l'indemnité de cessation d'emploi calculée comme dans l'exemple de la page précédente, il faut ajouter la paye de vacances pour la période courante de référence pour congés payés si l'employé y a droit et n'a pas pris ces vacances.

19.04 Le montant dû aux termes de la police doit être payé comme suit :

- (1) Les montants inférieurs ou équivalents à quatre (4) semaines de paye, en une somme globale.
- (2) Les montants supérieurs à quatre (4) semaines de paye, en versements hebdomadaires équivalents au salaire complet jusqu'à ce que la somme totale soit versée. Si pour des raisons valables et suffisantes, l'employé demande un règlement en une somme globale, celle-ci doit être versée lorsque c'est assurément à l'avantage de l'employé.
- (3) En cas de décès, tout solde impayé doit être versé à la veuve ou aux personnes à charge.

ARTICLE XX - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

20.01 La Compagnie doit prendre des dispositions raisonnables quant à la sécurité et l'hygiène des employés durant les heures de travail. Les employés doivent porter et utiliser les dispositifs de protection et autres équipements réputés nécessaires et fournis par la Compagnie pour les protéger des blessures. Lorsque les employés travaillent, ils doivent pouvoir à tout moment bénéficier des premiers secours.

20.02 La Compagnie conservera le régime complémentaire médical global sans frais pour l'employé.

20.03 Un Comité mixte Compagnie-Syndicat pour l'examen de la sécurité doit être créé au bureau de ventes. Il doit être composé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et des employés et, de plus, avoir un président nommé par la Compagnie.

Le Syndicat est d'accord pour donner à la Compagnie une liste des représentants des employés. Le directeur et le représentant syndical se mettront d'accord sur la taille du comité pour la sécurité au bureau de ventes. Les réunions du comité seront prévues par le président à des heures et d'une façon qui ne dérangent pas le bon fonctionnement du bureau de ventes. Les représentants des employés nommés par le Syndicat doivent être payés au taux applicable pour le temps passé à ces réunions.

20.04 Le comité mixte Compagnie-Syndicat pour l'examen de la sécurité peut recommander au directeur du bureau de ventes des améliorations des conditions de sécurité au bureau de ventes et doit être informé de ce qu'il advient de ses recommandations. Le comité peut également enquêter sur les causes d'accidents qui surviennent au bureau de ventes et peut faire au directeur du bureau des recommandations destinées à prévenir d'autres accidents semblables.

20.05 La Compagnie convient d'offrir le régime d'assurance dentaire décrit à l'annexe D des présentes et en en constituant une partie.

ARTICLE XXI - OUTILS ET VÊTEMENTS

21.01 La Compagnie procurera aux employés des couteaux, des aiguisoirs et des gants lorsqu'elle est d'avis qu'il est nécessaire ou souhaitable d'agir ainsi. Lorsque l'un des éléments mentionnés ci-dessus est usé, la Compagnie le remplacera. Tous ces éléments restent en tout temps la propriété de la Compagnie.

21.02 La Compagnie convient de mettre à disposition des vêtements de travail lavables, des tabliers et des manches imperméables ainsi que la Compagnie peut le préciser aux employés à qui elle demande de porter ces vêtements. Tous ces vêtements restent la propriété de la Compagnie et ne doivent pas être sortis des locaux de la Compagnie. Les vêtements qui, de l'avis de la Compagnie, sont usés doivent être rendus avant d'être remplacés. En cas de cessation d'emploi, tous les vêtements fournis par la Compagnie doivent lui être rendus. L'employé qui ne rend pas un vêtement selon les dispositions de la présente clause doit le payer.

ARTICLE XXII - INFORMATION GÉNÉRALE

22.01 Dans les trente (30) jours de la ratification de la présente convention, la Compagnie fournira au Syndicat et à ses représentants une liste des noms des contremaîtres, directeurs et chefs de sections. La Compagnie informera le Syndicat par écrit de tout changement.

22.02 Dans les trente (30) jours de la ratification de la présente convention, le Syndicat fournira à la Compagnie une liste des noms des représentants syndicaux avec la date à laquelle ils ont assumé la responsabilité de représentants. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit de tout changement.

22.03 Les avis du Syndicat peuvent être affichés sur un tableau d'affichage désigné, sous réserve de l'approbation du directeur du bureau de ventes quant à leur contenu. La Compagnie n'affichera pas d'avis sur le même tableau.

22.04 Rien dans la convention ne doit pousser la Compagnie ou le Syndicat à prendre des mesures illégales en raison de l'application de lois provinciales et/ou fédérales, de règles et/ou de règlements présents ou à venir.

22.05 Il est entendu que :

- (a) Il sera permis au représentant syndical extérieur de discuter directement avec le directeur du bureau de ventes en ce qui concerne une question quelconque qui peut affecter le bureau de ventes dans son ensemble, et
- (b) Il sera permis au représentant syndical local (à l'exclusion des délégués syndicaux) de discuter directement avec le directeur ou son représentant désigné en ce qui concerne une question quelconque qui peut affecter le bureau de ventes dans son ensemble.
- (c) Des griefs qui peuvent être présentés aux termes de la clause 3.04 des présentes ne peuvent pas l'être pour discussion aux termes de la présente clause 22.05.

22.06 La Compagnie convient qu'elle portera une attention juste et raisonnable à tout candidat ou employé quel que soit sa race, son sexe, sa couleur, sa religion, sa nationalité, son appartenance au Syndicat.

22.07 Nul employé hors de l'unité de négociation ne sera utilisé pour un travail de même nature que celui exécuté par les employés de l'unité de négociation, excepté dans les cas suivants :

- (a) aux fins d'initier les nouveaux employés, ou les employés à un nouveau travail, ou de former les employés;
- (b) aux fins de remplacer un employé qui ne vient pas travailler, qui doit se remettre d'une blessure ou d'une maladie ou qui, pour une autre raison, est momentanément absent;
- (c) dans des lieux isolés ou dans le cas d'équipes pas assez nombreuses pour justifier de la présence d'un directeur ou d'un employé qui exerce des fonctions directoriales et seulement lorsque l'utilisation de ces employés a déjà été pratiquée dans le passé.

22.08 Tout règlement nouveau dont la Compagnie a l'initiative doit être affiché et le Syndicat informé avant qu'il n'entre en vigueur. Tout règlement existant ou futur qui déroge à l'une des dispositions de la présente convention sera immédiatement déclaré nul et annulé.

ARTICLE XXIII - DIRECTION

23.01 La direction du bureau de ventes et la direction de la main-d'oeuvre, y compris le droit d'engager du personnel, de promouvoir et de rétrograder les employés, de suspendre ou de renvoyer avec un motif justifié, d'affecter et de ré-affecter les employés ou de réduire la main-d'oeuvre, de déterminer les produits qui doivent être manipulés, produits ou fabriqués, les programmes et méthodes de fabrication, les procédés et les moyens de production ou de manipulation, reviennent exclusivement à la Compagnie, pourvu que ceci ne soit pas utilisé aux fins de discrimination contre un employé ou le Syndicat ou à celles d'éviter l'application des dispositions de la présente convention.

ARTICLE XXIV - MALADIES ET ACCIDENTS

24.01 Nul employé ne doit bénéficier des avantages aux termes du présent article à moins qu'il n'avise rapidement la Compagnie de son impossibilité de se rendre au travail.

24.02 Lorsque des employés qui reçoivent des versements au titre de maladie ou d'accident aux termes du présent article prennent leur retraite en raison de leur âge, d'incapacité physique ou mentale, ou pour d'autres raisons, les versements aux termes du présent article cessent.

24.03 Lorsqu'une incapacité se produit, un employé sera inscrit sur la liste du personnel inactif approprié et non plus sur la liste du personnel actif. À l'exception des dispositions de la clause 24.06, les avantages auxquels un employé peut avoir droit aux termes de la présente clause sont déterminés par son état de service et son statut lorsque l'incapacité se produit.

24.04 Dans le cas de maladie ou d'accident ne faisant pas l'objet d'une compensation, les versements inférieurs au montant ou à la durée de ceux payables aux termes du présent article, sont prévus par les lois fédérales ou provinciales; il est entendu que seule est payable la différence, le cas échéant, entre les versements exigés par ces lois et le montant auquel l'employé a droit aux termes du régime de versements pour cette maladie ou cet accident ne faisant pas l'objet d'une compensation. Si les versements exigés par ces lois fédérales ou provinciales sont supérieurs à ceux payables aux termes du présent article, aucun versement ne sera effectué aux termes de celui-ci.

24.05 Lorsque des employés s'absentent en raison d'incapacité due à la maladie ou à un accident ne faisant pas l'objet d'une compensation, et lorsque ces absences et leur prolongation sont appuyées d'une preuve médicale satisfaisante, les versements partiels de salaire doivent être effectués conformément aux modalités suivantes :

Les versements ne doivent pas être effectués lorsque des employés s'absentent en raison d'incapacité due à une maladie ou une blessure causée par la mauvaise conduite ou le propre fait de l'employé, ou en étant la conséquence. Toutes les absences doivent être considérées comme débutant à partir de la perte du premier jour au cours duquel l'employé devait travailler.

P R O G R A M M E

Service exigé :

Pendant la période où il accumule des crédits de service selon la définition qu'en donne l'article XXV, et après trois mois ou plus de ce service au début de l'absence, tout ce service doit avoir été accompli avant que l'employé ne se soit trouvé, le cas échéant, dans l'une des situations suivantes, la dernière en date :

- (1) Renvoi motivé;
- (2) Départ;
- (3) Licenciement dépassant une (1) année;
- (4) Non-retour au travail pour la Compagnie dans le temps limité par la clause 15.11 des présentes après rappel;

Période d'attente :

Moins de cinq ans de service permettent d'accumuler un crédit - sept jours civils consécutifs.

Cinq ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit - aucune.

La période d'attente de sept jours est abandonnée dans le cas d'un employé hospitalisé pendant cette période d'attente en raison d'une maladie ou d'un accident.

Montant du versement :

Le montant du versement doit être calculé comme suit :

- (a) Dans le cas d'un employé qui a cinq ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit, ou qui a moins de cinq ans de service permettant d'accumuler un crédit et a été hospitalisé dans des circonstances résultant de l'abandon de la période d'attente de sept jours :

<u>Semaines consécutives d'incapacité faisant l'objet d'une compensation</u>	<u>Pourcentage des salaires</u>
Première semaine	50%
Deuxième semaine	55%
Troisième semaine	60%
Quatrième semaine	60%
Cinquième semaine et semaines subséquentes	65%

- (b) Dans le cas d'un employé qui a moins de cinq ans de service permettant d'accumuler un crédit :

<u>Semaines consécutives d'incapacité faisant l'objet d'une compensation</u>	<u>Pourcentage des salaires</u>
Première semaine	50%
Deuxième semaine	60%
Troisième semaine	60%
Quatrième semaine	60%
Cinquième semaine et semaines subséquentes. . .	65%

Sur la base de quarante (40) heures ou du nombre d'heures hebdomadaires normalement prévues au travail s'il est différent. Les versements quotidiens seront effectués sur la base de un cinquième du versement hebdomadaire comme il a été calculé ci-dessus dans les cas comprenant des absences plus courtes qu'une semaine de travail.

Importance du versement :

Pour un employé ayant trois mois ou plus de service permettant d'accumuler un crédit comme le prévoient les dispositions ci-dessus, mais ayant moins de huit ans de service permettant d'accumuler un crédit, jusqu'à quinze semaines du versement hebdomadaire ainsi qu'il a été calculé ci-dessus pour toute absence, moins les versements effectués pour les autres absences pendant la période d'un mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence actuelle se produit, excepté lorsque l'absence actuelle est attribuable à une incapacité qui a provoqué toutes les autres absences pendant les trois mois immédiatement précédents, auquel cas le montant de la réduction devra correspondre à tous les versements effectués au titre des absences attribuables à cette incapacité durant la période de trois mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence se produit.

Pour un employé ayant huit ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit, deux semaines pour chaque année de service permettent d'accumuler un crédit au versement hebdomadaire ainsi qu'il a été calculé ci-dessus pour toute absence, moins les versements effectués pour les autres absences pendant la période d'un mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence actuelle se produit, excepté lorsque l'absence actuelle est attribuable à une incapacité qui a provoqué toutes les autres absences pendant les trois mois immédiatement précédents, auquel cas la réduction devra correspondre à tous les versements effectués au titre des absences attribuables à cette incapacité durant la période de trois mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence se produit.

En cas d'incapacité due à la grossesse ou à une maladie causée par la grossesse, les versements et leur durée seront effectués sur la même base que celle indiquée ci-dessus, excepté que les versements ne seront pas effectués pendant ou en ce qui concerne une période :

- (i) Qui commence dix (10) semaines avant la semaine prévue pour l'accouchement et termine six (6) semaines après la semaine de l'accouchement.
- (ii) De congé de maternité pris conformément à la loi provinciale.
- (iii) Pour laquelle des allocations de maternité sont versées aux termes de l'article 30 de la Loi sur l'assurance-chômage.

24.06 Si, au cours d'une période où un employé s'absente en raison d'une maladie ou d'un accident et reçoit des allocations aux termes de l'article XXIV, la présente convention collective prévoit une augmentation du taux de salaire, ces allocations de maladie et d'accident doivent être rajustées en conséquence.

24.07 La Compagnie a le droit, à tout moment, de modifier unilatéralement une disposition quelconque du présent article XXIV afin de rester en règle avec la réduction du taux de la cotisation patronale en matière d'assurance-chômage.

24.08 Le présent article XXIV entre en vigueur la première semaine complète de paye suivant la date à laquelle la Compagnie a reçu l'avis écrit de ~~rectification~~ de la présente convention collective. *- RATIFICATION - D.H. DR AB qf*

ARTICLE XXV - CRÉDITS DE SERVICE

25.01 Les crédits de service pour la période précédant le 1^{er} avril 1966, pour les employés figurant sur la liste du personnel à partir du 1^{er} avril 1966, sont calculés sur la base suivante :

- (a) Aux fins des retraites, des indemnités de cessation d'emploi, des prestations-décès, des congés autorisés ou des bénéfices médicaux ou chirurgicaux, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 pour leur service continu jusqu'à cette date.
- (b) Aux fins des vacances, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 pour leur service accumulé jusqu'à cette date.
- (c) Aux fins de maladie et d'accident, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 du plus grand des montants fixés aux termes des sous-clauses (a) ou (b) ci-dessus.

25.02 À partir du 1^{er} avril 1966, les employés accumulent des crédits de service tandis qu'ils figurent sur la liste du personnel de la Compagnie, sous réserve des dispositions suivantes :

- (a) La période d'absence due aux causes suivantes sera comptée pour le crédit de service de l'employé mais seulement après le retour au travail de l'employé aussi rapidement qu'il en est capable après cette période d'absence :
1. Absences dues à la maladie, à un accident, ou à une grossesse lorsque cette absence est appuyée d'une preuve médicale satisfaisante.
 2. Absences diverses approuvées, tel que celles dues aux vacances, aux congés pour faire partie d'un jury, aux congés pour décès.
 3. Absences pendant le service militaire dans les forces armées canadiennes.
 4. Absences autorisées jusqu'à un maximum de trois (3) mois.
- (b) Les employés n'accumuleront pas de crédits de service pendant les absences lorsque :
1. Ils font l'objet d'un renvoi motivé, ils sont licenciés, ils quittent volontairement la Compagnie ou pour une raison précisée à l'article XIX, qu'ils reçoivent ou non une indemnité de cessation d'emploi.
 2. L'absence est due à une grève.
 3. L'absence est le résultat d'une mesure disciplinaire.
 4. L'absence est une partie de congé autorisé qui dépasse trois (3) mois.

- 25.03 Les employés perdront le bénéfice des crédits de service si :
- (a) Ils font l'objet d'un renvoi motivé.
 - (b) Ils quittent volontairement le service de la Compagnie.
 - (c) Ils ne retournent pas au travail après y avoir été rappelé après un licenciement dans les limites prévues à la clause 15.11, ou s'ils ne peuvent être retrouvés par la Compagnie lorsque celle-ci a fait des efforts raisonnables.
 - (d) Ils n'ont pas été à l'emploi de la Compagnie en raison d'un licenciement pendant une période de une (1) année.
 - (e) Ils ont cessé de travailler pour la Compagnie pour une raison précisée à l'article XIX, qu'ils reçoivent ou non une indemnité de cessation d'emploi.

S'ils sont ré-embauchés par la suite, ils n'accumuleront pas de crédits pour le service antérieur.

ARTICLE XXVI - CONGÉ DE SERVICE JUDICIAIRE

26.01 Lorsqu'un employé normal est absent pour faire partie d'un jury ou pour témoigner à la suite d'une assignation, la Compagnie lui versera son taux normal de salaire pour chacune des heures pendant lesquelles il aurait travaillé s'il n'avait pas été appelé comme juré, moins les honoraires de juré, ou s'il est témoin les honoraires de témoin, qu'il a reçus pour avoir fait partie d'un jury ou avoir témoigné.

ARTICLE XXVII - DEUIL

27.01 Lorsqu'il est nécessaire qu'un employé normal figurant sur la liste du personnel actif s'absente un jour de travail normal pour assister aux funérailles d'un parent proche (père, beau-père, mère, belle-mère, frère, beau-frère, soeur, belle-soeur, conjoint, grand-parent, petit-fils, petite-fille, fils ou fille), il doit être payé pendant huit (8) heures à son taux normal de salaire pour chacun des jours d'une telle absence jusqu'à un maximum de trois jours de travail normaux consécutifs.

ARTICLE XXVIII - DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 Sauf dispositions contraires dans le texte, la présente convention collective entre en vigueur à la date de ratification et reste valide et effective jusqu'au 29 septembre 1982 inclusivement, et d'année en année après cette date, à moins qu'un avis écrit de l'intention d'y mettre fin ou d'y apporter des modifications ne soit donné mutuellement par l'une ou l'autre partie au moins trente (30) jours avant sa date d'expiration.

SIGNÉ au nom des parties par leurs représentants dûment autorisés le . . . *six* . . . *janvier* 1980-1981-*81* D.H.
D.H.
D.H.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS, SECTION 501
U.F.C.W. (F.T.Q.)

Par : *Hervé Héroux*
Jules Favoie

SWIFT CANADIAN CO. LIMITED

PAR : *R.W. McKenney*
M. Nault
A. Bourget

ANNEXE "A"

DESCRIPTION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

"Tous les employés, selon la définition qu'en
donne le Code du Travail, à l'exclusion des comptables, des
- ~~SURINTENDANTS~~ ~~chefs~~ d'entrepôts, des directeurs d'abattoirs, des vendeurs
et des employés de bureau." AINSI QUE DU GÉRANT DE LA BOUCHERIE.

D.H. M.L. B. J.F.

ANNEXE "B"

AUTORISATION DE RETENUE DES DROITS À LA SOURCE

Il existe un accord mutuel sur le formulaire d'autorisation qui suit comme étant la "forme prescrite" mentionnée à la clause 1.04 de la présente convention.

"Je, soussigné,, employé de Swift Canadian Co., Limited, à son bureau de ventes de et membre de la Section du , autorise et ordonne par la présente Swift Canadian Co., Limited à déduire des gains accumulés à mon crédit, à chaque paye de chacune des quatre premières semaines civiles de chaque mois civil, le montant des droits d'adhésion au Syndicat et la cotisation mensuelle (fixée sur une base hebdomadaire) et à les remettre à la Section du

J'autorise d'autre part Swift Canadian Co., Limited à verser les montants ainsi déduits à (la personne officiellement désignée de la section syndicale) dont le reçu en conséquence constitue une quittance valable de Swift Canadian Co., Limited pour le montant ainsi déduit de mes gains.

Nom Numéro
Adresse Témoin
..... Date"

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE DES DROITS À LA SOURCE

Il existe un accord mutuel sur le formulaire d'autorisation qui suit comme étant la "formule prescrite" mentionnée à la clause 1.04 de la présente convention.

"Je, soussigné,employé de Swift Canadian Co., Limited, à son bureau de ventes de , autorise et ordonne par la présente Swift Canadian Co., Limited à déduire à chaque paye de chacune des quatre premières semaines civiles de chaque mois civil, des gains accumulés à mon crédit, le montant de la cotisation mensuelle de la Section du

J'autorise d'autre part Swift Canadian Co., Limited à verser les montants ainsi déduits à la personne officiellement désignée de la section syndicale dont le reçu en conséquence constitue une quittance valable de Swift Canadian Co., Limited pour le montant ainsi déduit de mes gains.

Nom

Adresse

Numéro

Témoin

Date"

ANNEXE "D"

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

Les services suivants seront couverts par le régime à partir de la date de ratification:

1.
 - Examens
 - Consultations
 - Procédés diagnostiques particuliers
 - Rayons X
 - Services préventifs, tels que détartrage et polissage, ainsi que les traitements au fluorure
 - Obturations courantes
 - Extractions
 - Anesthésie
 - Traitements périodontiques
 - Traitements endodontiques
 - Services chirurgicaux
 - Prothèses dentaires, rebasage de prothèses, réparations et ajustements.

2. Le régime remboursera l'employé à 80% des dépenses autorisées (à l'exception des frais de prothèses, auquel cas 50% seront remboursés), dépenses autorisées qui seront fixées en fonction des droits de 1980 à l'Association dentaire, lorsque ce tarif existe, sinon en fonction du tarif en vigueur avant 1980, et avec un versement annuel maximal de \$500 à chaque employé ou personne à charge.

3. Lorsqu'il est prévu que les demandes de remboursement de frais dépasseront \$200 par employé ou personne à charge, un programme de soins sera présenté à la compagnie d'assurances avant le début des soins.

4. L'admissibilité sera la même que pour le régime complémentaire médical global.

5. Les frais dentaires couverts ne comprennent pas les cas suivants pour lesquels aucun versement ne pourra être effectué:
 - les services non compris dans ce qui précède
 - les services fournis aux termes de régime de l'Etat et des accidents du travail
 - les services couverts aux termes de toute autre assurance
 - le traitement cosmétique
 - les frais occasionnés par les rendez-vous annulés
 - le remplacement de prothèses et d'appareils existants datant de moins de 3 ans ou qui peuvent être réparés
 - les prothèses posées dans les 3 ans de la date à laquelle ces prothèses ont été fournies aux termes de ce régime
 - le vol ou la perte des prothèses
 - les services commencés ou les prothèses commandées avant la date effective du régime.

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1A1

Monsieur,

Objet: Swift Canadian Co., Limited
Régime complémentaire médical global

Nous vous confirmons notre accord comme suit, en ce qui concerne le Régime complémentaire médical global:

1. Le versement des avantages aux employés et personnes à charge couverts par le régime débiteront lorsque la franchise aura été atteinte. Les avantages correspondent à 85% des dépenses remboursables engagées par l'individu au cours de l'année civile.
2. La franchise de \$25.00 ne s'appliquera qu'une fois par année civile pour chaque personne, même dans le cas de plusieurs accidents ou maladies. Il n'y aura pas plus de deux franchises de \$25.00 par ~~personne~~ et par année civile. *-FAMILLE - D.H. DL. B JF*
3. Un avantage supplémentaire sera compris pour couvrir les dépenses engagées pour l'achat de lunettes et montures prescrites par ordonnance. Cet avantage se limite à un maximum de \$60.00 pour vingt-quatre (24) mois consécutifs pour chaque personne couverte par le régime. La franchise normale et les dispositions de co-assurance du régime médical ne s'appliquent pas à cet avantage.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des relations de travail,
R.W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des Employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1AY

Monsieur,

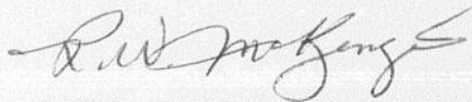
Objet: Swift Canadian Co., Limited
Régime de retraite des employés horaires

Nous vous confirmons notre accord en ce qui concerne la modification apportée au Régime de retraite des employés horaires de Swift Canadian Co., Limited, comme suit:

En vigueur à partir du 30 septembre 1980, les avantages de retraite d'un employé d'une unité de négociation admissible seront calculés sur la base de \$5.00 par mois et par année de service permettant d'accumuler les crédits. Tous les employés de l'unité de négociation prenant leur retraite après le 30 septembre 1980 ne bénéficieront de ces avantages que par mois et par année de service permettant d'accumuler les crédits.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des relations
de travail
R.W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des Employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1AY

Monsieur,

Nous souhaitons vous confirmer notre position en ce qui concerne les employés horaires qui sont appelés à remplacer du personnel de surveillance.

Les employés horaires recevront leur taux de salaire normal plus 10% comme dédommagement supplémentaire lorsqu'ils assurent ce remplacement.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des relations de travail,
R. W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd

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	<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		M-770-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	81-01-06	81-03-02		81-01-06	82-09-29	15	

<p>Association</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés, section 501 U.F.C.W. (F.T.Q.). 3398 boul. Crémazie, est, Montréal, P.Q. H2A 1A4</p>	<p>Employeur</p> <p><input type="checkbox"/> Déposant</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Swift Canadian Co. Ltd. 1560 Brandon Crescent, Lachine, P. Qué. H8T 2M9</p>
---	--

Unité de négociation

E.V.: 320 Monseigneur Tessier ouest, Rouyn, P.Q.
Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exclusion du comptable, du surintendant de l'entrepôt, du gérant de la boucherie, des vendeurs et des employés de bureau.

Région	Activité	Affiliation
00-01	1011 (5)	7

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

DEPOSANT: Union des employés de Commerce, local 501. Att: M. Jules Lavoie, 3398 est, boul. Crémazie, Montréal, P.Q. H2A 1A4

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, local 501, (UFCW) (FTQ). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Mme B. Bourassa	81-03-19

Pour renseignements

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

003(080)

COPIE 4

06086-3
BUREAU GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTREAL M-770-09

mtf

'81 MAR -2 15 33

PAR MESSAGEUR

SWIFT CANADIAN COMPANY LIMITED
BUREAU DE VENTES DE ROUYN
ROUYN, QUEBEC

CONVENTION SYNDICALE

1 9 8 0 - 1 9 8 2

S O M M A I R E

		<u>PAGE</u>
ARTICLE I	EMPLOYÉS	1
ARTICLE II	OBJET	3
ARTICLE III	PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS	4
ARTICLE IV	SALAIRES	8
ARTICLE V	SALAIRES ATTACHÉS AUX NOUVEAUX EMPLOIS	9
ARTICLE VI	SALAIRES ATTACHÉS AUX EMPLOIS	11
ARTICLE VII	RENSEIGNEMENTS SUR LE SALAIRE	13
ARTICLE VIII	HORAIRES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
ARTICLE IX	SALAIRES POUR LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS	14
ARTICLE X	SALAIRES POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUOTIDIENNES OU HEBDOMADAIRES, LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS TRAVAILLÉS	16
ARTICLE XI	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRÉAVIS	17
ARTICLE XII	GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL AU TRAVAIL	18
ARTICLE XIII	PÉRIODES DE REPOS ET REPAS	19
ARTICLE XIV	GARANTIE HEBDOMADAIRE	19
ARTICLE XV	ANCIENNETÉ	21
ARTICLE XVI	ABSENCES AUTORISÉES	26
ARTICLE XVII	VACANCES	28
ARTICLE XVIII	FERMETURE DU BUREAU DE VENTES	32
ARTICLE XIX	INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI	33
ARTICLE XX	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	35
ARTICLE XXI	OUTILS ET VÊTEMENTS	36
ARTICLE XXII	INFORMATION GÉNÉRALE	37
ARTICLE XXIII	DIRECTION	39
ARTICLE XXIV	MALADIES ET ACCIDENTS	40
ARTICLE XXV	CRÉDITS DE SERVICE	45
ARTICLE XXVI	CONGÉ DE SERVICE JUDICIAIRE	47
ARTICLE XXVII	DEUIL	48
ARTICLE XXVIII	DURÉE DE LA CONVENTION	48

CONVENTION

E N T R E :

SWIFT CANADIAN COMPANY LIMITED (ci-après appelé "Compagnie") en ce qui concerne les employés de la Compagnie, selon la description qui en est faite l'annexe A, travaillant à son bureau de ventes, 320 rue Monseigneur Tessier Ouest, Rouyn (Québec).

E T :

le SYNDICAT DES EMPLOYÉS section 501, U.F.C.W. (F.T.Q.) ou ses successeurs, aux termes de la charte de l'Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, affilié à la F.A.T., le C.O.I., la F.T.Q. et le (la) C.R.T.A.T. (mentionné ci-après comme étant le "Syndicat").

ARTICLE I - EMPLOYÉS

- 1.01 La Compagnie convient que sous réserve de conformité avec la procédure établie ci-après, une condition de l'emploi sera que tout employé qui, au 30 septembre 1980, était membre en règle du Syndicat ou qui en est devenu membre après cette date, doit conserver son inscription au Syndicat pendant la durée de la présente convention ou d'un renouvellement de celle-ci. Un employé satisfait aux exigences de la présente clause aussi longtemps qu'il paie normalement sa cotisation syndicale mensuelle.
- 1.02 Nul employé ne doit être soumis à des pénalités en raison du fait qu'il a posé sa demande pour être inscrit au Syndicat ou pour en redevenir membre, à l'exception des dispositions qui peuvent être prévues dans la Constitution et les règlements administratifs du Syndicat; aucune coercition ou intimidation d'aucune sorte ne doit être pratiquée pour obliger ou influencer un employé à devenir membre du Syndicat, pas plus que ne doit être pratiqué ou permis de discrimination d'aucune sorte en ce qui concerne les employés qui sont ou qui vont devenir membres du Syndicat.

- 1.03 Si un employé affirme qu'il a normalement payé sa cotisation syndicale mensuelle et que le Syndicat le nie, une telle affirmation doit constituer un grief qui doit être traité selon la procédure de règlement des griefs établie dans la présente convention.
- 1.04 La Compagnie convient que, à la réception de l'autorisation écrite rédigée selon la forme prescrite dans l'annexe B ou l'annexe C adjointes à la présente convention et en en constituant une partie, elle déduira du salaire de l'employé à chaque paye pendant les quatre premières semaines civiles de chaque mois civil pendant la durée de la présente convention, le montant de la cotisation syndicale et les droits d'adhésion fixés hebdomadairement et dont on a autorisé la déduction, et elle transmettra la somme totale des montants ainsi déduits à la personne officiellement désignée de la section syndicale au plus tard le quizième jour du mois suivant. Le Syndicat certifiera par écrit à la Compagnie le montant des droits d'adhésion au Syndicat, les cotisations mensuelles et la déduction hebdomadaire mentionnée ci-dessus.
- Une condition de l'emploi sera que les employés actuels qui ne sont pas membres du Syndicat et tout employé futur qui a terminé sa période d'essai, devra signer un formulaire d'autorisation selon ce que prescrit l'annexe B ou l'annexe C adjointes à la présente convention.
- 1.05 Une autorisation écrite relative à la déduction du montant de la cotisation syndicale mensuelle conformément à la clause 1.04 ci-dessus n'est pas révocable par un employé de l'unité de négociation.

- 1.06 Dans la présente convention, excepté lorsque le contraire est spécifiquement établi, ou lorsque le contexte l'exige autrement, les mots du genre masculin comprennent le genre féminin.
- 1.07 La Compagnie convient de ne négocier qu'avec le Syndicat en ce qui concerne les employés de l'unité de négociation décrite dans l'annexe A.
- 1.08 La Compagnie fera suivre au Syndicat et à ses représentants, mensuellement, une liste des nouveaux employés, des modifications de postes, des cessations d'emploi, des employés qui se joignent à l'unité de négociation ou qui la quittent, le nom, le numéro d'inscription, le numéro d'assurance sociale, la date de cessation d'emploi, et la fonction des employés à temps partiel qui deviennent permanents.

ARTICLE II - OBJET

- 2.01 Il est de l'intention de la présente convention de maintenir une relation harmonieuse entre la Compagnie et ses employés et de prévoir un règlement à l'amiable des griefs qui peuvent s'élever, aussi bien que d'établir les conditions d'emploi, l'échelle des salaires et les heures de travail que doivent observer les parties ici nommées.
- 2.02 Il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni boycottage, ni piquetage, ni arrêt, ni suspension de travail de la part du Syndicat ou de ses membres employés par la Compagnie, ni lock-out de la part de la Compagnie.

ARTICLE III - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 3.01 Des représentants du Syndicat des employés, au nombre maximum de deux (2), choisis parmi les employés normaux de la Compagnie, doivent être nommés par le Syndicat au bureau de ventes de la Compagnie mentionné dans la présente convention pour traiter des griefs avec les représentants de la Compagnie.
- 3.02 La Compagnie doit être informée par le Syndicat des noms des représentants dûment autorisés du Syndicat des employés.
- 3.03 On accordera aux représentants du Syndicat des employés le temps libre nécessaire (avec rémunération pour les deux premières étapes seulement de la procédure de règlement des griefs établis dans la clause 3.04 pour le temps perdu durant les heures travaillées par les employés normaux, y compris toute pénalité applicable pour les heures supplémentaires pour participer à des réunions concernant les griefs avec les représentants désignés de la Compagnie dans le but de régler ces griefs. S'il est nécessaire que les représentants syndicaux quittent leur travail afin de traiter un grief avec les représentants de la Compagnie, ils ne doivent pas quitter leur travail sans avoir au préalable obtenu l'autorisation d'agir ainsi de la part du directeur du bureau de ventes, pourvu que le directeur accorde cette permission aussi rapidement qu'il est possible sans interférence indûe avec la production.
- 3.04 Dans le cas de différends survenant entre le Syndicat, ses membres et la Compagnie :
- (a) Quant à l'interprétation, l'application, l'administration, ou une violation présumée de la présente convention, y compris le fait que le différend soit ou non arbitral, ou

(b) Dans le cas de troubles locaux de toutes sortes survenant dans le bureau relativement aux questions soulevées dans la présente convention, ou d'incident dans les relations de travail, un effort sérieux sera fait pour régler toutes les questions rapidement selon les étapes décrites ci-dessous.

PREMIÈRE ÉTAPE : Entre le ou les employés lésés et le directeur ou son représentant désigné. L'employé lésé peut être accompagné de son représentant syndical. Si l'employé estime à propos de régler son propre grief, le directeur avisera le représentant du syndicat des employés avant de régler le grief. Si l'employé ne présente pas son grief, son représentant syndical peut en prendre l'initiative et s'occuper du règlement du grief avec le directeur ou son représentant désigné

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans le cas où on n'arrive à aucune conclusion au cours de la première étape, alors entre un représentant syndical extérieur, avec ou sans le ou les employés lésés, et un nombre égal de représentants de la Compagnie, y compris le directeur du bureau de ventes ou son représentant désigné (ses représentants désignés).

TROISIÈME ÉTAPE : Dans le cas où on n'arrive à aucune conclusion au cours des deux premières étapes en ce qui concerne les questions s'élevant aux termes des dispositions de la sous-clause (a) de la clause 3.04 des présentes, alors ces questions doivent être renvoyées devant un seul arbitre ou après un accord mutuel devant un conseil d'arbitrage. L'arbitre seul ou le conseil, selon le cas, doivent être liés par les modalités de la présente convention. L'arbitre seul doit être choisi par les parties ou, à défaut d'un accord dans

les trente jours, l'arbitre seul qui ne doit pas être fonctionnaire, doit être nommé par le ministre du Travail et de l'Emploi de la Province de Québec. Le conseil doit comprendre un membre nommé par le syndicat, un membre nommé par la Compagnie, et un troisième membre nommé par les deux précédents et qui sera le président. À défaut d'autres accords écrits par le directeur du bureau de ventes et le représentant de la section syndicale, la personne choisie d'une partie doit être nommée dans les trente jours suivant la date de l'avis écrit de la nomination de la personne choisie de l'autre partie. Au cas où le président n'est pas nommé dans les dix (10) jours de la nomination des deux personnes choisies, le président, qui ne doit pas être fonctionnaire, doit être nommé par le ministre du Travail et de l'Emploi de la Province de Québec.

- 3.05 Les causes qui n'ont pas été réglées au cours de la première étape de la procédure de règlement des griefs doivent être présentées par écrit à la Compagnie.
- 3.06 Lorsque l'on parvient à un règlement ou une décision lors d'une étape quelconque de la procédure de règlement des griefs, après que celui-ci ou celle-ci a été présenté par écrit, le règlement ou la décision doit porter la signature des deux parties, être définitif, lier les parties et ne pas être rouvert. Le règlement doit être signé au nom du Syndicat par le représentant syndical extérieur.

- 3.07 La Compagnie ou le Syndicat reconnaissent et mettent l'accent sur l'utilité de l'application satisfaisante de la procédure de règlement des griefs établie à la clause 3.04 des présentes, avec l'objectif de régler le plus de griefs aussitôt que possible selon la procédure de règlement des griefs.
- 3.08 Lorsqu'un grief qui met en cause la classification appropriée en ce qui concerne le salaire d'un employé est par la suite réglé, et qu'en conséquence le salaire de l'employé est augmenté, cette augmentation doit être rétroactive à la date à laquelle l'erreur dans la classification a été faite, mais si la date est antérieure à la date de ratification de la présente convention collective, cette augmentation ne doit être rétroactive qu'à la date de ratification de la présente convention collective.
- 3.09 Si un employé est licencié pour quelque raison que ce soit et qu'il sent qu'on a agi injustement envers lui, il doit, dans les soixante-douze (72) heures de la réception de l'avis de licenciement, aviser un représentant syndical qui doit, dans les vingt-quatre (24) heures, aviser la Compagnie par écrit. Le congédiement constitue alors un grief traité selon la procédure de règlement des griefs. Si, ultérieurement, il est décidé que l'employé a été injustement licencié, il est réintégré dans ses anciennes fonctions avec les droits et les privilèges que l'arbitre seul ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, peut fixer.

En calculant les soixante-douze (72) et les vingt-quatre (24) heures mentionnées ci-dessus, les samedis, dimanches et jours fériés payés établis à la clause 8.04 ne sont pas pris en compte.

3.10 Lorsqu'un employé est suspendu, congédié, ou fait l'objet d'une mesure disciplinaire écrite ou verbale, la Compagnie s'efforcera d'obtenir la présence d'un représentant syndical au moment de l'élection. La Compagnie doit aviser le représentant syndical local de l'action dans le jour ouvrable suivant si le représentant syndical local n'était pas présent.

3.11 À l'expiration de trois ans à partir de la date de l'événement à propos duquel une remarque disciplinaire ou une mauvaise référence à l'égard de la conduite d'un employé a été indiquée dans le dossier personnel de l'employé, la Compagnie sera dans l'impossibilité d'utiliser cette remarque ou cette référence dans une action disciplinaire.

ARTICLE IV - SALAIRES

4.01 En vigueur à partir du 30 septembre 1980, les taux de salaires autorisés et les salaires de début pour tous les employés payés à l'heure figurant sur la liste du personnel à la date de la réception par la Compagnie de l'avis écrit de ratification de la présente convention sont les suivants :

<u>Classification des emplois</u>	<u>En vigueur au</u> <u>30 septembre 1980</u>	<u>En vigueur au</u> <u>30 septembre 1981</u>
Manoeuvre à temps partiel	5,57 dollars	6,57 dollars
AIDE - Commis boucher	5,71	6,71
Manoeuvre	5,85	6,85
Entretien	6,05	7,05
Surveillant d'entrepôt	6,20	7,20

AK
D.H.
-AIDE-
DF
JF

<u>Classification des emplois</u>	<u>En vigueur au 30 septembre 1980</u>	<u>En vigueur au 30 septembre 1981</u>
Surveillant d'entrepôt (chef de groupe)	6,40 dollars	7,40 dollars
Chauffeurs de camions		
Magasinier	6,50	7,50
Commis boucher	7,05	8,05

ARTICLE V - SALAIRES ATTACHÉS AUX NOUVEAUX EMPLOIS

- 5.01 La Compagnie fixera et mettra en vigueur le salaire attaché à un nouvel emploi et en avisera le représentant syndical local. Aux fins de la présente clause, un nouvel emploi est défini comme un emploi pour lequel aucun salaire n'est indiqué dans le tableau des taux de salaires autorisés.
- 5.02 Dans le cas où la Compagnie et le Syndicat ne peuvent pas parvenir à un accord sur le nouveau salaire, le Syndicat doit donner un avis écrit au directeur du bureau de ventes, spécifiant la base du désaccord. Si l'avis du désaccord n'est pas reçu dans les seize (16) jours après que l'emploi et le nouveau salaire sont en vigueur, le salaire établi par la Compagnie sera considéré comme le salaire agréé.
- 5.03 Sur demande, le directeur du bureau de ventes ou son représentant, négociera avec le représentant syndical local pour ce qui est des salaires attachés aux nouveaux emplois. Si l'on parvient localement à un accord sur ce salaire, il sera soumis à ratification par le président du Syndicat et le négociateur de la Compagnie.
- 5.04 Si l'on ne parvient localement à aucun accord, la question peut être renvoyée par l'une ou l'autre partie locale, devant le président du Syndicat ou le négociateur de la Compagnie à ce niveau.

5.05 Si à ce niveau l'on ne parvient à aucun accord, le différend peut être renvoyé pour arbitrage de façon que le président du Syndicat et le négociateur de la Compagnie se mettent d'accord à ce sujet. Si cette méthode d'arbitrage ne donne lieu à aucun accord dans les trente (30) jours de la date de renvoi, un conseil d'arbitrage est créé de la façon prescrite à la clause 3.04, troisième étape, de la présente convention.

5.06 En parvenant à une décision, le conseil d'arbitrage, ou l'arbitre seul, ou les parties intéressées, ont seulement le pouvoir de considérer :

- (a) le salaire existant selon la grille et l'historique des taux de salaires de la Compagnie, pour des emplois qui nécessitent la même compétence ou une compétence comparable à celle exigée pour le nouvel emploi, et
- (b) le salaire existant payé pour des emplois identiques ou similaires exécutés dans d'autres bureaux de ventes.

5.07 Dans le cas où l'arbitre décide que le salaire déterminé pour le nouvel emploi ne correspond pas à la grille des taux de salaires existante, la Compagnie établira un autre salaire correspondant à la décision de l'arbitre.

5.08 Lorsque les parties se sont mises d'accord sur le salaire d'un nouvel emploi et l'ont ratifié, la Compagnie fournira au Syndicat les nouvelles pages de la grille des taux de salaires autorisés où ces salaires sont indiqués.

- 5.09 (a) Lorsqu'un salaire est fixé pour un nouvel emploi, et qu'il est inférieur au salaire autorisé en vigueur pour un emploi qui existait et qui est remplacé par le nouvel emploi (ci-après appelé "ancien emploi"), tout employé qui a été affecté à l'ancien emploi à l'époque de la création du nouvel emploi et qui est affecté au nouvel emploi doit, aussi longtemps qu'il est affecté au nouvel emploi, continuer de recevoir le salaire autorisé qui était en vigueur pour l'ancien emploi. La Compagnie convient de fournir au centre national du Syndicat le nom et le numéro d'identification de tout employé qui reçoit le salaire autorisé qui était en vigueur pour l'ancien emploi.
- (b) Lorsqu'en conséquence directe de l'introduction d'un nouvel équipement, un emploi est supprimé et le titulaire est muté dans un emploi dont le salaire est moins élevé, son salaire ne doit pas être diminué pendant une période de un an.

5.10 Lorsque le syndicat a déposé un avis de désaccord aux termes de la clause 5.02 des présentes et qu'en conséquence, un salaire plus élevé est fixé pour le nouvel emploi, ce salaire plus élevé prend effet à la date où l'avis de désaccord a été reçu par le directeur du bureau de ventes.

ARTICLE VI - SALAIRES ATTACHÉS AUX EMPLOIS

6.01 Les employés doivent recevoir les salaires au taux applicable indiqué dans la grille des taux de salaires pour l'emploi ou les emplois qu'ils exercent.

6.02 Lorsqu'un employé exerce régulièrement plus d'un emploi, il doit être payé à un taux de salaire horaire fixé en mettant en compte le pourcentage réel du temps travaillé dans l'emploi au salaire le plus élevé, et la balance du temps travaillé dans l'emploi au salaire qui lui est immédiatement supérieur. Un employé travaillant cinquante (50) pour cent ou plus de son temps régulièrement dans l'emploi au salaire le plus élevé doit recevoir ce salaire.

6.03 Lorsqu'un employé doit temporairement remplir une fonction dont le salaire est plus élevé que le sien, il doit recevoir le salaire le plus élevé, mais s'il doit temporairement remplir une fonction dont le salaire est moins élevé que le sien, il doit recevoir son salaire normal.

6.04 Lorsqu'un employé est affecté à un emploi dont le salaire est moins élevé que le sien en raison d'une réduction de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, il doit recevoir le salaire autorisé attaché à l'emploi auquel il a été normalement affecté immédiatement avant cette réduction du bureau de ventes, pour un travail qu'il exerce dans des emplois au salaire inférieur pendant ces périodes, le cas échéant, pendant le temps où il figure sur la liste du personnel pendant les douze (12) semaines civiles suivantes. Si l'employé est renvoyé temporairement à son ancien emploi normal au cours de la période de douze semaines mentionnée plus haut pendant toute période de moins de trois (3) semaines consécutives, le nombre de jours ainsi passés dans son ancien emploi doit être ajouté à la période de douze semaines mentionnée plus haut. A l'expiration de cette période de douze (12) semaines civiles et du nombre de jours, le cas échéant, qui y est ajouté, l'employé doit recevoir le salaire autorisé attaché à l'emploi auquel il est alors normalement affecté.

La présente clause ne s'applique pas à des changements d'affectation ultérieurs en raison d'une réduction du bureau de ventes qui arrive à un moment où l'ancien salaire normal d'un employé reste en vigueur en raison de l'application des deux premières phrases de la présente clause 6.04 reliée à une réduction antérieure du bureau des ventes. Cependant, si l'employé est renvoyé temporairement à son ancien emploi pendant une période de trois (3) semaines consécutives ou plus, la période de douze (12) semaines recommence à partir du jour où il retourne à son emploi au salaire inférieur.

ARTICLE VII - RENSEIGNEMENTS SUR LE SALAIRE

7.01 La méthode actuelle de distribution de la paye aux employés reste en vigueur pendant toute la période de la présente convention. Les chèques de paye sont distribués tous les jeudis pour la semaine finissant le dimanche précédent. Si le jeudi tombe un jour férié payé selon la définition qu'en donne la clause 8.03, les chèques de paye seront distribués le jour ouvrable précédent.

7.02 Les gains bruts de l'employé, les heures normales, les heures supplémentaires et le taux de salaire pour chaque période de paye, ainsi que tous les prélèvements à la source, les gains nets, les gains bruts accumulés au cours de l'année civile, doivent être indiqués clairement sur l'enveloppe de paye ou le bulletin de salaire.

7.03 Le montant de la cotisation syndicale payée par un employé pendant une année d'imposition doit être indiqué sur l'état de la rémunération payée, le formulaire T4, le supplémentaire, ou autre formulaire semblable fourni par les autorités fédérales de l'impôt sur le revenu.

ARTICLE VIII - HORAIRES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.01 Les définitions établies dans le présent article sont valables aux fins de l'article IX, de l'article X, et des clauses 14.01 à 14.07 inclusivement.

8.02 "Salaire normal" tel qu'il est appliqué aux employés payés à la semaine, désigne un quarantième du salaire hebdomadaire normal de l'employé.

8.03 Les "jours fériés payés" sont :

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le lundi de Pâques
- la Saint-Jean Baptiste
- la fête de Dollard des Ormeaux
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de grâces
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël

8.04 "Employé à temps partiel" désigne un employé qui ne travaille pas ^{A.T.C. D.H.} normalement plus de vingt-quatre (24) heures par semaine. *SAUF LORSQU'IL REMPLACE POUR LES VACANCES, MALADIES, ACCIDENTS, CONGE SANS SOLDE.* — A.T.C. D.H. *OB*

ARTICLE IX - SALAIRES POUR LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS

9.01 Tous les employés doivent recevoir le taux de salaire qui leur est applicable pour huit (8) heures de chaque jour férié payé qui tombe pendant une semaine de travail durant laquelle la Compagnie a autrement l'obligation de leur payer le travail effectué pendant la dite semaine de travail. Les nouveaux employés qui commencent à travailler pendant une semaine au cours de laquelle

tombe un jour férié payé ne doivent recevoir aucun paiement aux termes de la présente clause si le jour férié payé tombe avant la date de début de travail au cours de cette semaine-là.

9.02 Un employé qui manque une heure de travail (à l'exception de celles payables au taux d'heures supplémentaires) ou partie d'une heure en arrivant en retard ou en étant absent le dernier jour de travail précédant le jour férié ou le jour de travail suivant ce jour férié, se voit déduire de la paye de ce jour férié la somme déterminée en multipliant les heures qu'il a manquées par la moitié de son salaire normal. Les absences excusées de six jours ou moins, les absences inévitables pour raison de maladie ou dont les causes sont indépendantes de la volonté de l'employé, n'empêchent pas l'employé de recevoir la paye à laquelle il aurait autrement droit aux termes de la présente clause.

9.03 Les employés normaux recevant une paye en cas de maladie ou d'accident aux termes de l'article XXIV des présentes pour le jour férié payé, ne reçoivent aux termes de la présente clause que le montant dépassant pour ce jour férié payé, la paye en cas de maladie ou d'accident.

9.04 Les employés normaux qui ne sont pas, dans la partie précédente, couverts par la présente clause et absents un jour férié payé en raison d'une maladie ou d'un accident ne faisant pas l'objet d'une compensation qui leur permettrait d'obtenir une paye en cas de maladie ou d'accident dans les conditions ou selon les dispositions des articles XXIV et XXV des présentes (à l'exception de la durée de service exigée) doivent recevoir leur salaire aux termes du présent article IX pendant qu'ils passent la période d'attente précisée à l'article XXIV, et/ou pendant que dure l'incapacité durant les trois mois civils suivant le début de cette incapacité.

9.05 Si l'un quelconque des jours fériés payés établis à la clause 8.03 tombe pendant qu'un employé est en congé sans solde pour participer à des activités du Syndicat, tel qu'une conférence, un congrès syndical, ou une négociation de la présente convention collective, il doit être payé pendant huit (8) heures à son taux normal de salaire.

ARTICLE X - SALAIRES POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUOTIDIENNES
ET HEBDOMADAIRES, LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS
PAYÉS TRAVAILLÉS

10.01 Tous les employés doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un jour férié payé.

10.02 Tous les employés à plein temps et payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un dimanche pendant la période allant du 30 septembre 1980 au 30 septembre 1981 inclusivement.

Tous les employés à plein temps et payés à l'heure doivent recevoir deux (2) fois leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un dimanche pendant la période allant du 30 septembre 1981 au 29 septembre 1982 inclusivement, et

OU

- 10.03 (a) Les employés à plein temps payés à l'heure, à l'exception des chauffeurs, doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées en plus de quarante (40) heures hebdomadaires;
- (b) les chauffeurs à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées en plus de quarante-deux (42) heures hebdomadaires, à l'exclusion des heures

compensés selon les dispositions de l'article IX, des clauses 10.01, 10.02, 10.06 et 27.01, ou

10.04 Les employés à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour les heures travaillées en plus de dix (10) heures par jour. Les heures compensées selon les dispositions des clauses 10.01, 10.02 et 10.06 ne doivent pas être comprises aux termes de la présente clause 10.04.

10.05 Après avoir calculé séparément les montants qui sont à déterminer selon les dispositions des clauses 10.03 et 10.04 respectivement, seul le plus grand des montants doit être payé, et non les deux, en plus de la compensation payable aux termes des clauses 10.01, 10.02 et 10.06.

10.06 Tous les employés à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées le samedi.

10.07 Tous les employés à temps partiel doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour les heures travaillées en plus de dix (10) heures par jour. Les heures compensées selon les dispositions de la clause 10.01 ne doivent pas être comprises aux termes de la présente clause 10.07.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES ET PREAVIS

11.01 La semaine normale de travail des employés (à l'exception des chauffeurs) comprendra quarante (40) heures hebdomadaires, du lundi au vendredi inclusivement.

La semaine normale de travail des chauffeurs comprendra quarante-deux (42) heures hebdomadaires, du lundi au vendredi inclusivement

11.02 L'horaire quotidien et hebdomadaire normal des employés doit être affiché dans un endroit particulier et cet horaire ne peut pas être modifié à moins que l'employé affecté n'ait été avisé au plus tard le vendredi précédent.

11.03 Les heures de travail de tous les employés seront consécutives avec une pause repas qui sera soit d'une (1) heure soit d'une demie (½) heure selon l'horaire. Cependant, si la Compagnie et le Syndicat se mettent d'accord, la durée de la pause repas peut être modifiée.

11.04 Les deux parties reconnaissent que les employés peuvent avoir à travailler plus de dix (10) heures dans un jour ou plus de quarante (40) heures dans une semaine, mais il ne doit être exigé d'aucun employé de travailler un nombre déraisonnable d'heures.

11.05 La Compagnie convient de faire tous les efforts raisonnables pour donner aux employés un préavis d'heures supplémentaires aussi long que possible à l'exception de cas d'urgence.

ARTICLE XII - GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL AU TRAVAIL

12.01 Un employé appelé au travail et qui, en raison d'une panne quelconque au bureau de ventes ou pour une autre cause dont il n'est pas responsable, est renvoyé pour la journée, doit recevoir pour cette journée un salaire d'au moins quatre (4) heures à son taux applicable.

12.02 Lorsque, une fois rentré chez lui, un employé est rappelé au travail avant son horaire de reprise, il doit être payé pour le temps pendant lequel il a travaillé en ayant été rappelé avant son horaire de reprise selon ce qui suit :

(a) Son salaire normal, ou le salaire qui doit lui être versé aux termes d'autres clauses de la présente convention, et

(b) Une demie fois son salaire normal.

Lorsqu'il est ainsi rappelé, il doit avoir la garantie d'être

payé pour trois heures selon ce qui suit :

(1) Comme ci-dessus pour le temps effectivement travaillé.

(2) A son salaire normal pour le temps supplémentaire exigé pour rattraper les trois heures.

La disposition (b) de ce paragraphe ne s'applique pas à un travail les dimanches, les jours de congé ou les jours de repos d'un employé qui remplace officiellement les dimanches.

ARTICLE XIII - PERIODES DE REPOS ET REPAS

13.01 La pratique existant actuellement en ce qui concerne la détente ou les périodes de repos au bureau de ventes reste en vigueur, étant entendu que, lorsque c'est nécessaire, du temps sera accordé pour la détente personnelle.

ARTICLE XIV - GARANTIE HEBDOMADAIRE

14.01 La Compagnie garantit à chaque employé à plein temps payé à l'heure, une paye équivalente à trente-sept (37) heures de travail à son taux normal de paye pour chaque semaine de travail pour la Compagnie, sous réserve des règles d'admissibilité établies aux clauses 14.02 à 14.05 inclusivement.

14.02 Au cours d'une semaine où un employé est absent, excusé ou arrive en retard, pour des raisons personnelles, il verra sa garantie de trente-sept (37) heures réduite du nombre d'heures de travail qu'il a manquées par une telle absence.

14.03 Un employé embauché après le premier jour de la semaine de travail doit se voir garantir une paye à son taux normal de paye cette fraction d'heures reçues par les employés normaux comme paye de garantie, lesquelles heures où il a travaillé pendant cette semaine-là sont des heures travaillées par les employés normaux.

14.04 Un employé embauché le dernier jour de la semaine de travail ne peut bénéficier de la paye de garantie.

14.05 (a) Un employé au travail ne doit pas être licencié jusqu'à ce qu'il ait reçu un avis de licenciement et ait gagné ou reçu, après cet avis une paye de trente-six (36) heures au taux normal de paye, sous réserve des autres dispositions du présent article XIV. Un employé ayant reçu cet avis peut être obligé de travailler jusqu'à la fin de la semaine de travail au cours de laquelle cet avis expire sans obligation de la part de la Compagnie de donner un avis de licenciement supplémentaire.

Un tel employé ne peut bénéficier de la garantie hebdomadaire soit pendant la semaine où l'avis est donné, soit pendant la semaine où il expire.

La présente clause ne s'applique pas à un employé qui choisit le licenciement au lieu d'une affectation à un emploi comparable au bureau de ventes.

(b) Un employé visé par un licenciement qui n'est pas au travail au moment où un avis de licenciement est émis doit être avisé de ce licenciement par lettre recommandée qui lui est envoyée à sa dernière adresse connue.

14.06 Les parties comprennent et conviennent que les dispositions de garantie qui précèdent sont basées sur la paye et non sur les heures de travail et que la Compagnie s'est totalement conformée aux dispositions de cette garantie lorsqu'un employé qui peut en bénéficier a reçu une somme d'argent égale à son salaire normal pour

trente-sept (37) heures, y compris la compensation qui lui a été versée en plus de son salaire normal de base pour les heures de travail productif aux termes de la présente convention collective, y compris l'application des articles IX, X, XII et XXVII.

14.07 Lorsque deux jours fériés payés tombent pendant une semaine de travail et que l'un est observé un dimanche, le salaire pour les heures payées mais non travaillées le jour férié qui tombe le dimanche ne sera pas utilisé aux fins du calcul de la garantie hebdomadaire.

ARTICLE XV - ANCIENNETÉ

15.01 L'ancienneté se calcule par bureau de ventes.

15.02 Les promotions et les rétrogradations au sein de l'unité de négociation seront fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté.

15.03 Les licenciements et les ré-embauchages seront fonction de l'ancienneté selon les dispositions qui suivent.

Dans le cas d'un licenciement ou d'une réduction de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, les employés à temps partiel seront les premiers à être licenciés selon leur ancienneté, suivis des employés à temps plein selon leur ancienneté de façon que les employés à temps partiel soient les premiers à être licenciés en commençant par les moins anciens, suivis des employés à temps plein en commençant par les moins anciens; de la même façon en cas d'augmentation de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, les employés à temps partiel licenciés seront rappelés en premier selon leur ancienneté, suivis

D.H.
D.W.
AB
88

des employés à temps partiel licenciés selon leur ancienneté de façon que les employés à temps plein soient les premiers à être rappelés en commençant par les plus anciens, suivis des employés à temps partiel en commençant par les plus anciens.

15.04 Un employé acquiert des droits à l'ancienneté lorsqu'il a accumulé trente (30) jours travaillés de service.

Jusqu'à ce qu'un employé ait acquis ses droits à l'ancienneté, il est considéré comme employé temporaire et peut être renvoyé de la Compagnie à n'importe quel moment sans référence à l'ancienneté et la Compagnie n'a aucune obligation de le ré-embaucher. Cependant, si un employé est maintenu dans son emploi après avoir accumulé ce service, son ancienneté doit être calculée à partir de sa première date d'embauche, sous réserve de la clause 15.05.

15.05 Dans le cas d'un employé à temps partiel ayant de l'ancienneté embauché comme employé à temps plein, et malgré ce qui est contenu dans le présent article XV, son ancienneté doit être calculée à partir de la date à laquelle il est embauché comme employé à temps plein.

15.06 La Compagnie convient de remettre au représentant syndical du bureau de ventes une liste d'ancienneté et de la réviser tous les six (6) mois.

15.07 Aux fins de ces dispositions relatives à l'ancienneté seulement, le temps pendant lequel un employé est licencié (jusqu'à douze (12) mois consécutifs seulement) doit être compté pour son ancienneté, pourvu que l'employé ait acquis des droits à l'ancienneté.

15.08 Lorsqu'un emploi est définitivement supprimé, les employés ainsi déplacés doivent être admissibles à un emploi restant au bureau de ventes selon l'ancienneté, pourvu cependant que tout employé ainsi déplacé soit qualifié pour exercer cet emploi.

15.09 Les emplois permanents vacants doivent être affichés par bureau de ventes. Les employés à temps plein sont autorisés à leur demande, à combler les dites vacances en fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté, malgré le fait que ce poste vacant s'accompagne d'un salaire plus élevé, moins élevé que le taux de salaire autorisé ou identique à celui-ci. Il est entendu que lorsque la compétence et l'aptitude suffisent, l'ancienneté prévaut dans l'application de la phrase précédente.

Dans le cas où la vacance d'un emploi permanent ne peut être comblée par un employé à temps plein, alors les employés à temps partiel doivent être autorisés, à leur demande, à combler la dite vacance en fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté, malgré le fait que le poste vacant s'accompagne d'un salaire plus élevé, moins élevé que le taux de salaire autorisé ou identique à celui-ci. Il est entendu que lorsque la compétence et l'aptitude suffisent, l'ancienneté prévaut dans l'application de la phrase précédente.

Un employé qui s'absente en raison d'une maladie, d'un accident ou pour ses vacances lorsqu'un poste vacant est comblé doit jouir de la même considération pourvu qu'il fasse la demande dans les soixante-douze (72) heures après son retour au travail.

Une copie de ce qui est affiché dans le bureau de ventes doit être remise au représentant syndical.

15.10 L'ancienneté d'un employé ne joue plus, tous les droits sont abandonnés et la Compagnie n'a aucune obligation de ré-embaucher cet employé lorsque

- (a) il quitte volontairement le service de la Compagnie ou fait l'objet d'un renvoi motivé,
- (b) il ne retourne pas au travail lorsqu'il est rappelé, ou ne peut pas être retrouvé après des efforts raisonnables de la part de la Compagnie,
- (c) il n'a pas été à l'emploi de la Compagnie pendant une période de douze (12) mois ou plus longtemps en raison d'un manque de travail.

15.11 Lorsque la main-d'oeuvre est augmentée en tenant compte de l'ancienneté, les employés licenciés seront avisés, à leur dernière adresse connue, et ils devront répondre selon les indications, faute de quoi ils verront leurs droits à l'ancienneté abandonnés, pourvu cependant que, en cas d'impossibilité de répondre selon les indications après avis immédiat à la Compagnie, ils disposent de sept (7) jours supplémentaires au cours desquels

ils pourront répondre. Les employés dans l'impossibilité de répondre pendant cette période de sept jours en raison d'une maladie ou d'un accident disposeront d'un temps supplémentaire au cours duquel ils pourront répondre, ce temps ne devant pas excéder la période pendant laquelle cette incapacité, dûment prouvée médicalement, les empêche de reprendre leur travail. On considèrera que la Compagnie a pleinement rempli ses obligations de donner l'avis exigé dans la présente clause en envoyant cet avis par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé figurant dans les dossiers de la Compagnie.

15.12 Un employé ayant acquis de l'ancienneté qui est ultérieurement employé par la Compagnie autrement que temporairement hors de l'unité de négociation établie dans l'annexe A ci-jointe, lorsqu'il retourne subséquemment dans l'unité de négociation, doit voir son ancienneté calculée à partir de sa première date d'embauche, ou dans le cas d'un employé dont il est fait mention à la clause 15.05, doit voir son ancienneté calculée à partir de la date qui y est indiquée.

15.13 Si un employé à temps partiel remplace un employé à temps plein en vacances, malade ou en congé autorisé, etc., cet employé à temps partiel sera toujours considéré, pendant ce remplacement et aux fins de l'ancienneté, comme un employé à temps partiel.

ARTICLE XVI - ABSENCES AUTORISÉES

16.01 Une absence autorisée aux fins de la présente convention est définie comme une absence du travail avec une permission pendant une période de sept (7) jours ou plus, sans solde ou compensation d'aucune sorte.

16.02 Un employé, et pas plus de un (1) par bureau de ventes, élu ou nommé à un poste à temps plein pour le Syndicat, le Congrès du travail du Canada, ou une autre organisation ouvrière à laquelle le Syndicat est affilié dans la Province de Québec, doit, après un préavis de quinze (15) jours à la Compagnie, se voir accorder un congé sans solde qui ne doit pas dépasser la période de la présente convention, et après un préavis de une (1) semaine reçu par la Compagnie avant l'expiration de la présente convention de son désir de revenir travailler pour la Compagnie, doit être nommé soit au poste qu'il occupait auparavant soit, au gré de la Compagnie, à un poste assorti d'un salaire égal, sans perte de ses droits, à l'ancienneté ou aux vacances, pourvu qu'il soit capable de faire le travail. Il est entendu que cet employé ne se verra pas accorder de vacances ou de paye de vacances pendant qu'il est au service du Syndicat pendant ce congé autorisé et, s'il est absent plus de six (6) mois pendant une année civile quelconque, doit abandonner tous les droits aux vacances non exercés pendant cette année-là. Si un tel employé ne retourne pas travailler, ni ne présente de demande écrite pour renouveler son congé autorisé avant le 29 septembre 1982, ou la date de fin d'un renouvellement de la présente convention en vertu de l'article XXVIII des présentes, il doit abandonner tous ses droits aux termes de la présente clause et de toutes les autres clauses de cette convention.

16.03 Un congé sans solde, au delà des vacances normales auxquelles un employé a droit, peut être accordé pour des raisons valables et suffisantes en fonction de la durée de l'état de service comme suit :

<u>Durée de service</u>	<u>Durée de l'absence</u>
Moins de 10 ans	1 mois
Plus de 10 ans et moins de 15 ans	2 mois
Plus de 15 ans	3 mois

16.04 Un congé ne sera pas accordé pour permettre à un employé de prendre temporairement un autre travail, essayer un nouveau travail ou débiter ses propres affaires.

16.05 Un employé élu à une fonction publique comprenant des devoirs et des responsabilités et exigeant de lui qu'il s'absente peut se voir accorder un congé sans solde, ne dépassant pas cinq (5) ans après un préavis adéquat au directeur quinze (15) jours avant la date à laquelle il désire que le congé ne commence. Ce paragraphe ne s'applique pas au cas d'un employé élu pour un second mandat.

16.06 Les employés choisis par le Syndicat pour participer à des activités du Syndicat en dehors du bureau de ventes peuvent, avec la permission de la Compagnie, se voir accorder un congé sans solde ne dépassant pas huit (8) semaines. Ce congé peut être prolongé avec la permission de la Compagnie.

ARTICLE XVII - VACANCES

17.01 Les exigences pour pouvoir bénéficier des vacances sont fonction de l'état de service. La période allant du 25 octobre au 24 octobre suivant constitue la période de référence pour congés payés.

17.02 Premières vacances : Un employé peut bénéficier des vacances pour la première fois lorsque les dossiers de travail indiquent que l'une ou l'autre des exigences qui suivent ont été remplies :

(a) La justification de 365 jours civils de service permettent d'accumuler un crédit sans avoir été rayé de la liste du personnel pendant plus de quatre -vingt-dix (90) jours consécutifs, dimanches et jours fériés compris, pendant qu'il accumule ce crédit de service,

OU

(b) Aussitôt que les dossiers de travail indiquent une période quelconque de 365 jours consécutifs durant laquelle il justifie de 270 jours civils sur la liste du personnel. (Cette exigence n'est à remplir qu'à la date anniversaire de la première embauche de l'employé ou après cette date.)

17.03 Vacances ultérieures : Un employé qui a pris ses premières vacances peut après cela bénéficier des vacances annuelles subséquentes à n'importe quelle période à partir du 25 octobre dans la période suivante de référence pour congés payés, pourvu qu'il soit actuellement sur la liste du personnel actif et, depuis qu'il a pris ses dernières vacances, qu'il ait toujours été sur la liste du personnel actif ou non actif. (Si tel n'est pas le cas, il doit de nouveau obtenir les qualités requises aux termes de la clause 17.02 excepté que la dernière phrase entre parenthèses de la clause 17.02(b) ne s'applique pas dans ce cas.)

17.04 Durée des vacances : La durée des vacances dépendra soit de l'état de service de l'employé, soit du nombre de jours de vacances que l'employé peut prendre depuis son dernier début de service lui permettant d'accumuler un crédit, selon celle de ces situations qui favorise le plus l'employé, comme suit :

DEUX semaines de vacances par an, commençant aux premières vacances que l'employé peut prendre.

TROIS semaines de vacances par an, commençant aux cinquièmes vacances que l'employé peut prendre ou après cinq (5) ans de service permettant d'accumuler un crédit.

QUATRE semaines de vacances par an, commençant aux douzièmes vacances que l'employé peut prendre, ou après douze (12) ans de service permettant d'accumuler un crédit.

CINQ semaines de vacances par an, commençant aux vingtièmes vacances que l'employé peut prendre, ou après vingt (20) années de service permettant d'accumuler un crédit.

17.05 Les employés qui peuvent bénéficier de leurs premières vacances et ont droit à deux semaines de vacances ou plus peuvent les prendre à n'importe quel moment au cours de la période de référence pour congés payés pendant laquelle le service exigé sera vraisemblablement accompli, sous réserve des dispositions des clauses 17.08 et 17.09.

17.06 Paye de vacances : Le salaire pour chaque semaine de vacances dont peut bénéficier l'employé doit être calculé sur la base de sa semaine normale de travail.

17.07 Les employés qui ont gagné leurs vacances en vertu du plan de vacances mais tombent malade ou sont blessés avant d'avoir pu prendre leurs vacances peuvent, en en faisant la demande à la Compagnie, recevoir leur paye de vacances. Il est entendu

cependant que la paye de vacances et celle d'invalidité ne peuvent être versées pour la même période.

17.08 Dans toute la mesure du possible, les vacances seront accordées pour la période choisie par l'employé, mais la Compagnie dispose en dernier lieu de l'allocation des périodes de vacances afin d'assurer le bon fonctionnement du bureau de ventes. Tous les efforts raisonnables seront mis en oeuvre pour permettre à chaque employé de prendre ses vacances entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre. À cet égard, un employé qui peut bénéficier de plus de trois (3) semaines de vacances doit, sauf accord contraire entre l'employé et son directeur, prendre ses vacances en non moins de deux périodes dont aucune fraction ne doit être inférieure à une semaine ou supérieure à trois semaines. Lorsqu'il existe une possibilité de choix dans les dates de vacances, l'ancienneté prévaut. La liste des vacances sera affichée.

17.09 (a) À l'exception de ce qui est établi à la clause 17.09 (b), les vacances ne seront accordées que pendant la période de référence pour congés payés au cours de laquelle elles doivent être prises et ne peuvent être reportées sur la période de référence suivante. Cependant si, en cas d'urgence, un employé n'est pas autorisé à prendre ses vacances pendant la période de référence au cours de laquelle elles doivent être prises, il doit avoir le droit de les prendre au cours de la période de référence suivante.

(b) Un employé qui peut bénéficier d'une quatrième ou d'une cinquième semaine de vacances peut, avec un arrangement préalable avec son directeur, accumuler sa quatrième et/ou sa cinquième semaine de vacances d'année en année pour les prendre plus tard à une période qui convient à la Compagnie, tenant compte des souhaits de l'employé. Ces vacances accumulées

ne peuvent être prises que par semaines complètes ou un multiple de semaine complète. Dans toute la mesure du possible, les vacances seront accordées pour la période choisie par l'employé, mais la Compagnie dispose en dernier lieu de l'allocation des périodes de vacances afin d'assurer le bon fonctionnement du bureau de ventes, et pourvu qu'elles n'interfèrent pas avec l'organisation des vacances normales pendant l'année en cours.

17.10 Les employés qui ont droit aux vacances ne seront pas autorisés à toucher de l'argent à la place.

17.11 Un employé qui peut bénéficier de vacances et est licencié doit recevoir une paye pour les vacances qu'il pouvait prendre. Un employé qui ne peut pas bénéficier de ses premières vacances et est licencié doit recevoir, à la place des vacances, une paye conformément aux lois provinciales applicables relatives aux vacances. Ces employés peuvent laisser leur paye de vacances à la Compagnie pendant une période ne dépassant pas six mois ou jusqu'à la fin de la période de référence pour congés payés alors en cours, selon ce qui survient en premier.

17.12 Un employé qui peut bénéficier de vacances et dont l'emploi cesse pour quelque raison que ce soit, doit recevoir une paye pour les vacances dont il pouvait bénéficier. En cas de décès, cette paye sera versée à ses héritiers ou à la personne qui y a légalement droit. Un employé qui ne peut pas bénéficier de ses premières vacances et dont l'emploi cesse pour quelque raison que ce soit, doit recevoir une paye conformément aux lois provinciales applicables relatives aux vacances.

17.13 Les employés ont le droit de recevoir leur paye de vacances au début de leur période de vacances s'ils le désirent.

17.14 Si un jour férié payé tombe pendant la période de vacances choisie par un employé ou qui lui a été attribuée, la Compagnie, au choix de l'employé

(a) soit paiera à l'employé un salaire de huit heures à son taux normal de jour férié payé en plus de sa paye de vacance,

(b) soit accordera à l'employé un autre jour libre en remplacement du jour férié payé, avec un salaire de huit heures à son taux normal, à une période sur laquelle la Compagnie et l'employé se sont mis d'accord.

*D.H. M.K.
-17.14-*

Si l'employé désire choisir la disposition de la clause 17.4 (b) des présentes, il doit en informer la Compagnie dans un délai raisonnable avant la période de vacances choisie par lui ou qui lui a été attribuée.

*B
JF*

17.15 Toutes les dispositions de la présente convention relatives aux vacances doivent être comprises sous réserve des lois provinciales et fédérales applicables, et dans le cas où les avantages exigés aux termes de ces lois sont plus favorables aux employés que les avantages relatifs aux vacances prévus dans la présente convention, ces lois prévalent.

ARTICLE XVIII - FERMETURE DU BUREAU DE VENTES

18.01 La Compagnie donnera un préavis de son intention de fermer le bureau de ventes mentionné dans la présente convention au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant cette fermeture. Lorsqu'un employé qui figurait sur la liste du personnel actif ou

non actif du bureau de ventes à la date du préavis ou à un autre moment après cette date (à l'exclusion des remplacements temporaires ou des employés récemment embauchés) quitte le service de la Compagnie de façon permanente comme conséquence de cette fermeture avant l'expiration de quatre-vingt-dix (90) jours à partir du jour du préavis, alors pour chaque jour (calculé sur une semaine de travail de cinq jours) suivant son départ compris dans la période des quatre-vingt-dix (90) jours et non compris dans une semaine pour laquelle une garantie hebdomadaire est versée, la Compagnie paiera huit (8) heures au taux normal de salaire de l'employé. La Compagnie n'est pas réputée en défaut pour ce qui est de la non-satisfaction à une obligation aux termes des présentes, si cette non-satisfaction est due, en tout ou partie, à une cause quelconque indépendante de sa volonté, telle que le feu, une explosion, etc.

ARTICLE XIX - INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI

19.01 Les indemnités de cessation d'emploi doivent être versées aux employés ayant une (1) ou plusieurs années de service permettant d'accumuler un crédit et qui ont cessé de travailler pour la Compagnie de façon permanente en conséquence d'une réduction de la main-d'oeuvre survenant lors de la fermeture du bureau de ventes lorsqu'on n'espère pas que l'employé sera ré-embauché.

19.02 Les indemnités de cessation d'emploi ne doivent pas être versées :

- (1) aux employés ayant moins de un (1) an de service permettant d'accumuler un crédit;
- (2) aux employés licenciés;
- (3) aux employés qui font l'objet d'un renvoi motivé;
- (4) aux employés qui démissionnent volontairement;
- (5) aux employés retraités et vivant avec une retraite;
- (6) aux employés qui refusent une offre d'emploi faite par la Compagnie dans un autre de ses bureaux dont le lieu est facilement accessible à partir du lieu

de travail que quittent les employés.

19.03 Les indemnités de cessation d'emploi sont calculées sur la base du barème suivant à utiliser pour trouver le nombre de semaines de paye selon les années de service permettant d'accumuler un crédit. Les indemnités sont calculées sur la base de quarante (40) heures par semaine, ou celle du travail hebdomadaire normal de l'employé si elle est différente, à son taux normal de salaire :

<u>Années de service permettant d'accumuler un crédit</u>	<u>Semaines de paye</u>
1	1
2	1½
3	2
4	2½
5	3
6	3½
7	4½
8	5½
9	6½
10	7½
11 et plus, additionner à	7½

1 semaine et demie de paye pour chaque année au-delà de dix (10) ans permettant d'accumuler un crédit.

EXEMPLE :

12 années de service permettant d'accumuler un crédit :

10 premières années de ce service 7½ semaines de paye

Service au-delà de 10 ans
(12 - 10 = 2 x 1½) . . . 3 semaines de paye

Indemnité totale de cessation d'emploi 10½ semaines de paye

À l'indemnité de cessation d'emploi calculée comme dans l'exemple de la page précédente, il faut ajouter la paye de vacances pour la période courante de référence pour congés payés si l'employé y a droit et n'a pas pris ces vacances.

19.04 Le montant dû aux termes de la police doit être payé comme suit :

- (1) Les montants inférieurs ou équivalents à quatre (4) semaines de paye, en une somme globale.
- (2) Les montants supérieurs à quatre (4) semaines de paye, en versements hebdomadaires équivalents au salaire complet jusqu'à ce que la somme totale soit versée. Si pour des raisons valables et suffisantes, l'employé demande un règlement en une somme globale, celle-ci doit être versée lorsque c'est assurément à l'avantage de l'employé.
- (3) En cas de décès, tout solde impayé doit être versé à la veuve ou aux personnes à charge.

ARTICLE XX - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

20.01 La Compagnie doit prendre des dispositions raisonnables quant à la sécurité et l'hygiène des employés durant les heures de travail. Les employés doivent porter et utiliser les dispositifs de protection et autres équipements réputés nécessaires et fournis par la Compagnie pour les protéger des blessures. Lorsque les employés travaillent, ils doivent pouvoir à tout moment bénéficier des premiers secours.

20.02 La Compagnie conservera le régime complémentaire médical global sans frais pour l'employé.

20.03 Un Comité mixte Compagnie-Syndicat pour l'examen de la sécurité doit être créé au bureau de ventes. Il doit être composé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et des employés et, de plus, avoir un président nommé par la Compagnie.

Le Syndicat est d'accord pour donner à la Compagnie une liste des représentants des employés. Le directeur et le représentant syndical se mettront d'accord sur la taille du comité pour la sécurité au bureau de ventes. Les réunions du comité seront prévues par le président à des heures et d'une façon qui ne dérangent pas le bon fonctionnement du bureau de ventes. Les représentants des employés nommés par le Syndicat doivent être payés au taux applicable pour le temps passé à ces réunions.

20.04 Le comité mixte Compagnie-Syndicat pour l'examen de la sécurité peut recommander au directeur du bureau de ventes des améliorations des conditions de sécurité au bureau de ventes et doit être informé de ce qu'il advient de ses recommandations. Le comité peut également enquêter sur les causes d'accidents qui surviennent au bureau de ventes et peut faire au directeur du bureau des recommandations destinées à prévenir d'autres accidents semblables.

20.05 La Compagnie convient d'offrir le régime d'assurance dentaire décrit à l'annexe D des présentes et en en constituant une partie.

ARTICLE XXI - OUTILS ET VÊTEMENTS

21.01 La Compagnie procurera aux employés des couteaux, des aiguisoirs et des gants lorsqu'elle est d'avis qu'il est nécessaire ou souhaitable d'agir ainsi. Lorsque l'un des éléments mentionnés ci-dessus est usé, la Compagnie le remplacera. Tous ces éléments restent en tout temps la propriété de la Compagnie.

21.02 La Compagnie convient de mettre à disposition des vêtements de travail lavables, des tabliers et des manches imperméables ainsi que la Compagnie peut le préciser aux employés à qui elle demande de porter ces vêtements. Tous ces vêtements restent la propriété de la Compagnie et ne doivent pas être sortis des locaux de la Compagnie. Les vêtements qui, de l'avis de la Compagnie, sont usés doivent être rendus avant d'être remplacés. En cas de cessation d'emploi, tous les vêtements fournis par la Compagnie doivent lui être rendus. L'employé qui ne rend pas un vêtement selon les dispositions de la présente clause doit le payer.

ARTICLE XXII - INFORMATION GÉNÉRALE

22.01 Dans les trente (30) jours de la ratification de la présente convention, la Compagnie fournira au Syndicat et à ses représentants une liste des noms des contremaîtres, directeurs et chefs de sections. La Compagnie informera le Syndicat par écrit de tout changement.

22.02 Dans les trente (30) jours de la ratification de la présente convention, le Syndicat fournira à la Compagnie une liste des noms des représentants syndicaux avec la date à laquelle ils ont assumé la responsabilité de représentants. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit de tout changement.

22.03 Les avis du Syndicat peuvent être affichés sur un tableau d'affichage désigné, sous réserve de l'approbation du directeur du bureau de ventes quant à leur contenu. La Compagnie n'affichera pas d'avis sur le même tableau.

22.04 Rien dans la convention ne doit pousser la Compagnie ou le Syndicat à prendre des mesures illégales en raison de l'application de lois provinciales et/ou fédérales, de règles et/ou de règlements présents ou à venir.

22.05 Il est entendu que :

- (a) Il sera permis au représentant syndical extérieur de discuter directement avec le directeur du bureau de ventes en ce qui concerne une question quelconque qui peut affecter le bureau de ventes dans son ensemble, et
- (b) Il sera permis au représentant syndical local (à l'exclusion des délégués syndicaux) de discuter directement avec le directeur ou son représentant désigné en ce qui concerne une question quelconque qui peut affecter le bureau de ventes dans son ensemble.
- (c) Des griefs qui peuvent être présentés aux termes de la clause 3.04 des présentes ne peuvent pas l'être pour discussion aux termes de la présente clause 22.05.

22.06 La Compagnie convient qu'elle portera une attention juste et raisonnable à tout candidat ou employé quel que soit sa race, son sexe, sa couleur, sa religion, sa nationalité, son appartenance au Syndicat.

22.07 Nul employé hors de l'unité de négociation ne sera utilisé pour un travail de même nature que celui exécuté par les employés de l'unité de négociation, excepté dans les cas suivants :

- (a) aux fins d'initier les nouveaux employés, ou les employés à un nouveau travail, ou de former les employés;
- (b) aux fins de remplacer un employé qui ne vient pas travailler, qui doit se remettre d'une blessure ou d'une maladie ou qui, pour une autre raison, est momentanément absent;
- (c) dans des lieux isolés ou dans le cas d'équipes pas assez nombreuses pour justifier de la présence d'un directeur ou d'un employé qui exerce des fonctions directoriales et seulement lorsque l'utilisation de ces employés a déjà été pratiquée dans le passé.

22.08 Tout règlement nouveau dont la Compagnie a l'initiative doit être affiché et le Syndicat informé avant qu'il n'entre en vigueur. Tout règlement existant ou futur qui déroge à l'une des dispositions de la présente convention sera immédiatement déclaré nul et annulé.

ARTICLE XXIII - DIRECTION

23.01 La direction du bureau de ventes et la direction de la main-d'oeuvre, y compris le droit d'engager du personnel, de promouvoir et de rétrograder les employés, de suspendre ou de renvoyer avec un motif justifié, d'affecter et de ré-affecter les employés ou de réduire la main-d'oeuvre, de déterminer les produits qui doivent être manipulés, produits ou fabriqués, les programmes et méthodes de fabrication, les procédés et les moyens de production ou de manipulation, reviennent exclusivement à la Compagnie, pourvu que ceci ne soit pas utilisé aux fins de discrimination contre un employé ou le Syndicat ou à celles d'éviter l'application des dispositions de la présente convention.

ARTICLE XXIV - MALADIES ET ACCIDENTS

24.01 Nul employé ne doit bénéficier des avantages aux termes du présent article à moins qu'il n'avise rapidement la Compagnie de son impossibilité de se rendre au travail.

24.02 Lorsque des employés qui reçoivent des versements au titre de maladie ou d'accident aux termes du présent article prennent leur retraite en raison de leur âge, d'incapacité physique ou mentale, ou pour d'autres raisons, les versements aux termes du présent article cessent.

24.03 Lorsqu'une incapacité se produit, un employé sera inscrit sur la liste du personnel inactif approprié et non plus sur la liste du personnel actif. À l'exception des dispositions de la clause 24.06, les avantages auxquels un employé peut avoir droit aux termes de la présente clause sont déterminés par son état de service et son statut lorsque l'incapacité se produit.

24.04 Dans le cas de maladie ou d'accident ne faisant pas l'objet d'une compensation, les versements inférieurs au montant ou à la durée de ceux payables aux termes du présent article, sont prévus par les lois fédérales ou provinciales; il est entendu que seule est payable la différence, le cas échéant, entre les versements exigés par ces lois et le montant auquel l'employé a droit aux termes du régime de versements pour cette maladie ou cet accident ne faisant pas l'objet d'une compensation. Si les versements exigés par ces lois fédérales ou provinciales sont supérieurs à ceux payables aux termes du présent article, aucun versement ne sera effectué aux termes de celui-ci.

24.05 Lorsque des employés s'absentent en raison d'incapacité due à la maladie ou à un accident ne faisant pas l'objet d'une compensation, et lorsque ces absences et leur prolongation sont appuyées d'une preuve médicale satisfaisante, les versements partiels de salaire doivent être effectués conformément aux modalités suivantes :

Les versements ne doivent pas être effectués lorsque des employés s'absentent en raison d'incapacité due à une maladie ou une blessure causée par la mauvaise conduite ou le propre fait de l'employé, ou en étant la conséquence. Toutes les absences doivent être considérées comme débutant à partir de la perte du premier jour au cours duquel l'employé devait travailler.

P R O G R A M M E

Service exigé :

Pendant la période où il accumule des crédits de service selon la définition qu'en donne l'article XXV, et après trois mois ou plus de ce service au début de l'absence, tout ce service doit avoir été accompli avant que l'employé ne se soit trouvé, le cas échéant, dans l'une des situations suivantes, la dernière en date :

- (1) Renvoi motivé;
- (2) Départ;
- (3) Licenciement dépassant une (1) année;
- (4) Non-retour au travail pour la Compagnie dans le temps limité par la clause 15.11 des présentes après rappel;

Période d'attente :

Moins de cinq ans de service permettent d'accumuler un crédit - sept jours civils consécutifs.

Cinq ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit - aucune.

La période d'attente de sept jours est abandonnée dans le cas d'un employé hospitalisé pendant cette période d'attente en raison d'une maladie ou d'un accident.

Montant du versement :

Le montant du versement doit être calculé comme suit :

- (a) Dans le cas d'un employé qui a cinq ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit, ou qui a moins de cinq ans de service permettant d'accumuler un crédit et a été hospitalisé dans des circonstances résultant de l'abandon de la période d'attente de sept jours :

<u>Semaines consécutives d'incapacité faisant l'objet d'une compensation</u>	<u>Pourcentage des salaires</u>
Première semaine	50%
Deuxième semaine	55%
Troisième semaine	60%
Quatrième semaine	60%
Cinquième semaine et semaines subséquentes	65%

- (b) Dans le cas d'un employé qui a moins de cinq ans de service permettant d'accumuler un crédit :

<u>Semaines consécutives d'incapacité faisant l'objet d'une compensation</u>	<u>Pourcentage des salaires</u>
Première semaine	50%
Deuxième semaine	60%
Troisième semaine	60%
Quatrième semaine	60%
Cinquième semaine et semaines subséquentes. . .	65%

Sur la base de quarante (40) heures ou du nombre d'heures hebdomadaires normalement prévues au travail s'il est différent. Les versements quotidiens seront effectués sur la base de un cinquième du versement hebdomadaire comme il a été calculé ci-dessus dans les cas comprenant des absences plus courtes qu'une semaine de travail.

Importance du versement :

Pour un employé ayant trois mois ou plus de service permettant d'accumuler un crédit comme le prévoient les dispositions ci-dessus, mais ayant moins de huit ans de service permettant d'accumuler un crédit, jusqu'à quinze semaines du versement hebdomadaire ainsi qu'il a été calculé ci-dessus pour toute absence, moins les versements effectués pour les autres absences pendant la période d'un mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence actuelle se produit, excepté lorsque l'absence actuelle est attribuable à une incapacité qui a provoqué toutes les autres absences pendant les trois mois immédiatement précédents, auquel cas le montant de la réduction devra correspondre à tous les versements effectués au titre des absences attribuables à cette incapacité durant la période de trois mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence se produit.

Pour un employé ayant huit ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit, deux semaines pour chaque année de service permettent d'accumuler un crédit au versement hebdomadaire ainsi qu'il a été calculé ci-dessus pour toute absence, moins les versements effectués pour les autres absences pendant la période d'un mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence actuelle se produit, excepté lorsque l'absence actuelle est attribuable à une incapacité qui a provoqué toutes les autres absences pendant les trois mois immédiatement précédents, auquel cas la réduction devra correspondre à tous les versements effectués au titre des absences attribuables à cette incapacité durant la période de trois mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence se produit.

En cas d'incapacité due à la grossesse ou à une maladie causée par la grossesse, les versements et leur durée seront effectués sur la même base que celle indiquée ci-dessus, excepté que les versements ne seront pas effectués pendant ou en ce qui concerne une période :

- (i) Qui commence dix (10) semaines avant la semaine prévue pour l'accouchement et termine six (6) semaines après la semaine de l'accouchement.
- (ii) De congé de maternité pris conformément à la loi provinciale.
- (iii) Pour laquelle des allocations de maternité sont versées aux termes de l'article 30 de la Loi sur l'assurance-chômage.

24.06 Si, au cours d'une période où un employé s'absente en raison d'une maladie ou d'un accident et reçoit des allocations aux termes de l'article XXIV, la présente convention collective prévoit une augmentation du taux de salaire, ces allocations de maladie et d'accident doivent être rajustées en conséquence.

24.07 La Compagnie a le droit, à tout moment, de modifier unilatéralement une disposition quelconque du présent article XXIV afin de rester en règle avec la réduction du taux de la cotisation patronale en matière d'assurance-chômage.

24.08 Le présent article XXIV entre en vigueur la première semaine complète de paye suivant la date à laquelle la Compagnie a reçu l'avis écrit de ~~rectification~~ de la présente convention collective. *RATIFICATION — M.R. D.H. OB JF*

ARTICLE XXV - CRÉDITS DE SERVICE

25.01 Les crédits de service pour la période précédant le 1^{er} avril 1966, pour les employés figurant sur la liste du personnel à partir du 1^{er} avril 1966, sont calculés sur la base suivante :

- (a) Aux fins des retraites, des indemnités de cessation d'emploi, des prestations-décès, des congés autorisés ou des bénéfices médicaux ou chirurgicaux, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 pour leur service continu jusqu'à cette date.
- (b) Aux fins des vacances, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 pour leur service accumulé jusqu'à cette date.
- (c) Aux fins de maladie et d'accident, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 du plus grand des montants fixés aux termes des sous-clauses (a) ou (b) ci-dessus.

25.02 À partir du 1^{er} avril 1966, les employés accumulent des crédits de service tandis qu'ils figurent sur la liste du personnel de la Compagnie, sous réserve des dispositions suivantes :

- (a) La période d'absence due aux causes suivantes sera comptée pour le crédit de service de l'employé mais seulement après le retour au travail de l'employé aussi rapidement qu'il en est capable après cette période d'absence :
1. Absences dues à la maladie, à un accident, ou à une grossesse lorsque cette absence est appuyée d'une preuve médicale satisfaisante.
 2. Absences diverses approuvées, tel que celles dues aux vacances, aux congés pour faire partie d'un jury, aux congés pour décès.
 3. Absences pendant le service militaire dans les forces armées canadiennes.
 4. Absences autorisées jusqu'à un maximum de trois (3) mois.
- (b) Les employés n'accumuleront pas de crédits de service pendant les absences lorsque :
1. Ils font l'objet d'un renvoi motivé, ils sont licenciés, ils quittent volontairement la Compagnie ou pour une raison précisée à l'article XIX, qu'ils reçoivent ou non une indemnité de cessation d'emploi.
 2. L'absence est due à une grève.
 3. L'absence est le résultat d'une mesure disciplinaire.
 4. L'absence est une partie de congé autorisé qui dépasse trois (3) mois.

25.03 Les employés perdront le bénéfice des crédits de service si :

- (a) Ils font l'objet d'un renvoi motivé.
- (b) Ils quittent volontairement le service de la Compagnie.
- (c) Ils ne retournent pas au travail après y avoir été rappelé après un licenciement dans les limites prévues à la clause 15.11, ou s'ils ne peuvent être retrouvés par la Compagnie lorsque celle-ci a fait des efforts raisonnables.
- (d) Ils n'ont pas été à l'emploi de la Compagnie en raison d'un licenciement pendant une période de une (1) année.
- (e) Ils ont cessé de travailler pour la Compagnie pour une raison précisée à l'article XIX, qu'ils reçoivent ou non une indemnité de cessation d'emploi.

S'ils sont ré-embauchés par la suite, ils n'accumuleront pas de crédits pour le service antérieur.

ARTICLE XXVI - CONGÉ DE SERVICE JUDICIAIRE

26.01 Lorsqu'un employé normal est absent pour faire partie d'un jury ou pour témoigner à la suite d'une assignation, la Compagnie lui versera son taux normal de salaire pour chacune des heures pendant lesquelles il aurait travaillé s'il n'avait pas été appelé comme juré, moins les honoraires de juré, ou s'il est témoin les honoraires de témoin, qu'il a reçus pour avoir fait partie d'un jury ou avoir témoigné.

ARTICLE XXVII - DEUIL

27.01 Lorsqu'il est nécessaire qu'un employé normal figurant sur la liste du personnel actif s'absente un jour de travail normal pour assister aux funérailles d'un parent proche (père, beau-père, mère, belle-mère, frère, beau-frère, soeur, belle-soeur, conjoint, grand-parent, petit-fils, petite-fille, fils ou fille), il doit être payé pendant huit (8) heures à son taux normal de salaire pour chacun des jours d'une telle absence jusqu'à un maximum de trois jours de travail normaux consécutifs.

ARTICLE XXVIII - DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 Sauf dispositions contraires dans le texte, la présente convention collective entre en vigueur à la date de ratification et reste valide et effective jusqu'au 29 septembre 1982 inclusivement, et d'année en année après cette date, à moins qu'un avis écrit de l'intention d'y mettre fin ou d'y apporter des modifications ne soit donné mutuellement par l'une ou l'autre partie au moins trente (30) jours avant sa date d'expiration.

SIGNÉ au nom des parties par leurs représentants dûment autorisés le . . . six . . . janvier ¹⁹⁸¹ 1980. A.K. D.H.
B
P

SYNDICAT DES EMPLOYÉS, SECTION 501
U.F.C.W. (F.T.Q.)

Par : *Henri Héroux*
Jules Favoie

SWIFT CANADIAN CO. LIMITED

PAR : *R.W. McK...*
A. Roult
A. Bourget

ANNEXE "A"

DESCRIPTION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

"Tous les employés, selon la définition qu'en
donne le Code du Travail, à l'exclusion des comptables, des
chefs d'entrepôts, des directeurs d'abattoirs, des vendeurs
et des employés de bureau."

AINSI QUE DU GERANT DE LA BOUCHERIE

DN. D.H. B JF

DH.
DN

SURINTENDANTS

ANNEXE "B"

AUTORISATION DE RETENUE DES DROITS À LA SOURCE

Il existe un accord mutuel sur le formulaire d'autorisation qui suit comme étant la "forme prescrite" mentionnée à la clause 1.04 de la présente convention.

"Je, soussigné,, employé de Swift Canadian Co., Limited, à son bureau de ventes de et membre de la Section du , autorise et ordonne par la présente Swift Canadian Co., Limited à déduire des gains accumulés à mon crédit, à chaque paye de chacune des quatre premières semaines civiles de chaque mois civil, le montant des droits d'adhésion au Syndicat et la cotisation mensuelle (fixée sur une base hebdomadaire) et à les remettre à la Section du

J'autorise d'autre part Swift Canadian Co., Limited à verser les montants ainsi déduits à (la personne officiellement désignée de la section syndicale) dont le reçu en conséquence constitue une quittance valable de Swift Canadian Co., Limited pour le montant ainsi déduit de mes gains.

Nom Numéro
Adresse Témoin
..... Date"

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE DES DROITS À LA SOURCE

Il existe un accord mutuel sur le formulaire d'autorisation qui suit comme étant la "formule prescrite" mentionnée à la clause 1.04 de la présente convention.

"Je, soussigné,employé de Swift Canadian Co., Limited, à son bureau de ventes de , autorise et ordonne par la présente Swift Canadian Co., Limited à déduire à chaque paye de chacune des quatre premières semaines civiles de chaque mois civil, des gains accumulés à mon crédit, le montant de la cotisation mensuelle de la Section du

J'autorise d'autre part Swift Canadian Co., Limited à verser les montants ainsi déduits à la personne officiellement désignée de la section syndicale dont le reçu en conséquence constitue une quittance valable de Swift Canadian Co., Limited pour le montant ainsi déduit de mes gains.

Nom

Adresse

Numéro

Témoin

Date"

ANNEXE "D"

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

Les services suivants seront couverts par le régime à partir de la date de ratification:

1.
 - Examens
 - Consultations
 - Procédés diagnostiques particuliers
 - Rayons X
 - Services préventifs, tels que détartrage et polissage, ainsi que les traitements au fluorure
 - Obturations courantes
 - Extractions
 - Anesthésie
 - Traitements périodontiques
 - Traitements endodontiques
 - Services chirurgicaux
 - Prothèses dentaires, rebasage de prothèses, réparations et ajustements.

2. Le régime remboursera l'employé à 80% des dépenses autorisées (à l'exception des frais de prothèses, auquel cas 50% seront remboursés), dépenses autorisées qui seront fixées en fonction des droits de 1980 à l'Association dentaire, lorsque ce tarif existe, sinon en fonction du tarif en vigueur avant 1980, et avec un versement annuel maximal de \$500 à chaque employé ou personne à charge.

3. Lorsqu'il est prévu que les demandes de remboursement de frais dépasseront \$200 par employé ou personne à charge, un programme de soins sera présenté à la compagnie d'assurances avant le début des soins.

4. L'admissibilité sera la même que pour le régime complémentaire médical global.

5. Les frais dentaires couverts ne comprennent pas les cas suivants pour lesquels aucun versement ne pourra être effectué:
 - les services non compris dans ce qui précède
 - les services fournis aux termes de régime de l'Etat et des accidents du travail
 - les services couverts aux termes de toute autre assurance
 - le traitement cosmétique
 - les frais occasionnés par les rendez-vous annulés
 - le remplacement de prothèses et d'appareils existants datant de moins de 3 ans ou qui peuvent être réparés
 - les prothèses posées dans les 3 ans de la date à laquelle ces prothèses ont été fournies aux termes de ce régime
 - le vol ou la perte des prothèses
 - les services commencés ou les prothèses commandées avant la date effective du régime.

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1A7

Monsieur,

Objet: Swift Canadian Co., Limited
Régime complémentaire médical global

Nous vous confirmons notre accord comme suit, en ce qui concerne le Régime complémentaire médical global:

1. Le versement des avantages aux employés et personnes à charge couverts par le régime débiteront lorsque la franchise aura été atteinte. Les avantages correspondent à 85% des dépenses remboursables engagées par l'individu au cours de l'année civile.
2. La franchise de \$25.00 ne s'appliquera qu'une fois par année civile pour chaque personne, même dans le cas de plusieurs accidents ou maladies. Il n'y aura pas plus de deux franchises de \$25.00 par personne et par année civile. *FAMILLE — W.R. D.H. D.D. J.F.*
3. Un avantage supplémentaire sera compris pour couvrir les dépenses engagées pour l'achat de lunettes et montures prescrites par ordonnance. Cet avantage se limite à un maximum de \$60.00 pour vingt-quatre (24) mois consécutifs pour chaque personne couverte par le régime. La franchise normale et les dispositions de co-assurance du régime médical ne s'appliquent pas à cet avantage.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des relations de travail,
R.W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des Employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1A7

Monsieur,

Objet: Swift Canadian Co., Limited
Régime de retraite des employés horaires

Nous vous confirmons notre accord en ce qui concerne la modification apportée au Régime de retraite des employés horaires de Swift Canadian Co., Limited, comme suit:

En vigueur à partir du 30 septembre 1980, les avantages de retraite d'un employé d'une unité de négociation admissible seront calculés sur la base de \$5.00 par mois et par année de service permettant d'accumuler les crédits. Tous les employés de l'unité de négociation prenant leur retraite après le 30 septembre 1980 ne bénéficieront de ces avantages que par mois et par année de service permettant d'accumuler les crédits.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des relations
de travail
R.W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des Employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1A5

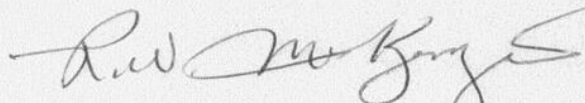
Monsieur,

Nous souhaitons vous confirmer notre position
en ce qui concerne les employés horaires qui sont appelés
à remplacer du personnel de surveillance.

Les employés horaires recevront leur taux de
salaire normal plus 10% comme dédommagement supplémentaire
lorsqu'ils assurent ce remplacement.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes
sentiments distingués.

Le directeur des relations de travail,
R. W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd

DÉPÔT

code: 1011

06086-3

Dépôt N°: 81 04 078

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	<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	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-01-06	81-03-31		81-01-06	82-09-29	15

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des employés de Commerce, local 501. (UPCW) (F.T.), 3398 boul. Crémazie est, Montréal, P.Q. H2A 1A4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Swift Canadian Co. Ltd. 1560 Brandon Crescent Lachine, P. Qué. H8T 2M9

Unité de négociation

E.V.: 320 Monseigneur Tessier ouest, Rouyn, P.Q.

Tous les salariés au sens du code du travail, à l'exclusion du comptable, du surintendant de l'entrepôt, du gérant de la boucherie, des vendeurs et des employés de bureau.

Prenez note que cette convention a déjà été déposée au Ministère.

Région	Activité	Affiliation
5 A B	1011 (5)	7

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

DEPOSANT:
Gainers / Gainers Inc.
 Att: Daniel L. Harrington
 2 Eva Road,
 P.O. Box 505,
 Etobicoke, Ontario.
 M9C 5G7

Pour le commissaire général du travail

Signature: *[Signature]* Date: 81-01-08

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1E5 — 873-4357

06086-3

'81 MAR 31 11 10

ARTICLE 100
ARTICLE 101
ARTICLE 102
ARTICLE 103
ARTICLE 104
ARTICLE 105
ARTICLE 106
ARTICLE 107
ARTICLE 108
ARTICLE 109
ARTICLE 110
ARTICLE 111
ARTICLE 112
ARTICLE 113
ARTICLE 114
ARTICLE 115
ARTICLE 116
ARTICLE 117
ARTICLE 118
ARTICLE 119
ARTICLE 120
ARTICLE 121
ARTICLE 122
ARTICLE 123
ARTICLE 124
ARTICLE 125
ARTICLE 126
ARTICLE 127
ARTICLE 128
ARTICLE 129
ARTICLE 130
ARTICLE 131
ARTICLE 132
ARTICLE 133
ARTICLE 134
ARTICLE 135
ARTICLE 136
ARTICLE 137
ARTICLE 138
ARTICLE 139
ARTICLE 140
ARTICLE 141
ARTICLE 142
ARTICLE 143
ARTICLE 144
ARTICLE 145
ARTICLE 146
ARTICLE 147
ARTICLE 148
ARTICLE 149
ARTICLE 150
ARTICLE 151
ARTICLE 152
ARTICLE 153
ARTICLE 154
ARTICLE 155
ARTICLE 156
ARTICLE 157
ARTICLE 158
ARTICLE 159
ARTICLE 160
ARTICLE 161
ARTICLE 162
ARTICLE 163
ARTICLE 164
ARTICLE 165
ARTICLE 166
ARTICLE 167
ARTICLE 168
ARTICLE 169
ARTICLE 170
ARTICLE 171
ARTICLE 172
ARTICLE 173
ARTICLE 174
ARTICLE 175
ARTICLE 176
ARTICLE 177
ARTICLE 178
ARTICLE 179
ARTICLE 180
ARTICLE 181
ARTICLE 182
ARTICLE 183
ARTICLE 184
ARTICLE 185
ARTICLE 186
ARTICLE 187
ARTICLE 188
ARTICLE 189
ARTICLE 190
ARTICLE 191
ARTICLE 192
ARTICLE 193
ARTICLE 194
ARTICLE 195
ARTICLE 196
ARTICLE 197
ARTICLE 198
ARTICLE 199
ARTICLE 200

SWIFT CANADIAN COMPANY LIMITED

BUREAU DE VENTES DE ROUYN

ROUYN, QUEBEC

CONVENTION SYNDICALE

1 9 8 0 - 1 9 8 2

S O M M A I R E

		<u>PAGE</u>
ARTICLE I	EMPLOYÉS	1
ARTICLE II	OBJET	3
ARTICLE III	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	4
ARTICLE IV	SALAIRES	8
ARTICLE V	SALAIRES ATTACHÉS AUX NOUVEAUX EMPLOIS	9
ARTICLE VI	SALAIRES ATTACHÉS AUX EMPLOIS	11
ARTICLE VII	RENSEIGNEMENTS SUR LE SALAIRE	13
ARTICLE VIII	HORAIRES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES	14
ARTICLE IX	SALAIRES POUR LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS	14
ARTICLE X	SALAIRES POUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES QUOTIDIENNES OU HEBDOMADAIRES, LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS TRAVAILLÉS	16
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES ET PRÉAVIS	17
ARTICLE XII	GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL AU TRAVAIL	18
ARTICLE XIII	PÉRIODES DE REPOS ET REPAS	19
ARTICLE XIV	GARANTIE HEBDOMADAIRE	19
ARTICLE XV	ANCIENNETÉ	21
ARTICLE XVI	ABSENCES AUTORISÉES	26
ARTICLE XVII	VACANCES	28
ARTICLE XVIII	FERMETURE DU BUREAU DE VENTES	32
ARTICLE XIX	INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI	33
ARTICLE XX	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	35
ARTICLE XXI	OUTILS ET VÊTEMENTS	36
ARTICLE XXII	INFORMATION GÉNÉRALE	37
ARTICLE XXIII	DIRECTION	39
ARTICLE XXIV	MALADIES ET ACCIDENTS	40
ARTICLE XXV	CRÉDITS DE SERVICE	45
ARTICLE XXVI	CONGÉ DE SERVICE JUDICIAIRE	47
ARTICLE XXVII	DEUIL	48
ARTICLE XXVIII	DURÉE DE LA CONVENTION	48

CONVENTION

E N T R E :

SWIFT CANADIAN COMPANY LIMITED (ci-après appelé "Compagnie") en ce qui concerne les employés de la Compagnie, selon la description qui en est faite l'annexe A, travaillant à son bureau de ventes, 320 rue Monseigneur Tessier Ouest, Rouyn (Québec).

E T :

le SYNDICAT DES EMPLOYÉS section 501, U.F.C.W. (F.T.Q.) ou ses successeurs, aux termes de la charte de l'Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, affilié à la F.A.T., le C.O.I., la F.T.Q. et le (la) C.R.T.A.T. (mentionné ci-après comme étant le "Syndicat").

ARTICLE I - EMPLOYÉS

- 1.01 La Compagnie convient que sous réserve de conformité avec la procédure établie ci-après, une condition de l'emploi sera que tout employé qui, au 30 septembre 1980, était membre en règle du Syndicat ou qui en est devenu membre après cette date, doit conserver son inscription au Syndicat pendant la durée de la présente convention ou d'un renouvellement de celle-ci. Un employé satisfait aux exigences de la présente clause aussi longtemps qu'il paie normalement sa cotisation syndicale mensuelle.
- 1.02 Nul employé ne doit être soumis à des pénalités en raison du fait qu'il a posé sa demande pour être inscrit au Syndicat ou pour en redevenir membre, à l'exception des dispositions qui peuvent être prévues dans la Constitution et les règlements administratifs du Syndicat; aucune coercition ou intimidation d'aucune sorte ne doit être pratiquée pour obliger ou influencer un employé à devenir membre du Syndicat, pas plus que ne doit être pratiqué ou permis de discrimination d'aucune sorte en ce qui concerne les employés qui sont ou qui vont devenir membres du Syndicat.

- 1.03 Si un employé affirme qu'il a normalement payé sa cotisation syndicale mensuelle et que le Syndicat le nie, une telle affirmation doit constituer un grief qui doit être traité selon la procédure de règlement des griefs établie dans la présente convention.
- 1.04 La Compagnie convient que, à la réception de l'autorisation écrite rédigée selon la forme prescrite dans l'annexe B ou l'annexe C adjointes à la présente convention et en en constituant une partie, elle déduira du salaire de l'employé à chaque paye pendant les quatre premières semaines civiles de chaque mois civil pendant la durée de la présente convention, le montant de la cotisation syndicale et les droits d'adhésion fixés hebdomadairement et dont on a autorisé la déduction, et elle transmettra la somme totale des montants ainsi déduits à la personne officiellement désignée de la section syndicale au plus tard le quizième jour du mois suivant. Le Syndicat certifiera par écrit à la Compagnie le montant des droits d'adhésion au Syndicat, les cotisations mensuelles et la déduction hebdomadaire mentionnée ci-dessus.
- Une condition de l'emploi sera que les employés actuels qui ne sont pas membres du Syndicat et tout employé futur qui a terminé sa période d'essai, devra signer un formulaire d'autorisation selon ce que prescrit l'annexe B ou l'annexe C adjointes à la présente convention.
- 1.05 Une autorisation écrite relative à la déduction du montant de la cotisation syndicale mensuelle conformément à la clause 1.04 ci-dessus n'est pas révocable par un employé de l'unité de négociation.

- 1.06 Dans la présente convention, excepté lorsque le contraire est spécifiquement établi, ou lorsque le contexte l'exige autrement, les mots du genre masculin comprennent le genre féminin.
- 1.07 La Compagnie convient de ne négocier qu'avec le Syndicat en ce qui concerne les employés de l'unité de négociation décrite dans l'annexe A.
- 1.08 La Compagnie fera suivre au Syndicat et à ses représentants, mensuellement, une liste des nouveaux employés, des modifications de postes, des cessations d'emploi, des employés qui se joignent à l'unité de négociation ou qui la quittent, le nom, le numéro d'inscription, le numéro d'assurance sociale, la date de cessation d'emploi, et la fonction des employés à temps partiel qui deviennent permanents.

ARTICLE II - OBJET

- 2.01 Il est de l'intention de la présente convention de maintenir une relation harmonieuse entre la Compagnie et ses employés et de prévoir un règlement à l'amiable des griefs qui peuvent s'élever, aussi bien que d'établir les conditions d'emploi, l'échelle des salaires et les heures de travail que doivent observer les parties ici nommées.
- 2.02 Il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni boycottage, ni piquetage, ni arrêt, ni suspension de travail de la part du Syndicat ou de ses membres employés par la Compagnie, ni lock-out de la part de la Compagnie.

ARTICLE III - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 3.01 Des représentants du Syndicat des employés, au nombre maximum de deux (2), choisis parmi les employés normaux de la Compagnie, doivent être nommés par le Syndicat au bureau de ventes de la Compagnie mentionné dans la présente convention pour traiter des griefs avec les représentants de la Compagnie.
- 3.02 La Compagnie doit être informée par le Syndicat des noms des représentants dûment autorisés du Syndicat des employés.
- 3.03 On accordera aux représentants du Syndicat des employés le temps libre nécessaire (avec rémunération pour les deux premières étapes seulement de la procédure de règlement des griefs établis dans la clause 3.04 pour le temps perdu durant les heures travaillées par les employés normaux, y compris toute pénalité applicable pour les heures supplémentaires pour participer à des réunions concernant les griefs avec les représentants désignés de la Compagnie dans le but de régler ces griefs. S'il est nécessaire que les représentants syndicaux quittent leur travail afin de traiter un grief avec les représentants de la Compagnie, ils ne doivent pas quitter leur travail sans avoir au préalable obtenu l'autorisation d'agir ainsi de la part du directeur du bureau de ventes, pourvu que le directeur accorde cette permission aussi rapidement qu'il est possible sans interférence indûe avec la production.
- 3.04 Dans le cas de différends survenant entre le Syndicat, ses membres et la Compagnie :
- (a) Quant à l'interprétation, l'application, l'administration, ou une violation présumée de la présente convention, y compris le fait que le différend soit ou non arbitral, ou

(b) Dans le cas de troubles locaux de toutes sortes survenant dans le bureau relativement aux questions soulevées dans la présente convention, ou d'incident dans les relations de travail, un effort sérieux sera fait pour régler toutes les questions rapidement selon les étapes décrites ci-dessous.

PREMIÈRE ÉTAPE : Entre le ou les employés lésés et le directeur ou son représentant désigné. L'employé lésé peut être accompagné de son représentant syndical. Si l'employé estime à propos de régler son propre grief, le directeur avisera le représentant du syndicat des employés avant de régler le grief. Si l'employé ne présente pas son grief, son représentant syndical peut en prendre l'initiative et s'occuper du règlement du grief avec le directeur ou son représentant désigné

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans le cas où on n'arrive à aucune conclusion au cours de la première étape, alors entre un représentant syndical extérieur, avec ou sans le ou les employés lésés, et un nombre égal de représentants de la Compagnie, y compris le directeur du bureau de ventes ou son représentant désigné (ses représentants désignés).

TROISIÈME ÉTAPE : Dans le cas où on n'arrive à aucune conclusion au cours des deux premières étapes en ce qui concerne les questions s'élevant aux termes des dispositions de la sous-clause (a) de la clause 3.04 des présentes, alors ces questions doivent être renvoyées devant un seul arbitre ou après un accord mutuel devant un conseil d'arbitrage. L'arbitre seul ou le conseil, selon le cas, doivent être liés par les modalités de la présente convention. L'arbitre seul doit être choisi par les parties ou, à défaut d'un accord dans

les trente jours, l'arbitre seul qui ne doit pas être fonctionnaire, doit être nommé par le ministre du Travail et de l'Emploi de la Province de Québec. Le conseil doit comprendre un membre nommé par le syndicat, un membre nommé par la Compagnie, et un troisième membre nommé par les deux précédents et qui sera le président. À défaut d'autres accords écrits par le directeur du bureau de ventes et le représentant de la section syndicale, la personne choisie d'une partie doit être nommée dans les trente jours suivant la date de l'avis écrit de la nomination de la personne choisie de l'autre partie. Au cas où le président n'est pas nommé dans les dix (10) jours de la nomination des deux personnes choisies, le président, qui ne doit pas être fonctionnaire, doit être nommé par le ministre du Travail et de l'Emploi de la Province de Québec.

- 3.05 Les causes qui n'ont pas été réglées au cours de la première étape de la procédure de règlement des griefs doivent être présentées par écrit à la Compagnie.
- 3.06 Lorsque l'on parvient à un règlement ou une décision lors d'une étape quelconque de la procédure de règlement des griefs, après que celui-ci ou celle-ci a été présenté par écrit, le règlement ou la décision doit porter la signature des deux parties, être définitif, lier les parties et ne pas être rouvert. Le règlement doit être signé au nom du Syndicat par le représentant syndical extérieur.

- 3.07 La Compagnie ou le Syndicat reconnaissent et mettent l'accent sur l'utilité de l'application satisfaisante de la procédure de règlement des griefs établie à la clause 3.04 des présentes, avec l'objectif de régler le plus de griefs aussitôt que possible selon la procédure de règlement des griefs.
- 3.08 Lorsqu'un grief qui met en cause la classification appropriée en ce qui concerne le salaire d'un employé est par la suite réglé, et qu'en conséquence le salaire de l'employé est augmenté, cette augmentation doit être rétroactive à la date à laquelle l'erreur dans la classification a été faite, mais si la date est antérieure à la date de ratification de la présente convention collective, cette augmentation ne doit être rétroactive qu'à la date de ratification de la présente convention collective.
- 3.09 Si un employé est licencié pour quelque raison que ce soit et qu'il sent qu'on a agi injustement envers lui, il doit, dans les soixante-douze (72) heures de la réception de l'avis de licenciement, aviser un représentant syndical qui doit, dans les vingt-quatre (24) heures, aviser la Compagnie par écrit. Le congédiement constitue alors un grief traité selon la procédure de règlement des griefs. Si, ultérieurement, il est décidé que l'employé a été injustement licencié, il est réintégré dans ses anciennes fonctions avec les droits et les privilèges que l'arbitre seul ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, peut fixer.

En calculant les soixante-douze (72) et les vingt-quatre (24) heures mentionnées ci-dessus, les samedis, dimanches et jours fériés payés établis à la clause 8.04 ne sont pas pris en compte.

3.10 Lorsqu'un employé est suspendu, congédié, ou fait l'objet d'une mesure disciplinaire écrite ou verbale, la Compagnie s'efforcera d'obtenir la présence d'un représentant syndical au moment de l'élection. La Compagnie doit aviser le représentant syndical local de l'action dans le jour ouvrable suivant si le représentant syndical local n'était pas présent.

3.11 À l'expiration de trois ans à partir de la date de l'événement à propos duquel une remarque disciplinaire ou une mauvaise référence à l'égard de la conduite d'un employé a été indiquée dans le dossier personnel de l'employé, la Compagnie sera dans l'impossibilité d'utiliser cette remarque ou cette référence dans une action disciplinaire.

ARTICLE IV - SALAIRES

4.01 En vigueur à partir du 30 septembre 1980, les taux de salaires autorisés et les salaires de début pour tous les employés payés à l'heure figurant sur la liste du personnel à la date de la réception par la Compagnie de l'avis écrit de ratification de la présente convention sont les suivants :

	<u>En vigueur au</u>	<u>En vigueur au</u>
<u>Classification des emplois</u>	<u>30 septembre 1980</u>	<u>30 septembre 1981</u>
D.H. AN. -AIDE- Manoeuvre à temps partiel	5,57 dollars	6,57 dollars
Commis boucher	5,71	6,71
Manoeuvre	5,85	6,85
Entretien	6,05	7,05
Surveillant d'entrepôt	6,20	7,20

<u>Classification des emplois</u>	<u>En vigueur au 30 septembre 1980</u>	<u>En vigueur au 30 septembre 1981</u>
Surveillant d'entrepôt (chef de groupe)	6,40 dollars	7,40 dollars
Chauffeurs de camions		
Magasinier	6,50	7,50
Commis boucher	7,05	8,05

ARTICLE V - SALAIRES ATTACHÉS AUX NOUVEAUX EMPLOIS

- 5.01 La Compagnie fixera et mettra en vigueur le salaire attaché à un nouvel emploi et en avisera le représentant syndical local. Aux fins de la présente clause, un nouvel emploi est défini comme un emploi pour lequel aucun salaire n'est indiqué dans le tableau des taux de salaires autorisés.
- 5.02 Dans le cas où la Compagnie et le Syndicat ne peuvent pas parvenir à un accord sur le nouveau salaire, le Syndicat doit donner un avis écrit au directeur du bureau de ventes, spécifiant la base du désaccord. Si l'avis du désaccord n'est pas reçu dans les seize (16) jours après que l'emploi et le nouveau salaire sont en vigueur, le salaire établi par la Compagnie sera considéré comme le salaire agréé.
- 5.03 Sur demande, le directeur du bureau de ventes ou son représentant, négociera avec le représentant syndical local pour ce qui est des salaires attachés aux nouveaux emplois. Si l'on parvient localement à un accord sur ce salaire, il sera soumis à ratification par le président du Syndicat et le négociateur de la Compagnie.
- 5.04 Si l'on ne parvient localement à aucun accord, la question peut être renvoyée par l'une ou l'autre partie locale, devant le président du Syndicat ou le négociateur de la Compagnie à ce niveau.

5.05 Si à ce niveau l'on ne parvient à aucun accord, le différend peut être renvoyé pour arbitrage de façon que le président du Syndicat et le négociateur de la Compagnie se mettent d'accord à ce sujet. Si cette méthode d'arbitrage ne donne lieu à aucun accord dans les trente (30) jours de la date de renvoi, un conseil d'arbitrage est créé de la façon prescrite à la clause 3.04, troisième étape, de la présente convention.

5.06 En parvenant à une décision, le conseil d'arbitrage, ou l'arbitre seul, ou les parties intéressées, ont seulement le pouvoir de considérer :

- (a) le salaire existant selon la grille et l'historique des taux de salaires de la Compagnie, pour des emplois qui nécessitent la même compétence ou une compétence comparable à celle exigée pour le nouvel emploi, et
- (b) le salaire existant payé pour des emplois identiques ou similaires exécutés dans d'autres bureaux de ventes.

5.07 Dans le cas où l'arbitre décide que le salaire déterminé pour le nouvel emploi ne correspond pas à la grille des taux de salaires existante, la Compagnie établira un autre salaire correspondant à la décision de l'arbitre.

5.08 Lorsque les parties se sont mises d'accord sur le salaire d'un nouvel emploi et l'ont ratifié, la Compagnie fournira au Syndicat les nouvelles pages de la grille des taux de salaires autorisés où ces salaires sont indiqués.

- 5.09 (a) Lorsqu'un salaire est fixé pour un nouvel emploi et qu'il est inférieur au salaire autorisé en vigueur pour un emploi qui existait et qui est remplacé par le nouvel emploi (ci-après appelé "ancien emploi"), tout employé qui a été affecté à l'ancien emploi à l'époque de la création du nouvel emploi et qui est affecté au nouvel emploi doit, aussi longtemps qu'il est affecté au nouvel emploi, continuer de recevoir le salaire autorisé qui était en vigueur pour l'ancien emploi. La Compagnie convient de fournir au centre national du Syndicat le nom et le numéro d'identification de tout employé qui reçoit le salaire autorisé qui était en vigueur pour l'ancien emploi.
- (b) Lorsqu'en conséquence directe de l'introduction d'un nouvel équipement, un emploi est supprimé et le titulaire est muté dans un emploi dont le salaire est moins élevé, son salaire ne doit pas être diminué pendant une période de un an.

5.10 Lorsque le syndicat a déposé un avis de désaccord aux termes de la clause 5.02 des présentes et qu'en conséquence, un salaire plus élevé est fixé pour le nouvel emploi, ce salaire plus élevé prend effet à la date où l'avis de désaccord a été reçu par le directeur du bureau de ventes.

ARTICLE VI - SALAIRES ATTACHÉS AUX EMPLOIS

6.01 Les employés doivent recevoir les salaires au taux applicable indiqué dans la grille des taux de salaires pour l'emploi ou les emplois qu'ils exercent.

6.02 Lorsqu'un employé exerce régulièrement plus d'un emploi, il doit être payé à un taux de salaire horaire fixé en mettant en compte le pourcentage réel du temps travaillé dans l'emploi au salaire le plus élevé, et la balance du temps travaillé dans l'emploi au salaire qui lui est immédiatement supérieur. Un employé travaillant cinquante (50) pour cent ou plus de son temps régulièrement dans l'emploi au salaire le plus élevé doit recevoir ce salaire.

6.03 Lorsqu'un employé doit temporairement remplir une fonction dont le salaire est plus élevé que le sien, il doit recevoir le salaire le plus élevé, mais s'il doit temporairement remplir une fonction dont le salaire est moins élevé que le sien, il doit recevoir son salaire normal.

6.04 Lorsqu'un employé est affecté à un emploi dont le salaire est moins élevé que le sien en raison d'une réduction de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, il doit recevoir le salaire autorisé attaché à l'emploi auquel il a été normalement affecté immédiatement avant cette réduction du bureau de ventes, pour un travail qu'il exerce dans des emplois au salaire inférieur pendant ces périodes, le cas échéant, pendant le temps où il figure sur la liste du personnel pendant les douze (12) semaines civiles suivantes. Si l'employé est renvoyé temporairement à son ancien emploi normal au cours de la période de douze semaines mentionnée plus haut pendant toute période de moins de trois (3) semaines consécutives, le nombre de jours ainsi passés dans son ancien emploi doit être ajouté à la période de douze semaines mentionnée plus haut. A l'expiration de cette période de douze (12) semaines civiles et du nombre de jours, le cas échéant, qui y est ajouté, l'employé doit recevoir le salaire autorisé attaché à l'emploi auquel il est alors normalement affecté.

La présente clause ne s'applique pas à des changements d'affectation ultérieurs en raison d'une réduction du bureau de ventes qui arrive à un moment où l'ancien salaire normal d'un employé reste en vigueur en raison de l'application des deux premières phrases de la présente clause 6.04 reliée à une réduction antérieure du bureau des ventes. Cependant, si l'employé est renvoyé temporairement à son ancien emploi pendant une période de trois (3) semaines consécutives ou plus, la période de douze (12) semaines recommence à partir du jour où il retourne à son emploi au salaire inférieur.

ARTICLE VII - RENSEIGNEMENTS SUR LE SALAIRE

7.01 La méthode actuelle de distribution de la paye aux employés reste en vigueur pendant toute la période de la présente convention. Les chèques de paye sont distribués tous les jeudis pour la semaine finissant le dimanche précédent. Si le jeudi tombe un jour férié payé selon la définition qu'en donne la clause 8.03, les chèques de paye seront distribués le jour ouvrable précédent.

7.02 Les gains bruts de l'employé, les heures normales, les heures supplémentaires et le taux de salaire pour chaque période de paye, ainsi que tous les prélèvements à la source, les gains nets, les gains bruts accumulés au cours de l'année civile, doivent être indiqués clairement sur l'enveloppe de paye ou le bulletin de salaire.

7.03 Le montant de la cotisation syndicale payée par un employé pendant une année d'imposition doit être indiqué sur l'état de la rémunération payée, le formulaire T4, le supplémentaire, ou autre formulaire semblable fourni par les autorités fédérales de l'impôt sur le revenu.

ARTICLE VIII - HORAIRES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.01 Les définitions établies dans le présent article sont valables aux fins de l'article IX, de l'article X, et des clauses 14.01 à 14.07 inclusivement.

8.02 "Salaire normal" tel qu'il est appliqué aux employés payés à la semaine, désigne un quarantième du salaire hebdomadaire normal de l'employé.

8.03 Les "jours fériés payés" sont :

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le lundi de Pâques
- la Saint-Jean Baptiste
- la fête de Dollard des Ormeaux
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- l'Action de grâces
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël

8.04 "Employé à temps partiel" désigne un employé qui ne travaille pas ^{D.H.M.} ~~normalement~~ plus de vingt-quatre (24) heures par semaine. *SANF LORSQU'IL REMPLACE POUR LES VACANCES, MALADIES, ACCIDENTS, CONGRÉS SANS SOLDE. — D.H.M. RB 88*

ARTICLE IX - SALAIRES POUR LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS

9.01 Tous les employés doivent recevoir le taux de salaire qui leur est applicable pour huit (8) heures de chaque jour férié payé qui tombe pendant une semaine de travail durant laquelle la Compagnie a autrement l'obligation de leur payer le travail effectué pendant la dite semaine de travail. Les nouveaux employés qui commencent à travailler pendant une semaine au cours de laquelle

tombe un jour férié payé ne doivent recevoir aucun paiement aux termes de la présente clause si le jour férié payé tombe avant la date de début de travail au cours de cette semaine-là.

9.02 Un employé qui manque une heure de travail (à l'exception de celles payables au taux d'heures supplémentaires) ou partie d'une heure en arrivant en retard ou en étant absent le dernier jour de travail précédant le jour férié ou le jour de travail suivant ce jour férié, se voit déduire de la paye de ce jour férié la somme déterminée en multipliant les heures qu'il a manquées par la moitié de son salaire normal. Les absences excusées de six jours ou moins, les absences inévitables pour raison de maladie ou dont les causes sont indépendantes de la volonté de l'employé, n'empêchent pas l'employé de recevoir la paye à laquelle il aurait autrement droit aux termes de la présente clause.

9.03 Les employés normaux recevant une paye en cas de maladie ou d'accident aux termes de l'article XXIV des présentes pour le jour férié payé, ne reçoivent aux termes de la présente clause que le montant dépassant pour ce jour férié payé, la paye en cas de maladie ou d'accident.

9.04 Les employés normaux qui ne sont pas, dans la partie précédente, couverts par la présente clause et absents un jour férié payé en raison d'une maladie ou d'un accident ne faisant pas l'objet d'une compensation qui leur permettrait d'obtenir une paye en cas de maladie ou d'accident dans les conditions ou selon les dispositions des articles XXIV et XXV des présentes (à l'exception de la durée de service exigée) doivent recevoir leur salaire aux termes du présent article IX pendant qu'ils passent la période d'attente précisée à l'article XXIV, et/ou pendant que dure l'incapacité durant les trois mois civils suivant le début de cette incapacité.

9.05 Si l'un quelconque des jours fériés payés établis à la clause 8.03 tombe pendant qu'un employé est en congé sans solde pour participer à des activités du Syndicat, tel qu'une conférence, un congrès syndical, ou une négociation de la présente convention collective, il doit être payé pendant huit (8) heures à son taux normal de salaire.

ARTICLE X - SALAIRES POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUOTIDIENNES
ET HEBDOMADAIRES, LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS
PAYÉS TRAVAILLÉS

10.01 Tous les employés doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un jour férié payé.

10.02 Tous les employés à plein temps et payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un dimanche pendant la période allant du 30 septembre 1980 au 30 septembre 1981 inclusivement.

Tous les employés à plein temps et payés à l'heure doivent recevoir deux (2) fois leur salaire normal pour toutes les heures travaillées un dimanche pendant la période allant du 30 septembre 1981 au 29 septembre 1982 inclusivement, et

OU

- 10.03 (a) Les employés à plein temps payés à l'heure, à l'exception des chauffeurs, doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées en plus de quarante (40) heures hebdomadaires;
- (b) les chauffeurs à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées en plus de quarante-deux (42) heures hebdomadaires, à l'exclusion des heures

compensés selon les dispositions de l'article IX, des clauses 10.01, 10.02, 10.06 et 27.01, ou

10.04 Les employés à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour les heures travaillées en plus de dix (10) heures par jour. Les heures compensées selon les dispositions des clauses 10.01, 10.02 et 10.06 ne doivent pas être comprises aux termes de la présente clause 10.04.

10.05 Après avoir calculé séparément les montants qui sont à déterminer selon les dispositions des clauses 10.03 et 10.04 respectivement, seul le plus grand des montants doit être payé, et non les deux, en plus de la compensation payable aux termes des clauses 10.01, 10.02 et 10.06.

10.06 Tous les employés à plein temps payés à l'heure doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour toutes les heures travaillées le samedi.

10.07 Tous les employés à temps partiel doivent recevoir une fois et demie (1½) leur salaire normal pour les heures travaillées en plus de dix (10) heures par jour. Les heures compensées selon les dispositions de la clause 10.01 ne doivent pas être comprises aux termes de la présente clause 10.07.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PREAVIS

11.01 La semaine normale de travail des employés (à l'exception des chauffeurs) comprendra quarante (40) heures hebdomadaires, du lundi au vendredi inclusivement.

La semaine normale de travail des chauffeurs comprendra quarante-deux (42) heures hebdomadaires, du lundi au vendredi inclusivement

11.02 L'horaire quotidien et hebdomadaire normal des employés doit être affiché dans un endroit particulier et cet horaire ne peut pas être modifié à moins que l'employé affecté n'ait été avisé au plus tard le vendredi précédent.

11.03 Les heures de travail de tous les employés seront consécutives avec une pause repas qui sera soit d'une (1) heure soit d'une demie (½) heure selon l'horaire. Cependant, si la Compagnie et le Syndicat se mettent d'accord, la durée de la pause repas peut être modifiée.

11.04 Les deux parties reconnaissent que les employés peuvent avoir à travailler plus de dix (10) heures dans un jour ou plus de quarante (40) heures dans une semaine, mais il ne doit être exigé d'aucun employé de travailler un nombre déraisonnable d'heures.

11.05 La Compagnie convient de faire tous les efforts raisonnables pour donner aux employés un préavis d'heures supplémentaires aussi long que possible à l'exception de cas d'urgence.

ARTICLE XII - GARANTIE QUOTIDIENNE ET RAPPEL AU TRAVAIL

12.01 Un employé appelé au travail et qui, en raison d'une panne quelconque au bureau de ventes ou pour une autre cause dont il n'est pas responsable, est renvoyé pour la journée, doit recevoir pour cette journée un salaire d'au moins quatre (4) heures à son taux applicable.

12.02 Lorsque, une fois rentré chez lui, un employé est rappelé au travail avant son horaire de reprise, il doit être payé pour le temps pendant lequel il a travaillé en ayant été rappelé avant son horaire de reprise selon ce qui suit :

(a) Son salaire normal, ou le salaire qui doit lui être versé aux termes d'autres clauses de la présente convention, et

(b) Une demie fois son salaire normal.

Lorsqu'il est ainsi rappelé, il doit avoir la garantie d'être

payé pour trois heures selon ce qui suit :

(1) Comme ci-dessus pour le temps effectivement travaillé.

(2) A son salaire normal pour le temps supplémentaire exigé pour rattraper les trois heures.

La disposition (b) de ce paragraphe ne s'applique pas à un travail les dimanches, les jours de congé ou les jours de repos d'un employé qui remplacement officiellement les dimanches.

ARTICLE XIII - PERIODES DE REPOS ET REPAS

13.01 La pratique existant actuellement en ce qui concerne la détente ou les périodes de repos au bureau de ventes reste en vigueur, étant entendu que, lorsque c'est nécessaire, du temps sera accordé pour la détente personnelle.

ARTICLE XIV - GARANTIE HEBDOMADAIRE

14.01 La Compagnie garantit à chaque employé à plein temps payé à l'heure, une paye équivalente à trente-sept (37) heures de travail à son taux normal de paye pour chaque semaine de travail pour la Compagnie, sous réserve des règles d'admissibilité établies aux clauses 14.02 à 14.05 inclusivement.

14.02 Au cours d'une semaine où un employé est absent, excusé ou arrive en retard, pour des raisons personnelles, il verra sa garantie de trente-sept (37) heures réduite du nombre d'heures de travail qu'il a manquées par une telle absence.

14.03 Un employé embauché après le premier jour de la semaine de travail doit se voir garantir une paye à son taux normal de paye cette fraction d'heures reçues par les employés normaux comme paye de garantie, lesquelles heures où il a travaillé pendant cette semaine-là sont des heures travaillées par les employés normaux.

14.04 Un employé embauché le dernier jour de la semaine de travail ne peut bénéficier de la paye de garantie.

14.05 (a) Un employé au travail ne doit pas être licencié jusqu'à ce qu'il ait reçu un avis de licenciement et ait gagné ou reçu, après cet avis une paye de trente-six (36) heures au taux normal de paye, sous réserve des autres dispositions du présent article XIV. Un employé ayant reçu cet avis peut être obligé de travailler jusqu'à la fin de la semaine de travail au cours de laquelle cet avis expire sans obligation de la part de la Compagnie de donner un avis de licenciement supplémentaire.

Un tel employé ne peut bénéficier de la garantie hebdomadaire soit pendant la semaine où l'avis est donné, soit pendant la semaine où il expire.

La présente clause ne s'applique pas à un employé qui choisit le licenciement au lieu d'une affectation à un emploi comparable au bureau de ventes.

(b) Un employé visé par un licenciement qui n'est pas au travail au moment où un avis de licenciement est émis doit être avisé de ce licenciement par lettre recommandée qui lui est envoyée à sa dernière adresse connue.

14.06 Les parties comprennent et conviennent que les dispositions de garantie qui précèdent sont basées sur la paye et non sur les heures de travail et que la Compagnie s'est totalement conformée aux dispositions de cette garantie lorsqu'un employé qui peut en bénéficier a reçu une somme d'argent égale à son salaire normal pour

trente-sept (37) heures, y compris la compensation qui lui a été versée en plus de son salaire normal de base pour les heures de travail productif aux termes de la présente convention collective, y compris l'application des articles IX, X, XII et XXVII.

14.07 Lorsque deux jours fériés payés tombent pendant une semaine de travail et que l'un est observé un dimanche, le salaire pour les heures payées mais non travaillées le jour férié qui tombe le dimanche ne sera pas utilisé aux fins du calcul de la garantie hebdomadaire.

ARTICLE XV - ANCIENNETÉ

15.01 L'ancienneté se calcule par bureau de ventes.

15.02 Les promotions et les rétrogradations au sein de l'unité de négociation seront fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté.

15.03 Les licenciements et les ré-embauchages seront fonction de l'ancienneté selon les dispositions qui suivent.

Dans le cas d'un licenciement ou d'une réduction de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, les employés à temps partiel seront les premiers à être licenciés selon leur ancienneté, suivis des employés à temps plein selon leur ancienneté de façon que les employés à temps partiel soient les premiers à être licenciés en commençant par les moins anciens, suivis des employés à temps plein en commençant par les moins anciens; de la même façon en cas d'augmentation de la main-d'oeuvre du bureau de ventes, les employés à temps ~~partiel~~ ^{PLEIN} licenciés seront rappelés en premier selon leur ancienneté, suivis

D.H.
D.K.
88

des employés à temps partiel licenciés selon leur ancienneté de façon que les employés à temps plein soient les premiers à être rappelés en commençant par les plus anciens, suivis des employés à temps partiel en commençant par les plus anciens.

15.04 Un employé acquiert des droits à l'ancienneté lorsqu'il a accumulé trente (30) jours travaillés de service. Jusqu'à ce qu'un employé ait acquis ses droits à l'ancienneté, il est considéré comme employé temporaire et peut être renvoyé de la Compagnie à n'importe quel moment sans référence à l'ancienneté et la Compagnie n'a aucune obligation de le ré-embaucher. Cependant, si un employé est maintenu dans son emploi après avoir accumulé ce service, son ancienneté doit être calculée à partir de sa première date d'embauche, sous réserve de la clause 15.05.

15.05 Dans le cas d'un employé à temps partiel ayant de l'ancienneté embauché comme employé à temps plein, et malgré ce qui est contenu dans le présent article XV, son ancienneté doit être calculée à partir de la date à laquelle il est embauché comme employé à temps plein.

15.06 La Compagnie convient de remettre au représentant syndical du bureau de ventes une liste d'ancienneté et de la réviser tous les six (6) mois.

15.07 Aux fins de ces dispositions relatives à l'ancienneté seulement, le temps pendant lequel un employé est licencié (jusqu'à douze (12) mois consécutifs seulement) doit être compté pour son ancienneté, pourvu que l'employé ait acquis des droits à l'ancienneté.

15.08 Lorsqu'un emploi est définitivement supprimé, les employés ainsi déplacés doivent être admissibles à un emploi restant au bureau de ventes selon l'ancienneté, pourvu cependant que tout employé ainsi déplacé soit qualifié pour exercer cet emploi.

15.09 Les emplois permanents vacants doivent être affichés par bureau de ventes. Les employés à temps plein sont autorisés à leur demande, à combler les dites vacances en fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté, malgré le fait que ce poste vacant s'accompagne d'un salaire plus élevé, moins élevé que le taux de salaire autorisé ou identique à celui-ci. Il est entendu que lorsque la compétence et l'aptitude suffisent, l'ancienneté prévaut dans l'application de la phrase précédente.

Dans le cas où la vacance d'un emploi permanent ne peut être comblée par un employé à temps plein, alors les employés à temps partiel doivent être autorisés, à leur demande, à combler la dite vacance en fonction de la compétence, de l'aptitude et de l'ancienneté, malgré le fait que le poste vacant s'accompagne d'un salaire plus élevé, moins élevé que le taux de salaire autorisé ou identique à celui-ci. Il est entendu que lorsque la compétence et l'aptitude suffisent, l'ancienneté prévaut dans l'application de la phrase précédente.

Un employé qui s'absente en raison d'une maladie, d'un accident ou pour ses vacances lorsqu'un poste vacant est comblé doit jouir de la même considération pourvu qu'il fasse la demande dans les soixante-douze (72) heures après son retour au travail.

Une copie de ce qui est affiché dans le bureau de ventes doit être remise au représentant syndical.

15.10 L'ancienneté d'un employé ne joue plus, tous les droits sont abandonnés et la Compagnie n'a aucune obligation de ré-emboucher cet employé lorsque

- (a) il quitte volontairement le service de la Compagnie ou fait l'objet d'un renvoi motivé,
- (b) il ne retourne pas au travail lorsqu'il est rappelé, ou ne peut pas être retrouvé après des efforts raisonnables de la part de la Compagnie,
- (c) il n'a pas été à l'emploi de la Compagnie pendant une période de douze (12) mois ou plus longtemps en raison d'un manque de travail.

15.11 Lorsque la main-d'oeuvre est augmentée en tenant compte de l'ancienneté, les employés licenciés seront avisés, à leur dernière adresse connue, et ils devront répondre selon les indications, faute de quoi ils verront leurs droits à l'ancienneté abandonnés, pourvu cependant que, en cas d'impossibilité de répondre selon les indications après avis immédiat à la Compagnie, ils disposent de sept (7) jours supplémentaires au cours desquels

ils pourront répondre. Les employés dans l'impossibilité de répondre pendant cette période de sept jours en raison d'une maladie ou d'un accident disposeront d'un temps supplémentaire au cours duquel ils pourront répondre, ce temps ne devant pas excéder la période pendant laquelle cette incapacité, dûment prouvée médicalement, les empêche de reprendre leur travail. On considèrera que la Compagnie a pleinement rempli ses obligations de donner l'avis exigé dans la présente clause en envoyant cet avis par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé figurant dans les dossiers de la Compagnie.

15.12 Un employé ayant acquis de l'ancienneté qui est ultérieurement employé par la Compagnie autrement que temporairement hors de l'unité de négociation établie dans l'annexe A ci-jointe, lorsqu'il retourne subséquentement dans l'unité de négociation, doit voir son ancienneté calculée à partir de sa première date d'embauche, ou dans le cas d'un employé dont il est fait mention à la clause 15.05, doit voir son ancienneté calculée à partir de la date qui y est indiquée.

15.13 Si un employé à temps partiel remplace un employé à temps plein en vacances, malade ou en congé autorisé, etc., cet employé à temps partiel sera toujours considéré, pendant ce remplacement et aux fins de l'ancienneté, comme un employé à temps partiel.

ARTICLE XVI - ABSENCES AUTORISÉES

16.01 Une absence autorisée aux fins de la présente convention est définie comme une absence du travail avec une permission pendant une période de sept (7) jours ou plus, sans solde ou compensation d'aucune sorte.

16.02 Un employé, et pas plus de un (1) par bureau de ventes, élu ou nommé à un poste à temps plein pour le Syndicat, le Congrès du travail du Canada, ou une autre organisation ouvrière à laquelle le Syndicat est affilié dans la Province de Québec, doit, après un préavis de quinze (15) jours à la Compagnie, se voir accorder un congé sans solde qui ne doit pas dépasser la période de la présente convention, et après un préavis de une (1) semaine reçu par la Compagnie avant l'expiration de la présente convention de son désir de revenir travailler pour la Compagnie, doit être nommé soit au poste qu'il occupait auparavant soit, au gré de la Compagnie, à un poste assorti d'un salaire égal, sans perte de ses droits, à l'ancienneté ou aux vacances, pourvu qu'il soit capable de faire le travail. Il est entendu que cet employé ne se verra pas accorder de vacances ou de paye de vacances pendant qu'il est au service du Syndicat pendant ce congé autorisé et, s'il est absent plus de six (6) mois pendant une année civile quelconque, doit abandonner tous les droits aux vacances non exercés pendant cette année-là. Si un tel employé ne retourne pas travailler, ni ne présente de demande écrite pour renouveler son congé autorisé avant le 29 septembre 1982, ou la date de fin d'un renouvellement de la présente convention en vertu de l'article XXVIII des présentes, il doit abandonner tous ses droits aux termes de la présente clause et de toutes les autres clauses de cette convention.

16.03 Un congé sans solde, au delà des vacances normales auxquelles un employé a droit, peut être accordé pour des raisons valables et suffisantes en fonction de la durée de l'état de service comme suit :

<u>Durée de service</u>	<u>Durée de l'absence</u>
Moins de 10 ans	1 mois
Plus de 10 ans et moins de 15 ans	2 mois
Plus de 15 ans	3 mois

16.04 Un congé ne sera pas accordé pour permettre à un employé de prendre temporairement un autre travail, essayer un nouveau travail ou débiter ses propres affaires.

16.05 Un employé élu à une fonction publique comprenant des devoirs et des responsabilités et exigeant de lui qu'il s'absente peut se voir accorder un congé sans solde, ne dépassant pas cinq (5) ans après un préavis adéquat au directeur quinze (15) jours avant la date à laquelle il désire que le congé ne commence. Ce paragraphe ne s'applique pas au cas d'un employé élu pour un second mandat.

16.06 Les employés choisis par le Syndicat pour participer à des activités du Syndicat en dehors du bureau de ventes peuvent, avec la permission de la Compagnie, se voir accorder un congé sans solde ne dépassant pas huit (8) semaines. Ce congé peut être prolongé avec la permission de la Compagnie.

ARTICLE XVII - VACANCES

17.01 Les exigences pour pouvoir bénéficier des vacances sont fonction de l'état de service. La période allant du 25 octobre au 24 octobre suivant constitue la période de référence pour congés payés.

17.02 Premières vacances : Un employé peut bénéficier des vacances pour la première fois lorsque les dossiers de travail indiquent que l'une ou l'autre des exigences qui suivent ont été remplies :

(a) La justification de 365 jours civils de service permettent d'accumuler un crédit sans avoir été rayé de la liste du personnel pendant plus de quatre -vingt-dix (90) jours consécutifs, dimanches et jours fériés compris, pendant qu'il accumule ce crédit de service,

OU

(b) Aussitôt que les dossiers de travail indiquent une période quelconque de 365 jours consécutifs durant laquelle il justifie de 270 jours civils sur la liste du personnel. (Cette exigence n'est à remplir qu'à la date anniversaire de la première embauche de l'employé ou après cette date.)

17.03 Vacances ultérieures : Un employé qui a pris ses premières vacances peut après cela bénéficier des vacances annuelles subséquentes à n'importe quelle période à partir du 25 octobre dans la période suivante de référence pour congés payés, pourvu qu'il soit actuellement sur la liste du personnel actif et, depuis qu'il a pris ses dernières vacances, qu'il ait toujours été sur la liste du personnel actif ou non actif. (Si tel n'est pas le cas, il doit de nouveau obtenir les qualités requises aux termes de la clause 17.02 excepté que la dernière phrase entre parenthèses de la clause 17.02(b) ne s'applique pas dans ce cas.)

17.04 Durée des vacances : La durée des vacances dépendra soit de l'état de service de l'employé, soit du nombre de jours de vacances que l'employé peut prendre depuis son dernier début de service lui permettant d'accumuler un crédit, selon celle de ces situations qui favorise le plus l'employé, comme suit :

DEUX semaines de vacances par an, commençant aux premières vacances que l'employé peut prendre.

TROIS semaines de vacances par an, commençant aux cinquièmes vacances que l'employé peut prendre ou après cinq (5) ans de service permettant d'accumuler un crédit.

QUATRE semaines de vacances par an, commençant aux douzièmes vacances que l'employé peut prendre, ou après douze (12) ans de service permettant d'accumuler un crédit.

CINQ semaines de vacances par an, commençant aux vingtièmes vacances que l'employé peut prendre, ou après vingt (20) années de service permettant d'accumuler un crédit.

17.05 Les employés qui peuvent bénéficier de leurs premières vacances et ont droit à deux semaines de vacances ou plus peuvent les prendre à n'importe quel moment au cours de la période de référence pour congés payés pendant laquelle le service exigé sera vraisemblablement accompli, sous réserve des dispositions des clauses 17.08 et 17.09.

17.06 Paye de vacances : Le salaire pour chaque semaine de vacances dont peut bénéficier l'employé doit être calculé sur la base de sa semaine normale de travail.

17.07 Les employés qui ont gagné leurs vacances en vertu du plan de vacances mais tombent malade ou sont blessés avant d'avoir pu prendre leurs vacances peuvent, en en faisant la demande à la Compagnie, recevoir leur paye de vacances. Il est entendu

cependant que la paye de vacances et celle d'invalidité ne peuvent être versées pour la même période.

17.08 Dans toute la mesure du possible, les vacances seront accordées pour la période choisie par l'employé, mais la Compagnie dispose en dernier lieu de l'allocation des périodes de vacances afin d'assurer le bon fonctionnement du bureau de ventes. Tous les efforts raisonnables seront mis en oeuvre pour permettre à chaque employé de prendre ses vacances entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre. À cet égard, un employé qui peut bénéficier de plus de trois (3) semaines de vacances doit, sauf accord contraire entre l'employé et son directeur, prendre ses vacances en non moins de deux périodes dont aucune fraction ne doit être inférieure à une semaine ou supérieure à trois semaines. Lorsqu'il existe une possibilité de choix dans les dates de vacances, l'ancienneté prévaut. La liste des vacances sera affichée.

- 17.09 (a) À l'exception de ce qui est établi à la clause 17.09 (b), les vacances ne seront accordées que pendant la période de référence pour congés payés au cours de laquelle elles doivent être prises et ne peuvent être reportées sur la période de référence suivante. Cependant si, en cas d'urgence, un employé n'est pas autorisé à prendre ses vacances pendant la période de référence au cours de laquelle elles doivent être prises, il doit avoir le droit de les prendre au cours de la période de référence suivante.
- (b) Un employé qui peut bénéficier d'une quatrième ou d'une cinquième semaine de vacances peut, avec un arrangement préalable avec son directeur, accumuler sa quatrième et/ou sa cinquième semaine de vacances d'année en année pour les prendre plus tard à une période qui convient à la Compagnie, tenant compte des souhaits de l'employé. Ces vacances accumulées

ne peuvent être prises que par semaines complètes ou un multiple de semaine complète. Dans toute la mesure du possible, les vacances seront accordées pour la période choisie par l'employé, mais la Compagnie dispose en dernier lieu de l'allocation des périodes de vacances afin d'assurer le bon fonctionnement du bureau de ventes, et pourvu qu'elles n'interfèrent pas avec l'organisation des vacances normales pendant l'année en cours.

17.10 Les employés qui ont droit aux vacances ne seront pas autorisés à toucher de l'argent à la place.

17.11 Un employé qui peut bénéficier de vacances et est licencié doit recevoir une paye pour les vacances qu'il pouvait prendre. Un employé qui ne peut pas bénéficier de ses premières vacances et est licencié doit recevoir, à la place des vacances, une paye conformément aux lois provinciales applicables relatives aux vacances. Ces employés peuvent laisser leur paye de vacances à la Compagnie pendant une période ne dépassant pas six mois ou jusqu'à la fin de la période de référence pour congés payés alors en cours, selon ce qui survient en premier.

17.12 Un employé qui peut bénéficier de vacances et dont l'emploi cesse pour quelque raison que ce soit, doit recevoir une paye pour les vacances dont il pouvait bénéficier. En cas de décès, cette paye sera versée à ses héritiers ou à la personne qui y a légalement droit. Un employé qui ne peut pas bénéficier de ses premières vacances et dont l'emploi cesse pour quelque raison que ce soit, doit recevoir une paye conformément aux lois provinciales applicables relatives aux vacances.

17.13 Les employés ont le droit de recevoir leur paye de vacances au début de leur période de vacances s'ils le désirent.

17.14 Si un jour férié payé tombe pendant la période de vacances choisie par un employé ou qui lui a été attribuée, la Compagnie, au choix de l'employé

- (a) soit paiera à l'employé un salaire de huit heures à son taux normal de jour férié payé en plus de sa paye de vacance,
- (b) soit accordera à l'employé un autre jour libre en remplacement du jour férié payé, avec un salaire de huit heures à son taux normal, à une période sur laquelle la Compagnie et l'employé se sont mis d'accord.

Si l'employé désire choisir la disposition de la clause 17.4 (b) des présentes, il doit en informer la Compagnie dans un délai raisonnable avant la période de vacances choisie par lui ou qui lui a été attribuée. DH.
nil.
-17.14-
AB
JL

17.15 Toutes les dispositions de la présente convention relatives aux vacances doivent être comprises sous réserve des lois provinciales et fédérales applicables, et dans le cas où les avantages exigés aux termes de ces lois sont plus favorables aux employés que les avantages relatifs aux vacances prévus dans la présente convention, ces lois prévalent.

ARTICLE XVIII - FERMETURE DU BUREAU DE VENTES

18.01 La Compagnie donnera un préavis de son intention de fermer le bureau de ventes mentionné dans la présente convention au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant cette fermeture. Lorsqu'un employé qui figurait sur la liste du personnel actif ou

non actif du bureau de ventes à la date du préavis ou à un autre moment après cette date (à l'exclusion des remplacements temporaires ou des employés récemment embauchés) quitte le service de la Compagnie de façon permanente comme conséquence de cette fermeture avant l'expiration de quatre-vingt-dix (90) jours à partir du jour du préavis, alors pour chaque jour (calculé sur une semaine de travail de cinq jours) suivant son départ compris dans la période des quatre-vingt-dix (90) jours et non compris dans une semaine pour laquelle une garantie hebdomadaire est versée, la Compagnie paiera huit (8) heures au taux normal de salaire de l'employé. La Compagnie n'est pas réputée en défaut pour ce qui est de la non-satisfaction à une obligation aux termes des présentes, si cette non-satisfaction est due, en tout ou partie, à une cause quelconque indépendante de sa volonté, telle que le feu, une explosion, etc.

ARTICLE XIX - INDEMNITÉS DE CESSATION D'EMPLOI

19.01 Les indemnités de cessation d'emploi doivent être versées aux employés ayant une (1) ou plusieurs années de service permettant d'accumuler un crédit et qui ont cessé de travailler pour la Compagnie de façon permanente en conséquence d'une réduction de la main-d'oeuvre survenant lors de la fermeture du bureau de ventes lorsqu'on n'espère pas que l'employé sera ré-embauché.

19.02 Les indemnités de cessation d'emploi ne doivent pas être versées :

- (1) aux employés ayant moins de un (1) an de service permettant d'accumuler un crédit;
- (2) aux employés licenciés;
- (3) aux employés qui font l'objet d'un renvoi motivé;
- (4) aux employés qui démissionnent volontairement;
- (5) aux employés retraités et vivant avec une retraite;
- (6) aux employés qui refusent une offre d'emploi faite par la Compagnie dans un autre de ses bureaux dont le lieu est facilement accessible à partir du lieu

de travail que quittent les employés.

19.03 Les indemnités de cessation d'emploi sont calculées sur la base du barème suivant à utiliser pour trouver le nombre de semaines de paye selon les années de service permettant d'accumuler un crédit. Les indemnités sont calculées sur la base de quarante (40) heures par semaine, ou celle du travail hebdomadaire normal de l'employé si elle est différente, à son taux normal de salaire :

<u>Années de service permettant d'accumuler un crédit</u>	<u>Semaines de paye</u>
1	1
2	1½
3	2
4	2½
5	3
6	3½
7	4½
8	5½
9	6½
10	7½
11 et plus, additionner à	7½

1 semaine et demie de paye pour chaque année au-delà de dix (10) ans permettant d'accumuler un crédit.

EXEMPLE :

12 années de service permettant d'accumuler un crédit :
10 premières années de ce service 7½ semaines de paye
Service au-delà de 10 ans
(12 - 10 = 2 x 1½) . . . 3 semaines de paye

Indemnité totale de cessation d'emploi 10½ semaines de paye

À l'indemnité de cessation d'emploi calculée comme dans l'exemple de la page précédente, il faut ajouter la paye de vacances pour la période courante de référence pour congés payés si l'employé y a droit et n'a pas pris ces vacances.

19.04 Le montant dû aux termes de la police doit être payé comme suit :

- (1) Les montants inférieurs ou équivalents à quatre (4) semaines de paye, en une somme globale.
- (2) Les montants supérieurs à quatre (4) semaines de paye, en versements hebdomadaires équivalents au salaire complet jusqu'à ce que la somme totale soit versée. Si pour des raisons valables et suffisantes, l'employé demande un règlement en une somme globale, celle-ci doit être versée lorsque c'est assurément à l'avantage de l'employé.
- (3) En cas de décès, tout solde impayé doit être versé à la veuve ou aux personnes à charge.

ARTICLE XX - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

20.01 La Compagnie doit prendre des dispositions raisonnables quant à la sécurité et l'hygiène des employés durant les heures de travail. Les employés doivent porter et utiliser les dispositifs de protection et autres équipements réputés nécessaires et fournis par la Compagnie pour les protéger des blessures. Lorsque les employés travaillent, ils doivent pouvoir à tout moment bénéficier des premiers secours.

20.02 La Compagnie conservera le régime complémentaire médical global sans frais pour l'employé.

20.03 Un Comité mixte Compagnie-Syndicat pour l'examen de la sécurité doit être créé au bureau de ventes. Il doit être composé d'un nombre égal de représentants de la Compagnie et des employés et, de plus, avoir un président nommé par la Compagnie.

Le Syndicat est d'accord pour donner à la Compagnie une liste des représentants des employés. Le directeur et le représentant syndical se mettront d'accord sur la taille du comité pour la sécurité au bureau de ventes. Les réunions du comité seront prévues par le président à des heures et d'une façon qui ne dérangent pas le bon fonctionnement du bureau de ventes. Les représentants des employés nommés par le Syndicat doivent être payés au taux applicable pour le temps passé à ces réunions.

20.04 Le comité mixte Compagnie-Syndicat pour l'examen de la sécurité peut recommander au directeur du bureau de ventes des améliorations des conditions de sécurité au bureau de ventes et doit être informé de ce qu'il advient de ses recommandations. Le comité peut également enquêter sur les causes d'accidents qui surviennent au bureau de ventes et peut faire au directeur du bureau des recommandations destinées à prévenir d'autres accidents semblables.

20.05 La Compagnie convient d'offrir le régime d'assurance dentaire décrit à l'annexe D des présentes et en en constituant une partie.

ARTICLE XXI - OUTILS ET VÊTEMENTS

21.01 La Compagnie procurera aux employés des couteaux, des aiguisoirs et des gants lorsqu'elle est d'avis qu'il est nécessaire ou souhaitable d'agir ainsi. Lorsque l'un des éléments mentionnés ci-dessus est usé, la Compagnie le remplacera. Tous ces éléments restent en tout temps la propriété de la Compagnie.

21.02 La Compagnie convient de mettre à disposition des vêtements de travail lavables, des tabliers et des manches imperméables ainsi que la Compagnie peut le préciser aux employés à qui elle demande de porter ces vêtements. Tous ces vêtements restent la propriété de la Compagnie et ne doivent pas être sortis des locaux de la Compagnie. Les vêtements qui, de l'avis de la Compagnie, sont usés doivent être rendus avant d'être remplacés. En cas de cessation d'emploi, tous les vêtements fournis par la Compagnie doivent lui être rendus. L'employé qui ne rend pas un vêtement selon les dispositions de la présente clause doit le payer.

ARTICLE XXII - INFORMATION GÉNÉRALE

22.01 Dans les trente (30) jours de la ratification de la présente convention, la Compagnie fournira au Syndicat et à ses représentants une liste des noms des contremaîtres, directeurs et chefs de sections. La Compagnie informera le Syndicat par écrit de tout changement.

22.02 Dans les trente (30) jours de la ratification de la présente convention, le Syndicat fournira à la Compagnie une liste des noms des représentants syndicaux avec la date à laquelle ils ont assumé la responsabilité de représentants. Le Syndicat informera la Compagnie par écrit de tout changement.

22.03 Les avis du Syndicat peuvent être affichés sur un tableau d'affichage désigné, sous réserve de l'approbation du directeur du bureau de ventes quant à leur contenu. La Compagnie n'affichera pas d'avis sur le même tableau.

22.04 Rien dans la convention ne doit pousser la Compagnie ou le Syndicat à prendre des mesures illégales en raison de l'application de lois provinciales et/ou fédérales, de règles et/ou de règlements présents ou à venir.

22.05 Il est entendu que :

- (a) Il sera permis au représentant syndical extérieur de discuter directement avec le directeur du bureau de ventes en ce qui concerne une question quelconque qui peut affecter le bureau de ventes dans son ensemble, et
- (b) Il sera permis au représentant syndical local (à l'exclusion des délégués syndicaux) de discuter directement avec le directeur ou son représentant désigné en ce qui concerne une question quelconque qui peut affecter le bureau de ventes dans son ensemble.
- (c) Des griefs qui peuvent être présentés aux termes de la clause 3.04 des présentes ne peuvent pas l'être pour discussion aux termes de la présente clause 22.05.

22.06 La Compagnie convient qu'elle portera une attention juste et raisonnable à tout candidat ou employé quel que soit sa race, son sexe, sa couleur, sa religion, sa nationalité, son appartenance au Syndicat.

22.07 Nul employé hors de l'unité de négociation ne sera utilisé pour un travail de même nature que celui exécuté par les employés de l'unité de négociation, excepté dans les cas suivants :

- (a) aux fins d'initier les nouveaux employés, ou les employés à un nouveau travail, ou de former les employés;
- (b) aux fins de remplacer un employé qui ne vient pas travailler, qui doit se remettre d'une blessure ou d'une maladie ou qui, pour une autre raison, est momentanément absent;
- (c) dans des lieux isolés ou dans le cas d'équipes pas assez nombreuses pour justifier de la présence d'un directeur ou d'un employé qui exerce des fonctions directoriales et seulement lorsque l'utilisation de ces employés a déjà été pratiquée dans le passé.

22.08 Tout règlement nouveau dont la Compagnie a l'initiative doit être affiché et le Syndicat informé avant qu'il n'entre en vigueur. Tout règlement existant ou futur qui déroge à l'une des dispositions de la présente convention sera immédiatement déclaré nul et annulé.

ARTICLE XXIII - DIRECTION

23.01 La direction du bureau de ventes et la direction de la main-d'oeuvre, y compris le droit d'engager du personnel, de promouvoir et de rétrograder les employés, de suspendre ou de renvoyer avec un motif justifié, d'affecter et de ré-affecter les employés ou de réduire la main-d'oeuvre, de déterminer les produits qui doivent être manipulés, produits ou fabriqués, les programmes et méthodes de fabrication, les procédés et les moyens de production ou de manipulation, reviennent exclusivement à la Compagnie, pourvu que ceci ne soit pas utilisé aux fins de discrimination contre un employé ou le Syndicat ou à celles d'éviter l'application des dispositions de la présente convention.

ARTICLE XXIV - MALADIES ET ACCIDENTS

24.01 Nul employé ne doit bénéficier des avantages aux termes du présent article à moins qu'il n'avise rapidement la Compagnie de son impossibilité de se rendre au travail.

24.02 Lorsque des employés qui reçoivent des versements au titre de maladie ou d'accident aux termes du présent article prennent leur retraite en raison de leur âge, d'incapacité physique ou mentale, ou pour d'autres raisons, les versements aux termes du présent article cessent.

24.03 Lorsqu'une incapacité se produit, un employé sera inscrit sur la liste du personnel inactif approprié et non plus sur la liste du personnel actif. À l'exception des dispositions de la clause 24.06, les avantages auxquels un employé peut avoir droit aux termes de la présente clause sont déterminés par son état de service et son statut lorsque l'incapacité se produit.

24.04 Dans le cas de maladie ou d'accident ne faisant pas l'objet d'une compensation, les versements inférieurs au montant ou à la durée de ceux payables aux termes du présent article, sont prévus par les lois fédérales ou provinciales; il est entendu que seule est payable la différence, le cas échéant, entre les versements exigés par ces lois et le montant auquel l'employé a droit aux termes du régime de versements pour cette maladie ou cet accident ne faisant pas l'objet d'une compensation. Si les versements exigés par ces lois fédérales ou provinciales sont supérieurs à ceux payables aux termes du présent article, aucun versement ne sera effectué aux termes de celui-ci.

24.05 Lorsque des employés s'absentent en raison d'incapacité due à la maladie ou à un accident ne faisant pas l'objet d'une compensation, et lorsque ces absences et leur prolongation sont appuyées d'une preuve médicale satisfaisante, les versements partiels de salaire doivent être effectués conformément aux modalités suivantes :

Les versements ne doivent pas être effectués lorsque des employés s'absentent en raison d'incapacité due à une maladie ou une blessure causée par la mauvaise conduite ou le propre fait de l'employé, ou en étant la conséquence. Toutes les absences doivent être considérées comme débutant à partir de la perte du premier jour au cours duquel l'employé devait travailler.

P R O G R A M M E

Service exigé :

Pendant la période où il accumule des crédits de service selon la définition qu'en donne l'article XXV, et après trois mois ou plus de ce service au début de l'absence, tout ce service doit avoir été accompli avant que l'employé ne se soit trouvé, le cas échéant, dans l'une des situations suivantes, la dernière en date :

- (1) Renvoi motivé;
- (2) Départ;
- (3) Licenciement dépassant une (1) année;
- (4) Non-retour au travail pour la Compagnie dans le temps limité par la clause 15.11 des présentes après rappel;

Période d'attente :

Moins de cinq ans de service permettent d'accumuler un crédit - sept jours civils consécutifs.

Cinq ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit - aucune.

La période d'attente de sept jours est abandonnée dans le cas d'un employé hospitalisé pendant cette période d'attente en raison d'une maladie ou d'un accident.

Montant du versement :

Le montant du versement doit être calculé comme suit :

- (a) Dans le cas d'un employé qui a cinq ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit, ou qui a moins de cinq ans de service permettant d'accumuler un crédit et a été hospitalisé dans des circonstances résultant de l'abandon de la période d'attente de sept jours :

<u>Semaines consécutives d'incapacité faisant l'objet d'une compensation</u>	<u>Pourcentage des salaires</u>
Première semaine	50%
Deuxième semaine	55%
Troisième semaine	60%
Quatrième semaine	60%
Cinquième semaine et semaines subséquentes	65%

- (b) Dans le cas d'un employé qui a moins de cinq ans de service permettant d'accumuler un crédit :

<u>Semaines consécutives d'incapacité faisant l'objet d'une compensation</u>	<u>Pourcentage des salaires</u>
Première semaine	50%
Deuxième semaine	60%
Troisième semaine	60%
Quatrième semaine	60%
Cinquième semaine et semaines subséquentes. . .	65%

Sur la base de quarante (40) heures ou du nombre d'heures hebdomadaires normalement prévues au travail s'il est différent. Les versements quotidiens seront effectués sur la base de un cinquième du versement hebdomadaire comme il a été calculé ci-dessus dans les cas comprenant des absences plus courtes qu'une semaine de travail.

Importance du versement :

Pour un employé ayant trois mois ou plus de service permettant d'accumuler un crédit comme le prévoient les dispositions ci-dessus, mais ayant moins de huit ans de service permettant d'accumuler un crédit, jusqu'à quinze semaines du versement hebdomadaire ainsi qu'il a été calculé ci-dessus pour toute absence, moins les versements effectués pour les autres absences pendant la période d'un mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence actuelle se produit, excepté lorsque l'absence actuelle est attribuable à une incapacité qui a provoqué toutes les autres absences pendant les trois mois immédiatement précédents, auquel cas le montant de la réduction devra correspondre à tous les versements effectués au titre des absences attribuables à cette incapacité durant la période de trois mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence se produit.

Pour un employé ayant huit ans ou plus de service permettant d'accumuler un crédit, deux semaines pour chaque année de service permettent d'accumuler un crédit au versement hebdomadaire ainsi qu'il a été calculé ci-dessus pour toute absence, moins les versements effectués pour les autres absences pendant la période d'un mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence actuelle se produit, excepté lorsque l'absence actuelle est attribuable à une incapacité qui a provoqué toutes les autres absences pendant les trois mois immédiatement précédents, auquel cas la réduction devra correspondre à tous les versements effectués au titre des absences attribuables à cette incapacité durant la période de trois mois précédant immédiatement la date à laquelle l'absence se produit.

En cas d'incapacité due à la grossesse ou à une maladie causée par la grossesse, les versements et leur durée seront effectués sur la même base que celle indiquée ci-dessus, excepté que les versements ne seront pas effectués pendant ou en ce qui concerne une période :

- (i) Qui commence dix (10) semaines avant la semaine prévue pour l'accouchement et termine six (6) semaines après la semaine de l'accouchement.
- (ii) De congé de maternité pris conformément à la loi provinciale.
- (iii) Pour laquelle des allocations de maternité sont versées aux termes de l'article 30 de la Loi sur l'assurance-chômage.

24.06 Si, au cours d'une période où un employé s'absente en raison d'une maladie ou d'un accident et reçoit des allocations aux termes de l'article XXIV, la présente convention collective prévoit une augmentation du taux de salaire, ces allocations de maladie et d'accident doivent être rajustées en conséquence.

24.07 La Compagnie a le droit, à tout moment, de modifier unilatéralement une disposition quelconque du présent article XXIV afin de rester en règle avec la réduction du taux de la cotisation patronale en matière d'assurance-chômage.

24.08 Le présent article XXIV entre en vigueur la première semaine complète de paye suivant la date à laquelle la Compagnie a reçu l'avis écrit de ~~rectification~~ de la présente convention collective.
 -RATIFICATION- D.H. DIX AB QP

ARTICLE XXV - CRÉDITS DE SERVICE

25.01 Les crédits de service pour la période précédant le 1^{er} avril 1966, pour les employés figurant sur la liste du personnel à partir du 1^{er} avril 1966, sont calculés sur la base suivante :

- (a) Aux fins des retraites, des indemnités de cessation d'emploi, des prestations-décès, des congés autorisés ou des bénéfices médicaux ou chirurgicaux, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 pour leur service continu jusqu'à cette date.
- (b) Aux fins des vacances, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 pour leur service accumulé jusqu'à cette date.
- (c) Aux fins de maladie et d'accident, les employés seront crédités au 1^{er} avril 1966 du plus grand des montants fixés aux termes des sous-clauses (a) ou (b) ci-dessus.

25.02 À partir du 1^{er} avril 1966, les employés accumulent des crédits de service tandis qu'ils figurent sur la liste du personnel de la Compagnie, sous réserve des dispositions suivantes :

- (a) La période d'absence due aux causes suivantes sera comptée pour le crédit de service de l'employé mais seulement après le retour au travail de l'employé aussi rapidement qu'il en est capable après cette période d'absence :
1. Absences dues à la maladie, à un accident, ou à une grossesse lorsque cette absence est appuyée d'une preuve médicale satisfaisante.
 2. Absences diverses approuvées, tel que celles dues aux vacances, aux congés pour faire partie d'un jury, aux congés pour décès.
 3. Absences pendant le service militaire dans les forces armées canadiennes.
 4. Absences autorisées jusqu'à un maximum de trois (3) mois.
- (b) Les employés n'accumuleront pas de crédits de service pendant les absences lorsque :
1. Ils font l'objet d'un renvoi motivé, ils sont licenciés, ils quittent volontairement la Compagnie ou pour une raison précisée à l'article XIX, qu'ils reçoivent ou non une indemnité de cessation d'emploi.
 2. L'absence est due à une grève.
 3. L'absence est le résultat d'une mesure disciplinaire.
 4. L'absence est une partie de congé autorisé qui dépasse trois (3) mois.

- 25.03 Les employés perdront le bénéfice des crédits de service si :
- (a) Ils font l'objet d'un renvoi motivé.
 - (b) Ils quittent volontairement le service de la Compagnie.
 - (c) Ils ne retournent pas au travail après y avoir été rappelé après un licenciement dans les limites prévues à la clause 15.11, ou s'ils ne peuvent être retrouvés par la Compagnie lorsque celle-ci a fait des efforts raisonnables.
 - (d) Ils n'ont pas été à l'emploi de la Compagnie en raison d'un licenciement pendant une période de une (1) année.
 - (e) Ils ont cessé de travailler pour la Compagnie pour une raison précisée à l'article XIX, qu'ils reçoivent ou non une indemnité de cessation d'emploi.

S'ils sont ré-embauchés par la suite, ils n'accumuleront pas de crédits pour le service antérieur.

ARTICLE XXVI - CONGÉ DE SERVICE JUDICIAIRE

26.01 Lorsqu'un employé normal est absent pour faire partie d'un jury ou pour témoigner à la suite d'une assignation, la Compagnie lui versera son taux normal de salaire pour chacune des heures pendant lesquelles il aurait travaillé s'il n'avait pas été appelé comme juré, moins les honoraires de juré, ou s'il est témoin les honoraires de témoin, qu'il a reçus pour avoir fait partie d'un jury ou avoir témoigné.

ARTICLE XXVII - DEUIL

27.01 Lorsqu'il est nécessaire qu'un employé normal figurant sur la liste du personnel actif s'absente un jour de travail normal pour assister aux funérailles d'un parent proche (père, beau-père, mère, belle-mère, frère, beau-frère, soeur, belle-soeur, conjoint, grand-parent, petit-fils, petite-fille, fils ou fille), il doit être payé pendant huit (8) heures à son taux normal de salaire pour chacun des jours d'une telle absence jusqu'à un maximum de trois jours de travail normaux consécutifs.

ARTICLE XXVIII - DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 Sauf dispositions contraires dans le texte, la présente convention collective entre en vigueur à la date de ratification et reste valide et effective jusqu'au 29 septembre 1982 inclusivement, et d'année en année après cette date, à moins qu'un avis écrit de l'intention d'y mettre fin ou d'y apporter des modifications ne soit donné mutuellement par l'une ou l'autre partie au moins trente (30) jours avant sa date d'expiration.

SIGNÉ au nom des parties par leurs représentants dûment autorisés le . . . *six* . . . *janvier* 1980-1981-*81* D.H.
A.V.
D.P.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS, SECTION 501
U.F.C.W. (F.T.Q.)

Par : *Hervé Héroux*
Jules Favoie

SWIFT CANADIAN CO. LIMITED

PAR : *R.W. McKenney*
M. Nault
A. Bourget

ANNEXE "A"

DESCRIPTION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

"Tous les employés, selon la définition qu'en
donne le Code du Travail, à l'exclusion des comptables, des
- ~~SURINTENDANTS~~ ~~chefs~~ d'entrepôts, des directeurs d'abattoirs, des vendeurs
et des employés de bureau." AINSI QUE DU GÉRANT DE LA BOUCHERIE.

D.H. M.L. B. J.F.

ANNEXE "B"

AUTORISATION DE RETENUE DES DROITS À LA SOURCE

Il existe un accord mutuel sur le formulaire d'autorisation qui suit comme étant la "forme prescrite" mentionnée à la clause 1.04 de la présente convention.

"Je, soussigné,, employé de Swift Canadian Co., Limited, à son bureau de ventes de et membre de la Section du , autorise et ordonne par la présente Swift Canadian Co., Limited à déduire des gains accumulés à mon crédit, à chaque paye de chacune des quatre premières semaines civiles de chaque mois civil, le montant des droits d'adhésion au Syndicat et la cotisation mensuelle (fixée sur une base hebdomadaire) et à les remettre à la Section du

J'autorise d'autre part Swift Canadian Co., Limited à verser les montants ainsi déduits à (la personne officiellement désignée de la section syndicale) dont le reçu en conséquence constitue une quittance valable de Swift Canadian Co., Limited pour le montant ainsi déduit de mes gains.

Nom Numéro
Adresse Témoin
..... Date"

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE RETENUE DES DROITS À LA SOURCE

Il existe un accord mutuel sur le formulaire d'autorisation qui suit comme étant la "formule prescrite" mentionnée à la clause 1.04 de la présente convention.

"Je, soussigné,employé de Swift Canadian Co., Limited, à son bureau de ventes de , autorise et ordonne par la présente Swift Canadian Co., Limited à déduire à chaque paye de chacune des quatre premières semaines civiles de chaque mois civil, des gains accumulés à mon crédit, le montant de la cotisation mensuelle de la Section du

J'autorise d'autre part Swift Canadian Co., Limited à verser les montants ainsi déduits à la personne officiellement désignée de la section syndicale dont le reçu en conséquence constitue une quittance valable de Swift Canadian Co., Limited pour le montant ainsi déduit de mes gains.

Nom

Adresse

Numéro

Témoin

Date"

ANNEXE "D"

REGIME D'ASSURANCE DENTAIRE

Les services suivants seront couverts par le régime à partir de la date de ratification:

1.
 - Examens
 - Consultations
 - Procédés diagnostiques particuliers
 - Rayons X
 - Services préventifs, tels que détartrage et polissage, ainsi que les traitements au fluorure
 - Obturations courantes
 - Extractions
 - Anesthésie
 - Traitements périodontiques
 - Traitements endodontiques
 - Services chirurgicaux
 - Prothèses dentaires, rebasage de prothèses, réparations et ajustements.

2. Le régime remboursera l'employé à 80% des dépenses autorisées (à l'exception des frais de prothèses, auquel cas 50% seront remboursés), dépenses autorisées qui seront fixées en fonction des droits de 1980 à l'Association dentaire, lorsque ce tarif existe, sinon en fonction du tarif en vigueur avant 1980, et avec un versement annuel maximal de \$500 à chaque employé ou personne à charge.

3. Lorsqu'il est prévu que les demandes de remboursement de frais dépasseront \$200 par employé ou personne à charge, un programme de soins sera présenté à la compagnie d'assurances avant le début des soins.

4. L'admissibilité sera la même que pour le régime complémentaire médical global.

5. Les frais dentaires couverts ne comprennent pas les cas suivants pour lesquels aucun versement ne pourra être effectué:
 - les services non compris dans ce qui précède
 - les services fournis aux termes de régime de l'Etat et des accidents du travail
 - les services couverts aux termes de toute autre assurance
 - le traitement cosmétique
 - les frais occasionnés par les rendez-vous annulés
 - le remplacement de prothèses et d'appareils existants datant de moins de 3 ans ou qui peuvent être réparés
 - les prothèses posées dans les 3 ans de la date à laquelle ces prothèses ont été fournies aux termes de ce régime
 - le vol ou la perte des prothèses
 - les services commencés ou les prothèses commandées avant la date effective du régime.

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1A1

Monsieur,

Objet: Swift Canadian Co., Limited
Régime complémentaire médical global

Nous vous confirmons notre accord comme suit, en ce qui concerne le Régime complémentaire médical global:

1. Le versement des avantages aux employés et personnes à charge couverts par le régime débiteront lorsque la franchise aura été atteinte. Les avantages correspondent à 85% des dépenses remboursables engagées par l'individu au cours de l'année civile.
2. La franchise de \$25.00 ne s'appliquera qu'une fois par année civile pour chaque personne, même dans le cas de plusieurs accidents ou maladies. Il n'y aura pas plus de deux franchises de \$25.00 par ~~personne~~ et par année civile. *-FAMILLE - D.H. DL. B JF*
3. Un avantage supplémentaire sera compris pour couvrir les dépenses engagées pour l'achat de lunettes et montures prescrites par ordonnance. Cet avantage se limite à un maximum de \$60.00 pour vingt-quatre (24) mois consécutifs pour chaque personne couverte par le régime. La franchise normale et les dispositions de co-assurance du régime médical ne s'appliquent pas à cet avantage.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des relations de travail,
R.W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des Employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1AY

Monsieur,

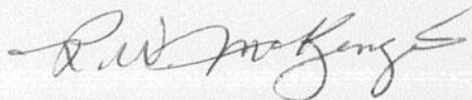
Objet: Swift Canadian Co., Limited
Régime de retraite des employés horaires

Nous vous confirmons notre accord en ce qui concerne la modification apportée au Régime de retraite des employés horaires de Swift Canadian Co., Limited, comme suit:

En vigueur à partir du 30 septembre 1980, les avantages de retraite d'un employé d'une unité de négociation admissible seront calculés sur la base de \$5.00 par mois et par année de service permettant d'accumuler les crédits. Tous les employés de l'unité de négociation prenant leur retraite après le 30 septembre 1980 ne bénéficieront de ces avantages que par mois et par année de service permettant d'accumuler les crédits.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des relations
de travail
R.W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd

Le 30 septembre 1980

Monsieur Jules Lavoie
Union des Employés de commerce
3398 Est, Boulevard Crémazie
Montréal, Québec
H2A 1AY

Monsieur,

Nous souhaitons vous confirmer notre position en ce qui concerne les employés horaires qui sont appelés à remplacer du personnel de surveillance.

Les employés horaires recevront leur taux de salaire normal plus 10% comme dédommagement supplémentaire lorsqu'ils assurent ce remplacement.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur des relations de travail,
R. W. McKenzie



SWIFT CANADIAN CO., LIMITED

RWM:fd