

19092-01
BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'85 NOV 26 14 11

CONVENTION COLLECTIVE

Entre: Le SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS - LOCAL 3
Montréal, Québec

Ci-après appelé le «Syndicat»

Et: Le CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE
RÉGION 18 - CANADA
Montréal, Québec

'86 NOV -6 13:20

MONTREAL
MESSAGER
mk

Ci-après appelé le «Conseil»

'86 DEC 18 15 57

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 Le Conseil reconnaît le Syndicat - Local 3, pour représenter le groupe de salariés décrit et accrédité le 16 novembre 1979, dossier numéro M-19092-01 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, Bureau du Commissaire Général du Travail, Gouvernement du Québec.

ARTICLE 2 - SÉCURITÉ SYNDICALE

Il est convenu que tout salarié visé par cette Convention, actuellement à l'emploi du Conseil ou dès la date de son embauche, devra comme condition d'emploi être membre et payer des cotisations qui seront prélevées sur son salaire au bénéfice du Syndicat.

2.02 À cet effet, le Conseil honorera l'autorisation écrite en vertu de laquelle le Conseil effectuera le prélèvement mensuel ou hebdomadaire des cotisations.

ARTICLE 2 - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

- 2.03 Le Conseil remettra mensuellement au Syndicat accrédité les montants ainsi retenus avec un état indiquant les montants prélevés de chaque salarié ainsi que les noms.
- 2.04 Les sommes ainsi prélevées sont en vigueur pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve exclusive des seules dispositions de cette Convention, tous les droits appartiennent à la Direction du Conseil.
- 3.02 L'exercice, l'interprétation et l'application des droits de la Direction du Conseil ne peuvent être matière à griefs et sont exclus de la procédure de griefs et ne peuvent être assujettis à l'arbitrage à moins d'être spécifiquement reliés, régis visés par la juridiction des dispositions de cette Convention.

ARTICLE 4 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 4.01 Seule l'interprétation ou l'application des dispositions de cette Convention peut constituer un grief.
- 4.02 Si un salarié allègue qu'il a un grief, il peut soumettre son grief à la personne désignée par le Conseil. Si le salarié le désire, il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat, en l'occurrence un salarié du Conseil.
- 4.03 Si dans les huit (8) jours de calendrier à compter de la date de la présentation de son grief, le salarié n'a pas été avisé de la décision du Conseil concernant son grief ou s'il n'est pas satisfait de la décision du Conseil en cette matière, il peut soumettre son grief à un Comité d'arbitrage.

ARTICLE 4 - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

- 4.04 Si le salarié désire se pourvoir de l'arbitrage, il avisera, par écrit, le Conseil de la nature du grief et en vertu de quelle disposition de la Convention le grief sera soumis au Comité d'arbitrage. Cet avis, par écrit, sera soumis au Comité d'arbitrage comme exhibit pour introduire le grief du Syndicat.
- 4.05 Pour être valide, l'avis par écrit ci-mentionné à la section 4.04 devra être déposé au siège social du Conseil dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de calendrier à compter de la date de la présentation du grief.
- 4.06 Un Comité d'arbitrage n'aura aucune juridiction ou autorité quelconque pour recevoir ou être saisi d'un grief à moins que les délais et l'avis par écrit ci-mentionnés à la section 4.04 aient été spécifiquement observés. Une telle éventualité signifie, à toutes fins pratique, qu'il n'y a aucune matière à grief.

ARTICLE 5 - COMITÉ D'ARBITRAGE

- 5.01 Un Comité d'arbitrage, composé de trois (3) membres, dont l'un est nommé par le Syndicat, l'autre par le Conseil et un troisième agissant comme Président du Comité après entente entre les membres représentant les deux (2) parties.
- 5.02 Si le Syndicat désire se pourvoir des services du Comité d'arbitrage, il doit aviser par écrit le Conseil dans les sept (7) jours de calendrier à compter de la date de l'avis par écrit prévu à la section 4.04 de l'article 4 du nom du représentant du Syndicat sur le Comité d'arbitrage.
- 5.03 Le Conseil nommera son représentant dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de l'avis de nomination du représentant du Syndicat.

ARTICLE 5 - COMITÉ D'ARBITRAGE (suite)

- 5.04 Les représentants du Syndicat et du Conseil auront sept (7) jours de calendrier à compter de la date de la nomination du représentant du Conseil pour convenir mutuellement du choix du Président du Comité d'arbitrage.
- 5.05 Si les représentants des parties ne peuvent s'entendre sur le choix du Président ou à défaut du Conseil de nommer son représentant, le Syndicat demandera au Ministre du Travail de faire les nominations qui s'imposent.
- 5.06 La juridiction et l'autorité du Comité d'arbitrage sont assujetties, soumises et régies par les dispositions de cette Convention.
- 5.07 Le Comité d'arbitrage sera limité exclusivement à l'étude et à la considération du grief tel que décrit par l'avis écrit et dont il est fait mention à la section 4.04 de l'Article 4 de cette Convention.
- 5.08 Le Comité d'arbitrage n'a aucun pouvoir et discrétion pour altérer, modifier, changer aucune des dispositions de cette Convention ou pour ajouter ou substituer toute nouvelle disposition à cette Convention.
- 5.09 À défaut d'une décision unanime, une décision majoritaire constituera la décision du Comité d'arbitrage. La décision rendue par le Comité d'arbitrage sera finale et liera les parties concernées.
- 5.10 Les honoraires du Président du Comité d'arbitrage seront acquittés à part égale par les parties. Chacune des parties paiera les dépenses encourues par elle, incluant celles de ses représentants.

ARTICLE 6 - CESSATION D'EMPLOI

- 6.01 Si un salarié considère qu'il a été injustement suspendu, congédié ou mis-à-pied par le Conseil, il peut soumettre son grief en vertu de la procédure établie et prévue aux sections 4.02, 4.03, 4.04, 4.05 et 4.06 de l'Article 4 (Procédure de griefs) de cette convention.
- 6.02 Le Conseil avisera, par écrit, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre (24) heures le Syndicat lorsqu'un salarié est suspendu, congédié ou mis-à-pied.
- 6.03 Si aucune entente n'est intervenue entre le salarié et le Conseil ou entre le Syndicat et le Conseil, le grief peut être soumis à un Comité d'arbitrage en vertu de la procédure convenue à l'Article 5 (Comité d'arbitrage) de cette Convention.

ARTICLE 7 - JOURS FÉRIÉS

- 7.01 Aucune réduction ne sera prélevée sur le salaire hebdomadaire régulier du salarié à l'occasion des jours fériés ci-après mentionnés qui seront chômés:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Fête de la Reine Victoria
 - Jour de la St-Jean-Baptiste
 - Fête de la Confédération
 - Fête du Travail
 - Jour de l'Action de Grâces
 - Jour de Noël
 - Lendemain de Noël
 - Congé mobile (jour de l'anniversaire du salarié).
- 7.02 Il est cependant convenu que le Conseil se réserve le droit d'exiger que le salarié travaille à l'occasion des jours fériés. Dans une telle éventualité, le Conseil accordera un jour de congé pour chaque jour férié travaillé par le salarié après entente avec celui-ci, sinon à la discrétion du Conseil.

ARTICLE 7 - JOURS FÉRIÉS (suite)

- 7.03 Si l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés survient un samedi ou un dimanche, un jour de congé sera chômé, soit le vendredi qui précède ou le lundi qui suit le jour férié, le tout à la discrétion du Conseil.

ARTICLE 8 - CONGÉS

- 8.01 Le Conseil accordera cinq (5) jours de calendrier, sans réduction du salaire hebdomadaire régulier, comme congé à un salarié à l'occasion du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants.

Le Conseil accordera trois (3) jours de calendrier, sans réduction du salaire hebdomadaire régulier, comme congé à un salarié à l'occasion du décès d'autres parents immédiats de celui-ci: mère, père, soeur, frère, belle-mère, beau-père, grands-parents, beau-frère, belle-soeur.

- 8.02 Aucun congé avec solde ou sans solde ne sera accordé à un salarié sans la permission expresse du Conseil.

ARTICLE 9 - TRAVAIL QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

- 9.01 Le salarié convient que par la nature même du rôle qu'il doit remplir au sein du syndicalisme comme représentant syndical, il ne peut chronométrer les heures ou compter les jours où il est appelé à représenter, défendre les intérêts des travailleurs et promouvoir les avantages du Monde Syndical. Pour remplir véritablement son rôle, il doit de toute nécessité être disponible en tout temps et être au service des travailleurs lorsque la situation et les circonstances l'exigent.

ARTICLE 10 - VACANCES

- 10.01 Les salariés recevront des vacances conformément à l'échelle suivante:

ARTICLE 10 - VACANCES (suite)

-Depuis la date d'embauche jusqu'à douze (12) mois:	2 semaines
-Après un (1) an de service:	3 semaines
-Après dix (10) ans de service:	4 semaines
-Après vingt (20) ans de service:	5 semaines
-Après vingt-cinq (25) ans de service:	6 semaines

La paye pour chaque semaine de vacances sera le salaire hebdomadaire régulier du salarié. Cependant, après un (1) an de service, le salarié aura droit aux vacances selon l'échelle de service ci-haut décrite, pourvu que le nombre requis d'années de service soit complété durant l'année de calendrier durant laquelle le salarié exerce son droit aux vacances.

- 10.02 Aux seules fins d'établir l'éligibilité de qualification aux vacances, le Conseil créditera le salarié pour les années de calendrier à l'emploi du Conseil et, s'il y a lieu, les années de calendrier à l'emploi d'un employeur ayant eu une convention collective avec T.U.A.C.. À compter du 1er avril 1986, cette section ne s'appliquera plus pour les nouveaux salariés.
- 10.03 L'année de calendrier est considérée complétée le jour de l'anniversaire de l'embauche du salarié.
- 10.04 Le Conseil accordera la préférence du salarié quant au choix de la période des vacances, pourvu que cette préférence soit compatible avec le programme des vacances des autres salariés et en tenant compte des exigences du travail à accomplir.
- 10.05 Les vacances d'un salarié ne sont pas cumulatives, elles doivent être prises pendant l'année courante, sous réserve des exigences d'une situation particulière et imprévue dans lequel cas, le Conseil décidera, en consultation avec le salarié concerné, d'une solution équitable.

ARTICLE 10 - VACANCES (suite)

- 10.06 Si un (1) jour férié mentionné à l'Article 7 de cette Convention coïncide avec la période de vacances d'un salarié, le Conseil ajoutera une journée compensatoire soit au début ou à la fin de la période de vacances.
- 10.07 Lors de la cessation d'emploi d'un salarié, le Conseil paiera le salaire hebdomadaire régulier pour chaque semaine de vacances que celui-ci n'aurait pas exercée pendant l'année courante, le tout en conformité avec la section 10.01 du présent Article.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté du salarié signifie et détermine la période d'emploi continu avec le Conseil à compter de sa date d'embauche.
- 11.02 L'ancienneté du salarié conservera sa continuité à l'occasion de congé ou d'absence au travail seulement lorsque ceux-ci sont approuvés et autorisés par le Conseil.
- 11.03 À l'occasion de mise-à-pied, de rappel au travail ou de promotion, le Conseil considèrera l'ancienneté du salarié pourvu que celui-ci possède les aptitudes, les qualifications et la compétence pour accomplir le travail. Si le Syndicat le demande, le Conseil acceptera la consultation pour discuter le cas du salarié se croyant lésé. Cependant, le Conseil est le seul juge en matière et sa décision est finale et n'est pas assujettie à la procédure de grief et à l'arbitrage.
- 11.04 Lors de l'embauche d'un salarié, celui-ci sera sujet à une période d'essai, c.-à-d. une période de probation n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Durant cette dite période d'essai, le Conseil aura, en tout temps, le droit absolu de terminer l'emploi du salarié.
- Dès que le salarié aura complété sa période d'essai (probation), l'ancienneté du salarié sera reconnue à compter de sa date d'embauche.

ARTICLE 12 - RÉGIMES D'ASSURANCE-GROUPE - CAISSE DE RETRAITE

- 12.01 Les Régimes d'assurance-groupe et de la Caisse de retraite de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, dont bénéficient les salariés, seront maintenus en vigueur pendant la durée de cette Convention.
- 12.02 Dans l'éventualité où le Régime d'assurance-groupe serait amendé lors de la conclusion des négociations avec les employeurs de l'industrie, le Conseil convient d'avantager les salariés des changements apportés au Régime.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13.01 Le salaire hebdomadaire régulier présentement en vigueur est de six-cent-cinquante-cinq dollars (655.00\$).
- 13.02 À compter du premier avril 1986, tous les salariés régis par cette convention recevront une augmentation de salaire hebdomadaire de cinquante dollars (50.00\$) qui sera appliquée intégralement aux salaires hebdomadaires réguliers des salariés en vigueur à cette date.
- 13.03 À compter du premier avril 1987, tous les salariés régis par cette convention recevront une augmentation de salaire hebdomadaire de cinquante dollars (50.00\$) qui sera appliquée intégralement aux salaires hebdomadaires réguliers des salariés en vigueur à cette date.
- 13.04 Le salaire d'embauche d'un nouveau salarié sera de cinquante dollars (50.00\$) inférieur au salaire hebdomadaire régulier en vigueur à la date d'embauchage du nouveau salarié.

Lorsque le salarié aura complété sa période de probation (essai) de vingt-quatre (24) mois, il sera payé au salaire hebdomadaire régulier en vigueur à cette date dès la première semaine de calendrier qui fait suite à la terminaison de sa période de probation (essai).

ARTICLE 13 - SALAIRES (suite)

Le Conseil aura l'entière discrétion de payer le salaire hebdomadaire régulier avant que le salarié complète sa période de probation.

- 13.05 Les salariés auront droit à un «per diem» de dix dollars (10.00\$) par jour jusqu'à concurrence de soixante-dix dollars (70.00\$) par semaine, lorsqu'au travail. Ce «per diem» a pour but de défrayer les menues dépenses occasionnées par la nature du travail, incluant des dépenses telles que frais de stationnement, péage d'autoroute, etc.
- 13.06 Lorsque le salarié est spécifiquement autorisé à aller à l'extérieur pour accomplir son travail, il aura droit à un «per diem» de trente dollars (30.00\$) (incluant le «per diem» mentionné à la section 13.05 du présent article) pour chaque jour nécessitant des frais d'hébergement. Ce «per diem», en plus de couvrir les menues dépenses mentionnées à la section 13.05, inclut le coût des repas, lorsqu'à l'extérieur.
- 13.07 Les «per diem» mentionnés aux sections 13.05 et 13.06 sont accordés aux fins de défrayer les dépenses légitimes, à défaut de quoi les «per diem» seraient considérés comme un revenu et sujets aux lois de l'impôt sur le Revenu.
- 13.08 Les frais de transport légitimes, l'usage de l'automobile pour l'accomplissement du travail, actuellement en vigueur, et toutes autres dépenses justifiées et autorisées seront défrayées par le Conseil.
- 13.09 Le salarié devra, comme condition d'emploi, produire hebdomadairement un rapport écrit authentique et véridique de ses activités quotidiennes. Sur réception de ce rapport, les «per diem» dont il est fait mention seront payés. Le salarié devra également attacher à son rapport les reçus en bonne et due forme des dépenses justifiées et dûment autorisées pour obtenir un remboursement.

ARTICLE 13 - SALAIRES (suite)

13.10 Selon son bon loisir et lorsqu'il le jugera à propos, le Conseil se réserve le droit de faire une description et une évaluation des tâches et également des services que le salarié doit dispenser.

Parallèlement à ce qui précède, le Conseil procédera à la classification des salariés selon les aptitudes, les qualifications, la compétence et le curriculum vitae de chacun. Dans l'éventualité de la mise en application d'un tel système, la classification des taux de salaires ne saurait être inférieure aux salaires hebdomadaires réguliers en vigueur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 14 - DURÉE DE LA CONVENTION

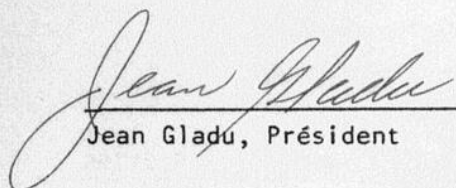
14.01 Cette convention sera en vigueur à compter du 1er avril 1986 jusqu'au 31 mars 1988 inclusivement, et d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties ne donne à l'autre partie un avis écrit, expédié sous pli recommandé, d'au moins trente (30) jours et d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration ci-mentionnée, de son intention d'amender ou de terminer cette convention.

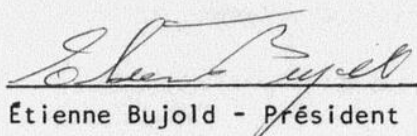
Pour et au nom de:

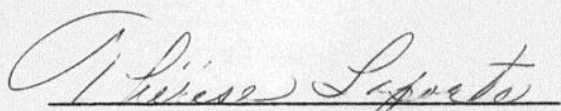
Pour et au nom de:

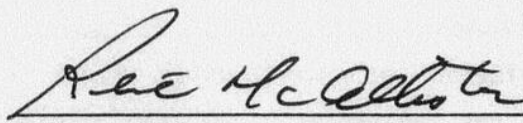
CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC
Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce
Région 18 - Canada

SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS
Local 3


Jean Gladu, Président


Étienne Bujold - Président


Thérèse Laporte - Secrétaire


René Mc Allister - Secrétaire

Copie en trop

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

'86 NOV 26 14 11

CONVENTION COLLECTIVE

Entre: Le SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS - LOCAL 3
Montréal, Québec

Ci-après appelé le «Syndicat»

Et: Le CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE
RÉGION 18 - CANADA
Montréal, Québec

Ci-après appelé le «Conseil»

mt '86 NOV -6 13:20
BCGT
MONTREAL
MESSAGER

86 NOV 18 15 57
BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 Le Conseil reconnaît le Syndicat - Local 3, pour représenter le groupe de salariés décrit et accrédité le 16 novembre 1979, dossier numéro M-19092-01 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, Bureau du Commissaire Général du Travail, Gouvernement du Québec.

ARTICLE 2 - SÉCURITÉ SYNDICALE

Il est convenu que tout salarié visé par cette Convention, actuellement à l'emploi du Conseil ou dès la date de son embauche, devra comme condition d'emploi être membre et payer des cotisations qui seront prélevées sur son salaire au bénéfice du Syndicat.

2.02 À cet effet, le Conseil honorera l'autorisation écrite en vertu de laquelle le Conseil effectuera le prélèvement mensuel ou hebdomadaire des cotisations.

ARTICLE 2 - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

- 2.03 Le Conseil remettra mensuellement au Syndicat accrédité les montants ainsi retenus avec un état indiquant les montants prélevés de chaque salarié ainsi que les noms.
- 2.04 Les sommes ainsi prélevées sont en vigueur pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve exclusive des seules dispositions de cette Convention, tous les droits appartiennent à la Direction du Conseil.
- 3.02 L'exercice, l'interprétation et l'application des droits de la Direction du Conseil ne peuvent être matière à griefs et sont exclus de la procédure de griefs et ne peuvent être assujettis à l'arbitrage à moins d'être spécifiquement reliés, régis visés par la juridiction des dispositions de cette Convention.

ARTICLE 4 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 4.01 Seule l'interprétation ou l'application des dispositions de cette Convention peut constituer un grief.
- 4.02 Si un salarié allègue qu'il a un grief, il peut soumettre son grief à la personne désignée par le Conseil. Si le salarié le désire, il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat, en l'occurrence un salarié du Conseil.
- 4.03 Si dans les huit (8) jours de calendrier à compter de la date de la présentation de son grief, le salarié n'a pas été avisé de la décision du Conseil concernant son grief ou s'il n'est pas satisfait de la décision du Conseil en cette matière, il peut soumettre son grief à un Comité d'arbitrage.

ARTICLE 4 - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

- 4.04 Si le salarié désire se pourvoir de l'arbitrage, il avisera, par écrit, le Conseil de la nature du grief et en vertu de quelle disposition de la Convention le grief sera soumis au Comité d'arbitrage. Cet avis, par écrit, sera soumis au Comité d'arbitrage comme exhibit pour introduire le grief du Syndicat.
- 4.05 Pour être valide, l'avis par écrit ci-mentionné à la section 4.04 devra être déposé au siège social du Conseil dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de calendrier à compter de la date de la présentation du grief.
- 4.06 Un Comité d'arbitrage n'aura aucune juridiction ou autorité quelconque pour recevoir ou être saisi d'un grief à moins que les délais et l'avis par écrit ci-mentionnés à la section 4.04 aient été spécifiquement observés. Une telle éventualité signifie, à toutes fins pratiques, qu'il n'y a aucune matière à grief.

ARTICLE 5 - COMITÉ D'ARBITRAGE

- 5.01 Un Comité d'arbitrage, composé de trois (3) membres, dont l'un est nommé par le Syndicat, l'autre par le Conseil et un troisième agissant comme Président du Comité après entente entre les membres représentant les deux (2) parties.
- 5.02 Si le Syndicat désire se pourvoir des services du Comité d'arbitrage, il doit aviser par écrit le Conseil dans les sept (7) jours de calendrier à compter de la date de l'avis par écrit prévu à la section 4.04 de l'article 4 du nom du représentant du Syndicat sur le Comité d'arbitrage.
- 5.03 Le Conseil nommera son représentant dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de l'avis de nomination du représentant du Syndicat.

ARTICLE 5 - COMITÉ D'ARBITRAGE (suite)

- 5.04 Les représentants du Syndicat et du Conseil auront sept (7) jours de calendrier à compter de la date de la nomination du représentant du Conseil pour convenir mutuellement du choix du Président du Comité d'arbitrage.
- 5.05 Si les représentants des parties ne peuvent s'entendre sur le choix du Président ou à défaut du Conseil de nommer son représentant, le Syndicat demandera au Ministre du Travail de faire les nominations qui s'imposent.
- 5.06 La juridiction et l'autorité du Comité d'arbitrage sont assujetties, soumises et régies par les dispositions de cette Convention.
- 5.07 Le Comité d'arbitrage sera limité exclusivement à l'étude et à la considération du grief tel que décrit par l'avis écrit et dont il est fait mention à la section 4.04 de l'Article 4 de cette Convention.
- 5.08 Le Comité d'arbitrage n'a aucun pouvoir et discrétion pour altérer, modifier, changer aucune des dispositions de cette Convention ou pour ajouter ou substituer toute nouvelle disposition à cette Convention.
- 5.09 À défaut d'une décision unanime, une décision majoritaire constituera la décision du Comité d'arbitrage. La décision rendue par le Comité d'arbitrage sera finale et liera les parties concernées.
- 5.10 Les honoraires du Président du Comité d'arbitrage seront acquittés à part égale par les parties. Chacune des parties paiera les dépenses encourues par elle, incluant celles de ses représentants.

ARTICLE 6 - CESSATION D'EMPLOI

6.01 Si un salarié considère qu'il a été injustement suspendu, congédié ou mis-à-pied par le Conseil, il peut soumettre son grief en vertu de la procédure établie et prévue aux sections 4.02, 4.03, 4.04, 4.05 et 4.06 de l'Article 4 (Procédure de griefs) de cette convention.

6.02 Le Conseil avisera, par écrit, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre (24) heures le Syndicat lorsqu'un salarié est suspendu, congédié ou mis-à-pied.

6.03 Si aucune entente n'est intervenue entre le salarié et le Conseil ou entre le Syndicat et le Conseil, le grief peut être soumis à un Comité d'arbitrage en vertu de la procédure convenue à l'Article 5 (Comité d'arbitrage) de cette Convention.

ARTICLE 7 - JOURS FÉRIÉS

7.01 Aucune réduction ne sera prélevée sur le salaire hebdomadaire régulier du salarié à l'occasion des jours fériés ci-après mentionnés qui seront chômés:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine Victoria
- Jour de la St-Jean-Baptiste
- Fête de la Confédération
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Congé mobile (jour de l'anniversaire du salarié).

7.02 Il est cependant convenu que le Conseil se réserve le droit d'exiger que le salarié travaille à l'occasion des jours fériés. Dans une telle éventualité, le Conseil accordera un jour de congé pour chaque jour férié travaillé par le salarié après entente avec celui-ci, sinon à la discrétion du Conseil.

ARTICLE 7 - JOURS FÉRIÉS (suite)

- 7.03 Si l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés survient un samedi ou un dimanche, un jour de congé sera chômé, soit le vendredi qui précède ou le lundi qui suit le jour férié, le tout à la discrétion du Conseil.

ARTICLE 8 - CONGÉS

- 8.01 Le Conseil accordera cinq (5) jours de calendrier, sans réduction du salaire hebdomadaire régulier, comme congé à un salarié à l'occasion du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants.

Le Conseil accordera trois (3) jours de calendrier, sans réduction du salaire hebdomadaire régulier, comme congé à un salarié à l'occasion du décès d'autres parents immédiats de celui-ci: mère, père, soeur, frère, belle-mère, beau-père, grands-parents, beau-frère, belle-soeur.

- 8.02 Aucun congé avec solde ou sans solde ne sera accordé à un salarié sans la permission expresse du Conseil.

ARTICLE 9 - TRAVAIL QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

- 9.01 Le salarié convient que par la nature même du rôle qu'il doit remplir au sein du syndicalisme comme représentant syndical, il ne peut chronométrer les heures ou compter les jours où il est appelé à représenter, défendre les intérêts des travailleurs et promouvoir les avantages du Monde Syndical. Pour remplir véritablement son rôle, il doit de toute nécessité être disponible en tout temps et être au service des travailleurs lorsque la situation et les circonstances l'exigent.

ARTICLE 10 - VACANCES

- 10.01 Les salariés recevront des vacances conformément à l'échelle suivante:

ARTICLE 10 - VACANCES (suite)

-Depuis la date d'embauche jusqu'à douze (12) mois:	2 semaines
-Après un (1) an de service:	3 semaines
-Après dix (10) ans de service:	4 semaines
-Après vingt (20) ans de service:	5 semaines
-Après vingt-cinq (25) ans de service:	6 semaines

La paye pour chaque semaine de vacances sera le salaire hebdomadaire régulier du salarié. Cependant, après un (1) an de service, le salarié aura droit aux vacances selon l'échelle de service ci-haut décrite, pourvu que le nombre requis d'années de service soit complété durant l'année de calendrier durant laquelle le salarié exerce son droit aux vacances.

- 10.02 Aux seules fins d'établir l'éligibilité de qualification aux vacances, le Conseil créditera le salarié pour les années de calendrier à l'emploi du Conseil et, s'il y a lieu, les années de calendrier à l'emploi d'un employeur ayant eu une convention collective avec T.U.A.C.. À compter du 1er avril 1986, cette section ne s'appliquera plus pour les nouveaux salariés.
- 10.03 L'année de calendrier est considérée complétée le jour de l'anniversaire de l'embauche du salarié.
- 10.04 Le Conseil accordera la préférence du salarié quant au choix de la période des vacances, pourvu que cette préférence soit compatible avec le programme des vacances des autres salariés et en tenant compte des exigences du travail à accomplir.
- 10.05 Les vacances d'un salarié ne sont pas cumulatives, elles doivent être prises pendant l'année courante, sous réserve des exigences d'une situation particulière et imprévue dans lequel cas, le Conseil décidera, en consultation avec le salarié concerné, d'une solution équitable.

ARTICLE 10 - VACANCES (suite)

- 10.06 Si un (1) jour férié mentionné à l'Article 7 de cette Convention coïncide avec la période de vacances d'un salarié, le Conseil ajoutera une journée compensatoire soit au début ou à la fin de la période de vacances.
- 10.07 Lors de la cessation d'emploi d'un salarié, le Conseil paiera le salaire hebdomadaire régulier pour chaque semaine de vacances que celui-ci n'aurait pas exercée pendant l'année courante, le tout en conformité avec la section 10.01 du présent Article.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté du salarié signifie et détermine la période d'emploi continu avec le Conseil à compter de sa date d'embauche.
- 11.02 L'ancienneté du salarié conservera sa continuité à l'occasion de congé ou d'absence au travail seulement lorsque ceux-ci sont approuvés et autorisés par le Conseil.
- 11.03 À l'occasion de mise-à-pied, de rappel au travail ou de promotion, le Conseil considèrera l'ancienneté du salarié pourvu que celui-ci possède les aptitudes, les qualifications et la compétence pour accomplir le travail. Si le Syndicat le demande, le Conseil acceptera la consultation pour discuter le cas du salarié se croyant lésé. Cependant, le Conseil est le seul juge en matière et sa décision est finale et n'est pas assujettie à la procédure de grief et à l'arbitrage.
- 11.04 Lors de l'embauche d'un salarié, celui-ci sera sujet à une période d'essai, c.-à-d. une période de probation n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Durant cette dite période d'essai, le Conseil aura, en tout temps, le droit absolu de terminer l'emploi du salarié.
- Dès que le salarié aura complété sa période d'essai (probation), l'ancienneté du salarié sera reconnue à compter de sa date d'embauche.

ARTICLE 12 - RÉGIMES D'ASSURANCE-GROUPE - CAISSE DE RETRAITE

- 12.01 Les Régimes d'assurance-groupe et de la Caisse de retraite de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, dont bénéficient les salariés, seront maintenus en vigueur pendant la durée de cette Convention.
- 12.02 Dans l'éventualité où le Régime d'assurance-groupe serait amendé lors de la conclusion des négociations avec les employeurs de l'industrie, le Conseil convient d'avantager les salariés des changements apportés au Régime.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13.01 Le salaire hebdomadaire régulier présentement en vigueur est de six-cent-cinquante-cinq dollars (655.00\$).
- 13.02 À compter du premier avril 1986, tous les salariés régis par cette convention recevront une augmentation de salaire hebdomadaire de cinquante dollars (50.00\$) qui sera appliquée intégralement aux salaires hebdomadaires réguliers des salariés en vigueur à cette date.
- 13.03 À compter du premier avril 1987, tous les salariés régis par cette convention recevront une augmentation de salaire hebdomadaire de cinquante dollars (50.00\$) qui sera appliquée intégralement aux salaires hebdomadaires réguliers des salariés en vigueur à cette date.
- 13.04 Le salaire d'embauche d'un nouveau salarié sera de cinquante dollars (50.00\$) inférieur au salaire hebdomadaire régulier en vigueur à la date d'embauchage du nouveau salarié.

Lorsque le salarié aura complété la période de probation (essai) de vingt-quatre (24) mois, il sera payé au salaire hebdomadaire régulier en vigueur à cette date dès la première semaine de calendrier qui fait suite à la terminaison de sa période de probation (essai).

ARTICLE 13 - SALAIRES (suite)

Le Conseil aura l'entière discrétion de payer le salaire hebdomadaire régulier avant que le salarié complète sa période de probation.

- 13.05 Les salarié auront droit à un «per diem» de dix dollars (10.00\$) par jour jusqu'à concurrence de soixante-dix dollars (70.00\$) par semaine, lorsqu'au travail. Ce «per diem» a pour but de défrayer les menues dépenses occasionnées par la nature du travail, incluant des dépenses telles que frais de stationnement, péage d'autoroute, etc.
- 13.06 Lorsque le salarié est spécifiquement autorisé à aller à l'extérieur pour accomplir son travail, il aura droit à un «per diem» de trente dollars (30.00\$) (incluant le «per diem» mentionné à la section 13.05 du présent article) pour chaque jour nécessitant des frais d'hébergement. Ce «per diem», en plus de couvrir les menues dépenses mentionnées à la section 13.05, inclut le coût des repas, lorsqu'à l'extérieur.
- 13.07 Les «per diem» mentionnés aux sections 13.05 et 13.06 sont accordés aux fins de défrayer les dépenses légitimes, à défaut de quoi les «per diem» seraient considérés comme un revenu et sujets aux lois de l'impôt sur le Revenu.
- 13.08 Les frais de transport légitimes, l'usage de l'automobile pour l'accomplissement du travail, actuellement en vigueur, et toutes autres dépenses justifiées et autorisées seront défrayées par le Conseil.
- 13.09 Le salarié devra, comme condition d'emploi, produire hebdomadairement un rapport écrit authentique et véridique de ses activités quotidiennes. Sur réception de ce rapport, les «per diem» dont il est fait mention seront payés. Le salarié devra également attacher à son rapport les reçus en bonne et due forme des dépenses justifiées et dument autorisées pour obtenir un remboursement.

ARTICLE 13 - SALAIRES (suite)

13.10 Selon son bon loisir et lorsqu'il le jugera à propos, le Conseil se réserve le droit de faire une description et une évaluation des tâches et également des services que le salarié doit dispenser.

Parallèlement à ce qui précède, le Conseil procèdera à la classification des salariés selon les aptitudes, les qualifications, la compétence et le curriculum vitae de chacun. Dans l'éventualité de la mise en application d'un tel système, la classification des taux de salaires ne saurait être inférieure aux salaires hebdomadaires réguliers en vigueur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 14 - DURÉE DE LA CONVENTION

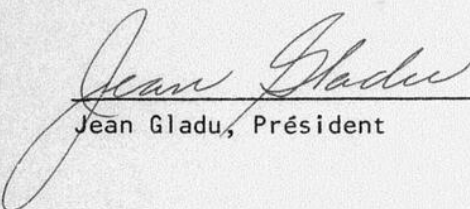
14.01 Cette convention sera en vigueur à compter du 1er avril 1986 jusqu'au 31 mars 1988 inclusivement, et d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties ne donne à l'autre partie un avis écrit, expédié sous pli recommandé, d'au moins trente (30) jours et d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration ci-mentionnée, de son intention d'amender ou de terminer cette convention.

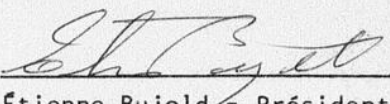
Pour et au nom de:

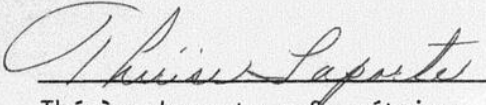
Pour et au nom de:

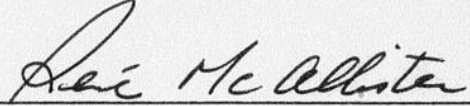
CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC
Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce
Région 18 - Canada

SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS
Local 3


Jean Gladu, Président


Étienne Bujold - Président


Thérèse Laporte - Secrétaire


René Mc Allister - Secrétaire



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

05405-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19092-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-03	84-12-10		84-06-01	86-03-31	3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des représentants Local 3 3786 rue Mance St-Hubert, Québec J4T 2K2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Conseil Provincial du Québec Travailleurs Unis de l'alimenta- tion et de commerce Région 18 Att: Jean Gladu Président 4645 rue D'Iberville Montréal, Québec H2H 2L9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8915(10)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-01-07

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

RECHERCHE

2.01 Il est convenu que tout salarié visé par cette Convention, actuellement à l'emploi du Conseil ou dès la date de son embauche, devra comme condition d'emploi être membre et payer des cotisations qui seront prélevées sur son salaire au bénéfice du Syndicat.

CONVENTION intervenue le troisième jour de décembre 1984.

E N T R E: Le CONSEIL PROVINCIAL DU QUEBEC - Travailleurs Unis
de l'Alimentation et de Commerce - Région 18
Ci-après appelé "LE CONSEIL";

E T: Le SYNDICAT DES REPRESENTANTS Local 3
Ci-après appelé "LE SYNDICAT".

RECEVU
MONTREAL
MESSAGER

84 DEC 10 14:28

MB

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 Le Conseil reconnaît le Syndicat - Local 3, pour représenter le groupe de salariés décrit et accrédité le 16 novembre 1979, Dossier M-19092-01 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, Bureau du Commissaire Général du Travail, Gouvernement du Québec.

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE

2.01 Il est convenu que tout salarié visé par cette Convention, actuellement à l'emploi du Conseil ou dès la date de son embauche, devra comme condition d'emploi être membre et payer des cotisations qui seront prélevées sur son salaire au bénéfice du Syndicat.

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE - SUITE

2.02 A cet effet, le Conseil honorera l'autorisation écrite en vertu de laquelle le Conseil effectuera le prélèvement mensuel ou hebdomadaire des cotisations.

2.03 Le Conseil remettra mensuellement au Syndicat accrédité les montants ainsi retenus avec un état indiquant les montants prélevés de chaque salarié ainsi que les noms.

2.04 Les sommes ainsi prélevées sont en vigueur pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sous réserve exclusive des seules dispositions de cette Convention, tous les droits appartiennent à la Direction du Conseil.

3.02 L'exercice, l'interprétation et l'application des droits de la Direction du Conseil ne peuvent être matière à griefs et sont exclus de la procédure de griefs et ne peuvent être assujettis à l'arbitrage à moins d'être spécifiquement reliés, régis et visés par la juridiction des dispositions de cette Convention.

ARTICLE 4 - PROCEDURE DE GRIEFS

4.01 Seule l'interprétation ou l'application des dispositions de cette Convention peut constituer un grief.

ARTICLE 4 - PROCEDURE DE GRIEFS - SUITE

4.02 Si un salarié allègue qu'il a un grief, il peut soumettre son grief à la personne désignée par le Conseil. Si le salarié le désire, il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat, en l'occurrence un salarié du Conseil.

4.03 Si dans les huit (8) jours de calendrier à compter de la date de la présentation de son grief, le salarié n'a pas été avisé de la décision du Conseil concernant son grief ou s'il n'est pas satisfait de la décision du Conseil en cette matière, il peut soumettre son grief à un Comité d'arbitrage.

4.04 Si le salarié désire se pourvoir de l'arbitrage, il avisera, par écrit, le Conseil de la nature du grief et en vertu de quelle disposition de la Convention le grief sera soumis au Comité d'arbitrage. Cet avis, par écrit, sera soumis au Comité d'arbitrage comme exhibit pour introduire le grief du Syndicat.

4.05 Pour être valide, l'avis par écrit ci-mentionné à la section 4.04 devra être déposé au siège social du Conseil dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de calendrier à compter de la date de la présentation du grief.

4.06 Un Comité d'arbitrage n'aura aucune juridiction ou autorité quelconque pour recevoir ou être saisi d'un grief à moins que les délais et l'avis par écrit ci-mentionnés à la section 4.04 aient été spécifiquement observés.

-4-

ARTICLE 4 - PROCEDURE DE GRIEFS - SUITE

Une telle éventualité signifie, à toutes fins pratique, qu'il n'y a aucune matière à grief.

ARTICLE 5 - COMITE D'ARBITRAGE

5.01 Un Comité d'arbitrage, composé de trois (3) membres, dont l'un est nommé par le Syndicat, l'autre par le Conseil et un troisième agissant comme Président du Comité après entente entre les membres représentant les deux (2) parties.

5.02 Si le Syndicat désire se pourvoir des services du Comité d'arbitrage, il doit aviser par écrit le Conseil dans les sept (7) jours de calendrier à compter de la date de l'avis par écrit prévu à la section 4.04 de l'Article 4 du nom du représentant du Syndicat sur le Comité d'arbitrage.

5.03 Le Conseil nommera son représentant dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de l'avis de nomination du représentant du Syndicat.

5.04 Les représentants du Syndicat et du Conseil auront sept (7) jours de calendrier à compter de la date de la nomination du représentant du Conseil pour convenir mutuellement du choix du Président du Comité d'arbitrage.

ARTICLE 5 - COMITE D'ARBITRAGE - SUITE

5.05 Si les représentants des parties ne peuvent s'entendre sur le choix du Président ou à défaut du Conseil de nommer son représentant, le Syndicat demandera au Ministre du Travail de faire les nominations qui s'imposent.

5.06 La juridiction et l'autorité du Comité d'arbitrage sont assujetties, soumises et régies par les dispositions de cette Convention.

5.07 Le Comité d'arbitrage sera limité exclusivement à l'étude et à la considération du grief tel que décrit par l'avis écrit et dont il est fait mention à la section 4.04 de l'Article 4 de cette Convention.

5.08 Le Comité d'arbitrage n'a aucun pouvoir et discrétion pour altérer, modifier, changer aucune des dispositions de cette Convention ou pour ajouter ou substituer toute nouvelle disposition à cette Convention.

5.09 A défaut d'une décision unanime, une décision majoritaire constituera la décision du Comité d'arbitrage. La décision rendue par le Comité d'arbitrage sera finale et liera les parties concernées.

5.10 Les honoraires du Président du Comité d'arbitrage seront acquittés à part égale par les parties. Chacune des parties paiera les dépenses encourues par elle, incluant celles de ses représentants.

ARTICLE 6 - CESSATION D'EMPLOI

6.01 Si un salarié considère qu'il a été injustement suspendu, congédié ou mis-à-pied par le Conseil, il peut soumettre son grief en vertu de la procédure établie et prévue aux sections 4.02, 4.03, 4.04, 4.05 et 4.06 de l'Article 4 (Procédure de griefs) de cette Convention.

6.02 Le Conseil avisera, par écrit, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre (24) heures le Syndicat lorsqu'un salarié est suspendu, congédié ou mis-à-pied.

6.03 Si aucune entente n'est intervenue entre le salarié et le Conseil ou entre le Syndicat et le Conseil, le grief peut être soumis à un Comité d'Arbitrage en vertu de la procédure convenue à l'Article 5 (Comité d'Arbitrage) de cette Convention.

ARTICLE 7 - JOURS PERIES

7.01 Aucune réduction ne sera prélevée sur le salaire hebdomadaire régulier du salarié à l'occasion des jours fériés ci-après mentionnés qui seront chômés:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine Victoria
- Jour de la St-Jean-Baptiste
- Fête de la Confédération
- Fête du Travail
- Jour de l'Action de Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Congé mobile (jour de l'anniversaire du salarié).

7.02 Il est cependant convenu que le Conseil se réserve le droit d'exiger que le salarié travaille à l'occasion des jours fériés. Dans une telle éventualité, le Conseil accordera un jour de congé pour chaque jour férié travaillé par le salarié après entente avec celui-ci, sinon à la discrétion du Conseil.

7.03 Si l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés survient un samedi ou un dimanche, un jour de congé sera chômé, soit le vendredi qui précède ou le lundi qui suit le jour férié, le tout à la discrétion du Conseil.

ARTICLE 8 - CONGES

8.01 Le Conseil accordera cinq (5) jours de calendrier, sans réduction du salaire hebdomadaire régulier, comme congé à un salarié à l'occasion du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants.

Le Conseil accordera trois (3) jours de calendrier, sans réduction du salaire hebdomadaire régulier, comme congé à un salarié à l'occasion du décès d'autres parents immédiats de celui-ci: mère, père, soeur, frère, belle-mère, beau-père, grands-parents, beau-frère, belle-soeur.

8.02 Aucun congé avec solde ou sans solde ne sera accordé à un salarié sans la permission expresse du Conseil.

-8-

ARTICLE 9 - TRAVAIL QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

9.01 Le salarié convient que par la nature même du rôle qu'il doit remplir au sein du syndicalisme comme représentant syndical, il ne peut chronométrer les heures ou compter les jours où il est appelé à représenter, défendre les intérêts des travailleurs et promouvoir les avantages du Monde Syndical. Pour remplir véritablement son rôle, il doit de toute nécessité être disponible en tout temps et être au service des travailleurs lorsque la situation et les circonstances l'exigent.

ARTICLE 10 - VACANCES

10.01 Les salariés recevront des vacances conformément à l'échelle suivante:

Depuis la date d'embauche jusqu'à douze (12) mois:	2 semaines
Après un (1) an de service:	3 "
Après dix (10) ans de service:	4 "
Après vingt (20) ans de service:	5 "
Après vingt-cinq (25) ans de service:	6 "

La paye pour chaque semaine de vacances sera le salaire hebdomadaire régulier du salarié. Cependant, après un (1) an de service, le salarié aura droit aux vacances selon l'échelle de service ci-haut décrite, pourvu que le nombre requis d'années de service soit complété durant l'année de calendrier durant laquelle le salarié exerce son droit aux vacances.

ARTICLE 10 - VACANCES - SUITE

10.02 Aux seules fins d'établir l'éligibilité de qualification aux vacances, le Conseil créditera le salarié pour les années de calendrier à l'emploi du Conseil et, s'il y a lieu, les années de calendrier à l'emploi d'un employeur ayant eu une convention collective avec T.U.A.C.

10.03 L'année de calendrier est considérée complétée le jour de l'anniversaire de l'embauche du salarié.

10.04 Le Conseil accordera la préférence du salarié quant au choix de la période des vacances, pourvu que cette préférence soit compatible avec le programme des vacances des autres salariés et en tenant compte des exigences du travail à accomplir.

10.05 Les vacances d'un salarié ne sont pas cumulatives, elles doivent être prises pendant l'année courante, sous réserve des exigences d'une situation particulière et imprévue dans lequel cas, le Conseil décidera, en consultation avec le salarié concerné, d'une solution équitable.

10.06 Si un (1) jour férié mentionné à l'Article 7 de cette Convention coïncide avec la période de vacances d'un salarié, le Conseil ajoutera une journée compensatoire soit au début ou à la fin de la période de vacances.

ARTICLE 10 - VACANCES - SUITE

10.07 Lors de la cessation d'emploi d'un salarié, le Conseil paiera le salaire hebdomadaire régulier pour chaque semaine de vacances que celui-ci n'aurait pas exercée pendant l'année courante, le tout en conformité avec la section 10.01 du présent Article.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté du salarié signifie et détermine la période d'emploi continu avec le Conseil à compter de sa date d'embauche.

11.02 L'ancienneté du salarié conservera sa continuité à l'occasion de congé ou d'absence au travail seulement lorsque ceux-ci sont approuvés et autorisés par le Conseil.

11.03 A l'occasion de mise-à-pied, de rappel au travail ou de promotion, le Conseil considèrera l'ancienneté du salarié pourvu que celui-ci possède les aptitudes, les qualifications et la compétence pour accomplir le travail. Si le Syndicat le demande, le Conseil acceptera la consultation pour discuter le cas du salarié se croyant lésé. Cependant, le Conseil est le seul juge en la matière et sa décision est finale et n'est pas assujettie à la procédure de grief et à l'arbitrage.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE - SUITE

11.04 Lors de l'embauche d'un salarié, celui-ci sera sujet à une période d'essai, c.-à-d. une période de probation n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Durant cette dite période d'essai, le Conseil aura, en tout temps, le droit absolu de terminer l'emploi du salarié.

Dès que le salarié aura complété sa période d'essai (probation), l'ancienneté du salarié sera reconnue à compter de sa date d'embauche.

ARTICLE 12 - REGIMES D'ASSURANCE-GROUPE - CAISSE DE RETRAITE

12.01 Les Régimes d'assurance-groupe et de la Caisse de retraite de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, dont bénéficient les salariés, seront maintenus en vigueur pendant la durée de cette Convention.

12.02 Dans l'éventualité où le Régime d'assurance-groupe serait amendé lors de la conclusion des négociations avec les employeurs de l'industrie, le Conseil convient d'avantager les salariés des changements apportés au Régime.

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 Le salaire hebdomadaire régulier présentement en vigueur est de cinq cent soixante-quinze dollars (\$575.00).

13.02 a) A compter du premier juin 1984, tous les salariés régis par cette convention recevront une augmentation de salaire hebdomadaire de vingt-cinq dollars (\$25.00) qui sera appliquée intégralement aux salaires hebdomadaires réguliers des salariés en vigueur à cette date.

b) A compter du premier décembre 1984, tous les salariés régis par cette convention recevront une augmentation de salaire hebdomadaire de quinze dollars (\$15.00) qui sera appliquée intégralement aux salaires hebdomadaires réguliers des salariés en vigueur à cette date.

13.03 a) A compter du premier juin 1985, tous les salariés régis par cette convention recevront une augmentation de salaire hebdomadaires de vingt-cinq dollars (\$25.00) qui sera appliquée intégralement aux salaires hebdomadaires réguliers des salariés en vigueur à cette date.

b) A compter du premier décembre 1985, tous les salariés régis par cette convention recevront une augmentation de salaire hebdomadaire de quinze dollars (\$15.00) qui sera appliquée intégralement aux salaires hebdomadaires réguliers des salariés en vigueur à cette date.

13.04 Le salaire d'embauchage d'un nouveau salarié sera de cinquante dollars (\$50.00) inférieur au salaire hebdomadaire régulier en vigueur à la date d'embauchage du nouveau salarié.

ARTICLE 13 - SALAIRES (suite)

Lorsque le salarié aura complété sa période de probation (essai) de vingt-quatre (24) mois, il sera payé au salaire hebdomadaire régulier en vigueur à cette date dès la première semaine de calendrier qui fait suite à la terminaison de sa période de probation (essai). Le Conseil aura l'entière discrétion de payer le salaire hebdomadaire régulier avant que le salarié complète sa période de probation.

13.05 Les salariés auront droit à un "per diem" de huit dollars (\$8.00) par jour jusqu'à concurrence de cinquante-six dollars (\$56.00) par semaine, lorsqu'au travail. Ce "per diem" a pour but de défrayer les menues dépenses occasionnées par la nature du travail, incluant des dépenses telles que frais de stationnement, péage d'autoroute, etc.

13.06 Lorsque le salarié est spécifiquement autorisé à aller à l'extérieur pour accomplir son travail, il aura droit à un "per diem" de vingt-huit dollars (\$28.00) (incluant le "per diem" mentionné à la section 13.05 du présent article) pour chaque jour nécessitant des frais d'hébergement. Ce "per diem", en plus de couvrir les menues dépenses mentionnées à la section 13.05, inclut le coût des repas, lorsqu'à l'extérieur. A compter du 1er juin 1985, le "per diem" de vingt-huit dollars (\$28.00) sera majoré de deux dollars (\$2.00) et deviendra trente dollars (\$30.00).

ARTICLE 13 - SALAIRES (suite)

13.07 Les "per diem" mentionnés aux sections 13.05 et 13.06 sont accordés aux fins de défrayer les dépenses légitimes, à défaut de quoi les "per diem" seraient considérés comme un revenu et sujets aux lois de l'impôt sur le Revenu.

13.08 Les frais de transport légitimes, l'usage de l'automobile pour l'accomplissement du travail, actuellement en vigueur, et toutes autres dépenses justifiées et autorisés seront défrayées par le Conseil.

13.09 Le salarié devra, comme condition d'emploi, produire hebdomadairement un rapport écrit authentique et véridique de ses activités quotidiennes. Sur réception de ce rapport, les "per diem" dont il est fait mention seront payés. Le salarié devra également attacher à son rapport les reçus en bonne et dûe forme des dépenses justifiées et dûment autorisées pour obtenir un remboursement.

13.10 Selon son bon loisir et lorsqu'il le jugera à propos, le Conseil se réserve le droit de faire une description et une évaluation des tâches et également des services que le salarié doit dispenser.

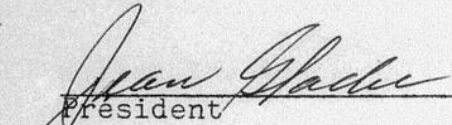
Parallèlement à ce qui précède, le Conseil procédera à la classification des salariés selon les aptitudes, les qualifications, la compétence et le curriculum vitae de chacun. Dans l'éventualité de la mise en application d'un tel système, la classification des taux de salaires ne saurait être inférieure aux salaires hebdomadaires réguliers en vigueur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 14 - DUREE DE LA CONVENTION

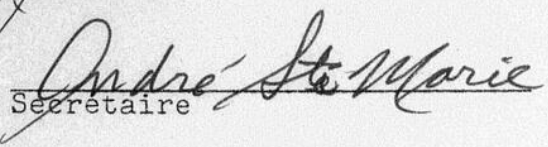
14.01 Cette convention sera en vigueur à compter du 1er juin 1984 jusqu'au 31 mars 1986 inclusivement, et d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties ne donne à l'autre partie un avis écrit, expédié sous pli recommandé, d'au moins trente (30) jours et d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration ci-mentionnée, de son intention d'amender ou de terminer cette convention.

CONSEIL PROVINCIAL DU QUEBEC
Travailleurs Unis de l'Alimen-
tation et de Commerce
Région 18
Par:

SYNDICAT DES REPRESENTATANTS
Local 3
Par:



Président



Secrétaire



Président



Secrétaire

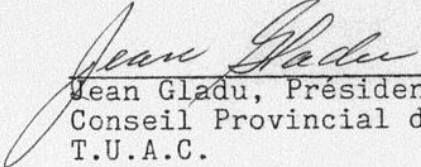
Montréal, le 3 décembre 1984

M. Etienne Bujold
Président
Section locale 3
Syndicat des représentants
4645 rue d'Iberville
Montréal (Québec)
H2H 2L9

Monsieur le Président,

La présente est pour confirmer l'entente intervenue à la dernière séance de négociation, le lundi 3 décembre 1984, à l'effet que M. Etienne Bujold continuera de demeurer membre de la Caisse de Retraite du Conseil.

Cette lettre est partie intégrante de la convention collective de travail, signée ce jour, à Montréal.


Jean Gladu, Président
Conseil Provincial du Québec
T.U.A.C.

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 6 1 2 0 6 2

Certificat accordé

Dépôt refusé

5405-6

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances

M-19092-01

Nombre de salariés régis par la convention collective

4

Receveur	Employeur
<p>Conseil des Représentants local 3 4645 rue D'Iberville Montréal, QC H2H 2L9</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Déposant Conseil Provincial du Québec Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce Région 1B 4645 rue D'Iberville Montréal, QC. H2H 2L9</p>
<p>REMARQUES</p>	<p>Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8915 (10)</u> Affiliation: <u>10</u></p>

NUMÉRO DE LA CONVENTION COLLECTIVE (voir au verso pour les codes)

REMARQUES

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/sg Date: 86-12-15

Plus renseignements: 425, St-Amable, Québec G1H 4Z1 - 643-4970 255, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

RECHERCHE

vra comme condition d'emploi être membre et payer des cotisations qui seront prélevées sur son salaire au bénéfice du Syndicat.

2.02

À cet effet, le Conseil honorera l'autorisation écrite en vertu de laquelle le Conseil effectuera le prélèvement mensuel ou hebdomadaire des cotisations.

CONVENTION COLLECTIVE

*86 DEC -4 15:53

Entre: Le SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS - LOCAL 3
Montréal, Québec

BOGT
MONTREAL
MESSENGER

Ci-après appelé le «Syndicat»

Et: Le CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE -
RÉGION 18 - CANADA
Montréal, Québec

Ci-après appelé le «Conseil»

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

1.01 Le Conseil reconnaît le Syndicat - Local 3, pour représenter le groupe de salariés décrit et accrédité le 16 novembre 1979, dossier numéro M-19092-01 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, Bureau du Commissaire Général du Travail, Gouvernement du Québec.

ARTICLE 2 - SÉCURITÉ SYNDICALE

Il est convenu que tout salarié visé par cette Convention, actuellement à l'emploi du Conseil ou dès la date de son embauche, devra comme condition d'emploi être membre et payer des cotisations qui seront prélevées sur son salaire au bénéfice du Syndicat.

2.02 À cet effet, le Conseil honorera l'autorisation écrite en vertu de laquelle le Conseil effectuera le prélèvement mensuel ou hebdomadaire des cotisations.

ARTICLE 2 - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

- 2.03 Le Conseil remettra mensuellement au Syndicat accrédité les montants ainsi retenus avec un état indiquant les montants prélevés de chaque salarié ainsi que les noms.
- 2.04 Les sommes ainsi prélevées sont en vigueur pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Sous réserve exclusive des seules dispositions de cette Convention, tous les droits appartiennent à la Direction du Conseil.
- 3.02 L'exercice, l'interprétation et l'application des droits de la Direction du Conseil ne peuvent être matière à griefs et sont exclus de la procédure de griefs et ne peuvent être assujettis à l'arbitrage à moins d'être spécifiquement reliés, régis visés par la juridiction des dispositions de cette Convention.

ARTICLE 4 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 4.01 Seule l'interprétation ou l'application des dispositions de cette Convention peut constituer un grief.
- 4.02 Si un salarié allègue qu'il a un grief, il peut soumettre son grief à la personne désignée par le Conseil. Si le salarié le désire, il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat, en l'occurrence un salarié du Conseil.
- 4.03 Si dans les huit (8) jours de calendrier à compter de la date de la présentation de son grief, le salarié n'a pas été avisé de la décision du Conseil concernant son grief ou s'il n'est pas satisfait de la décision du Conseil en cette matière, il peut soumettre son grief à un Comité d'arbitrage.

ARTICLE 4 - PROCÉDURE DE GRIEFS (suite)

- 4.04 Si le salarié désire se pourvoir de l'arbitrage, il avisera, par écrit, le Conseil de la nature du grief et en vertu de quelle disposition de la Convention le grief sera soumis au Comité d'arbitrage. Cet avis, par écrit, sera soumis au Comité d'arbitrage comme exhibit pour introduire le grief du Syndicat.
- 4.05 Pour être valide, l'avis par écrit ci-mentionné à la section 4.04 devra être déposé au siège social du Conseil dans un délai n'excédant pas trente (30) jours de calendrier à compter de la date de la présentation du grief.
- 4.06 Un Comité d'arbitrage n'aura aucune juridiction ou autorité quelconque pour recevoir ou être saisi d'un grief à moins que les délais et l'avis par écrit ci-mentionnés à la section 4.04 aient été spécifiquement observés. Une telle éventualité signifie, à toutes fins pratique, qu'il n'y a aucune matière à grief.

ARTICLE 5 - COMITÉ D'ARBITRAGE

- 5.01 Un Comité d'arbitrage, composé de trois (3) membres, dont l'un est nommé par le Syndicat, l'autre par le Conseil et un troisième agissant comme Président du Comité après entente entre les membres représentant les deux (2) parties.
- 5.02 Si le Syndicat désire se pourvoir des services du Comité d'arbitrage, il doit aviser par écrit le Conseil dans les sept (7) jours de calendrier à compter de la date de l'avis par écrit prévu à la section 4.04 de l'article 4 du nom du représentant du Syndicat sur le Comité d'arbitrage.
- 5.03 Le Conseil nommera son représentant dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de l'avis de nomination du représentant du Syndicat.

ARTICLE 5 - COMITÉ D'ARBITRAGE (suite)

- 5.04 Les représentants du Syndicat et du Conseil auront sept (7) jours de calendrier à compter de la date de la nomination du représentant du Conseil pour convenir mutuellement du choix du Président du Comité d'arbitrage.
- 5.05 Si les représentants des parties ne peuvent s'entendre sur le choix du Président ou à défaut du Conseil de nommer son représentant, le Syndicat demandera au Ministre du Travail de faire les nominations qui s'imposent.
- 5.06 La juridiction et l'autorité du Comité d'arbitrage sont assujetties, soumises et régies par les dispositions de cette Convention.
- 5.07 Le Comité d'arbitrage sera limité exclusivement à l'étude et à la considération du grief tel que décrit par l'avis écrit et dont il est fait mention à la section 4.04 de l'Article 4 de cette Convention.
- 5.08 Le Comité d'arbitrage n'a aucun pouvoir et discrétion pour altérer, modifier, changer aucune des dispositions de cette Convention ou pour ajouter ou substituer toute nouvelle disposition à cette Convention.
- 5.09 À défaut d'une décision unanime, une décision majoritaire constituera la décision du Comité d'arbitrage. La décision rendue par le Comité d'arbitrage sera finale et liera les parties concernées.
- 5.10 Les honoraires du Président du Comité d'arbitrage seront acquittés à part égale par les parties. Chacune des parties paiera les dépenses encourues par elle, incluant celles de ses représentants.

ARTICLE 6 - CESSATION D'EMPLOI

- 6.01 Si un salarié considère qu'il a été injustement suspendu, congédié ou mis-à-pied par le Conseil, il peut soumettre son grief en vertu de la procédure établie et prévue aux sections 4.02, 4.03, 4.04, 4.05 et 4.06 de l'Article 4 (Procédure de griefs) de cette convention.
- 6.02 Le Conseil avisera, par écrit, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre (24) heures le Syndicat lorsqu'un salarié est suspendu, congédié ou mis-à-pied.
- 6.03 Si aucune entente n'est intervenue entre le salarié et le Conseil ou entre le Syndicat et le Conseil, le grief peut être soumis à un Comité d'arbitrage en vertu de la procédure convenue à l'Article 5 (Comité d'arbitrage) de cette Convention.

ARTICLE 7 - JOURS FÉRIÉS

- 7.01 Aucune réduction ne sera prélevée sur le salaire hebdomadaire régulier du salarié à l'occasion des jours fériés ci-après mentionnés qui seront chômés:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Fête de la Reine Victoria
 - Jour de la St-Jean-Baptiste
 - Fête de la Confédération
 - Fête du Travail
 - Jour de l'Action de Grâces
 - Jour de Noël
 - Lendemain de Noël
 - Congé mobile (jour de l'anniversaire du salarié).
- 7.02 Il est cependant convenu que le Conseil se réserve le droit d'exiger que le salarié travaille à l'occasion des jours fériés. Dans une telle éventualité, le Conseil accordera un jour de congé pour chaque jour férié travaillé par le salarié après entente avec celui-ci, sinon à la discrétion du Conseil.

ARTICLE 7 - JOURS FÉRIÉS (suite)

- 7.03 Si l'un des jours fériés ci-dessus mentionnés survient un samedi ou un dimanche, un jour de congé sera chômé, soit le vendredi qui précède ou le lundi qui suit le jour férié, le tout à la discrétion du Conseil.

ARTICLE 8 - CONGÉS

- 8.01 Le Conseil accordera cinq (5) jours de calendrier, sans réduction du salaire hebdomadaire régulier, comme congé à un salarié à l'occasion du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants.

Le Conseil accordera trois (3) jours de calendrier, sans réduction du salaire hebdomadaire régulier, comme congé à un salarié à l'occasion du décès d'autres parents immédiats de celui-ci: mère, père, soeur, frère, belle-mère, beau-père, grands-parents, beau-frère, belle-soeur.

- 8.02 Aucun congé avec solde ou sans solde ne sera accordé à un salarié sans la permission expresse du Conseil.

ARTICLE 9 - TRAVAIL QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE

- 9.01 Le salarié convient que par la nature même du rôle qu'il doit remplir au sein du syndicalisme comme représentant syndical, il ne peut chronométrer les heures ou compter les jours où il est appelé à représenter, défendre les intérêts des travailleurs et promouvoir les avantages du Monde Syndical. Pour remplir véritablement son rôle, il doit de toute nécessité être disponible en tout temps et être au service des travailleurs lorsque la situation et les circonstances l'exigent.

ARTICLE 10 - VACANCES

- 10.01 Les salariés recevront des vacances conformément à l'échelle suivante:

ARTICLE 10 - VACANCES (suite)

-Depuis la date d'embauche jusqu'à douze (12) mois:	2 semaines
-Après un (1) an de service:	3 semaines
-Après dix (10) ans de service:	4 semaines
-Après vingt (20) ans de service:	5 semaines
-Après vingt-cinq (25) ans de service:	6 semaines

La paye pour chaque semaine de vacances sera le salaire hebdomadaire régulier du salarié. Cependant, après un (1) an de service, le salarié aura droit aux vacances selon l'échelle de service ci-haut décrite, pourvu que le nombre requis d'années de service soit complété durant l'année de calendrier durant laquelle le salarié exerce son droit aux vacances.

- 10.02 Aux seules fins d'établir l'éligibilité de qualification aux vacances, le Conseil créditera le salarié pour les années de calendrier à l'emploi du Conseil et, s'il y a lieu, les années de calendrier à l'emploi d'un employeur ayant eu une convention collective avec T.U.A.C.. À compter du 1er avril 1986, cette section ne s'appliquera plus pour les nouveaux salariés.
- 10.03 L'année de calendrier est considérée complétée le jour de l'anniversaire de l'embauche du salarié.
- 10.04 Le Conseil accordera la préférence du salarié quant au choix de la période des vacances, pourvu que cette préférence soit compatible avec le programme des vacances des autres salariés et en tenant compte des exigences du travail à accomplir.
- 10.05 Les vacances d'un salarié ne sont pas cumulatives, elles doivent être prises pendant l'année courante, sous réserve des exigences d'une situation particulière et imprévue dans lequel cas, le Conseil décidera, en consultation avec le salarié concerné, d'une solution équitable.

ARTICLE 10 - VACANCES (suite)

- 10.06 Si un (1) jour férié mentionné à l'Article 7 de cette Convention coïncide avec la période de vacances d'un salarié, le Conseil ajoutera une journée compensatoire soit au début ou à la fin de la période de vacances.
- 10.07 Lors de la cessation d'emploi d'un salarié, le Conseil paiera le salaire hebdomadaire régulier pour chaque semaine de vacances que celui-ci n'aurait pas exercée pendant l'année courante, le tout en conformité avec la section 10.01 du présent Article.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

- 11.01 L'ancienneté du salarié signifie et détermine la période d'emploi continu avec le Conseil à compter de sa date d'embauche.
- 11.02 L'ancienneté du salarié conservera sa continuité à l'occasion de congé ou d'absence au travail seulement lorsque ceux-ci sont approuvés et autorisés par le Conseil.
- 11.03 À l'occasion de mise-à-pied, de rappel au travail ou de promotion, le Conseil considèrera l'ancienneté du salarié pourvu que celui-ci possède les aptitudes, les qualifications et la compétence pour accomplir le travail. Si le Syndicat le demande, le Conseil acceptera la consultation pour discuter le cas du salarié se croyant lésé. Cependant, le Conseil est le seul juge en matière et sa décision est finale et n'est pas assujettie à la procédure de grief et à l'arbitrage.
- 11.04 Lors de l'embauche d'un salarié, celui-ci sera sujet à une période d'essai, c.-à-d. une période de probation n'excédant pas vingt-quatre (24) mois. Durant cette dite période d'essai, le Conseil aura, en tout temps, le droit absolu de terminer l'emploi du salarié.
- Dès que le salarié aura complété sa période d'essai (probation), l'ancienneté du salarié sera reconnue à compter de sa date d'embauche.

ARTICLE 12 - RÉGIMES D'ASSURANCE-GROUPE - CAISSE DE RETRAITE

- 12.01 Les Régimes d'assurance-groupe et de la Caisse de retraite de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, dont bénéficient les salariés, seront maintenus en vigueur pendant la durée de cette Convention.
- 12.02 Dans l'éventualité où le Régime d'assurance-groupe serait amendé lors de la conclusion des négociations avec les employeurs de l'industrie, le Conseil convient d'avantager les salariés des changements apportés au Régime.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13.01 Le salaire hebdomadaire régulier présentement en vigueur est de six-cent-cinquante-cinq dollars (655.00\$).
- 13.02 À compter du premier avril 1986, tous les salariés régis par cette convention recevront une augmentation de salaire hebdomadaire de cinquante dollars (50.00\$) qui sera appliquée intégralement aux salaires hebdomadaires réguliers des salariés en vigueur à cette date.
- 13.03 À compter du premier avril 1987, tous les salariés régis par cette convention recevront une augmentation de salaire hebdomadaire de cinquante dollars (50.00\$) qui sera appliquée intégralement aux salaires hebdomadaires réguliers des salariés en vigueur à cette date.
- 13.04 Le salaire d'embauche d'un nouveau salarié sera de cinquante dollars (50.00\$) inférieur au salaire hebdomadaire régulier en vigueur à la date d'embauchage du nouveau salarié.

Lorsque le salarié aura complété sa période de probation (essai) de vingt-quatre (24) mois, il sera payé au salaire hebdomadaire régulier en vigueur à cette date dès la première semaine de calendrier qui fait suite à la terminaison de sa période de probation (essai).

ARTICLE 13 - SALAIRES (suite)

- Le Conseil aura l'entière discrétion de payer le salaire hebdomadaire régulier avant que le salarié complète sa période de probation.
- 13.05 Les salarié auront droit à un «per diem» de dix dollars (10.00\$) par jour jusqu'à concurrence de soixante-dix dollars (70.00\$) par semaine, lorsqu'au travail. Ce «per diem» a pour but de défrayer les menues dépenses occasionnées par la nature du travail, incluant des dépenses telles que frais de stationnement, péage d'autoroute, etc.
- 13.06 Lorsque le salarié est spécifiquement autorisé à aller à l'extérieur pour accomplir son travail, il aura droit à un «per diem» de trente dollars (30.00\$) (incluant le «per diem» mentionné à la section 13.05 du présent article) pour chaque jour nécessitant des frais d'hébergement. Ce «per diem», en plus de couvrir les menues dépenses mentionnées à la section 13.05, inclut le coût des repas, lorsqu'à l'extérieur.
- 13.07 Les «per diem» mentionnés aux sections 13.05 et 13.06 sont accordés aux fins de défrayer les dépenses légitimes, à défaut de quoi les «per diem» seraient considérés comme un revenu et sujets aux lois de l'impôt sur le Revenu.
- 13.08 Les frais de transport légitimes, l'usage de l'automobile pour l'accomplissement du travail, actuellement en vigueur, et toutes autres dépenses justifiées et autorisées seront défrayées par le Conseil.
- 13.09 Le salarié devra, comme condition d'emploi, produire hebdomadairement un rapport écrit authentique et véridique de ses activités quotidiennes. Sur réception de ce rapport, les «per diem» dont il est fait mention seront payés. Le salarié devra également attacher à son rapport les reçus en bonne et due forme des dépenses justifiées et dûment autorisées pour obtenir un remboursement.

ARTICLE 13 - SALAIRES (suite)

13.10 Selon son bon loisir et lorsqu'il le jugera à propos, le Conseil se réserve le droit de faire une description et une évaluation des tâches et également des services que le salarié doit dispenser.

Parallèlement à ce qui précède, le Conseil procèdera à la classification des salariés selon les aptitudes, les qualifications, la compétence et le curriculum vitae de chacun. Dans l'éventualité de la mise en application d'un tel système, la classification des taux de salaires ne saurait être inférieure aux salaires hebdomadaires réguliers en vigueur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 14 - DURÉE DE LA CONVENTION

14.01 Cette convention sera en vigueur à compter du 1er avril 1986 jusqu'au 31 mars 1988 inclusivement, et d'année en année par la suite, à moins que l'une des parties ne donne à l'autre partie un avis écrit, expédié sous pli recommandé, d'au moins trente (30) jours et d'au plus quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration ci-mentionnée, de son intention d'amender ou de terminer cette convention.

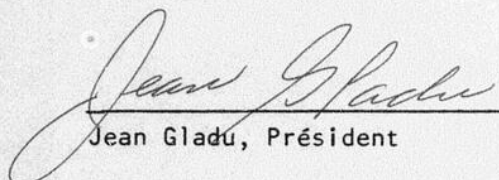
Signée à Montréal, ce 27^e jour de Octobre 1986.

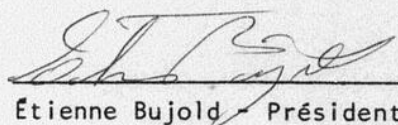
Pour et au nom de:

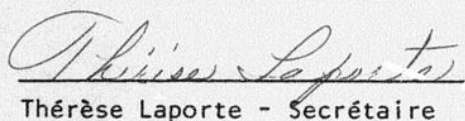
Pour et au nom de:

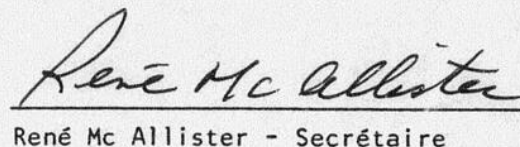
CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC
Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce
Région 18 - Canada

SYNDICAT DES REPRÉSENTANTS
Local 3


Jean Gladu, Président


Étienne Bujold - Président


Thérèse Laporte - Secrétaire


René Mc Allister - Secrétaire