

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 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		Q 10160-16
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-10-22	82-10-27		82-10-22	83-12-31	11

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4 Att: <u>M. Michel Arsenault</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Pêcheurs Unis du Québec 1460, rue Prévincial Québec, Qc

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	6314-8	Affiliation	FTQ (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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>PA Tremblay</i>	82-11-03

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

RECHERCHE



Union des Employés de Commerce

268, Marie de l'Incarnation, Québec G1N 3G4
Tél.: (418) 687-9910

RECOMMANDEE

Québec, le 26 octobre 1982

Monsieur Le Commissaire Général du Travail
Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre
Edifice La Laurentienne, 2 ième Etage
425, rue St-Amable
Québec (Qc)
G1R 4Z1

SUJET: Dépôt de convention
collective de travail.
RE: Pêcheurs Unis du Québec

DOSSIER NO: Q-10160-16

Monsieur,

Conformément aux dispositions du Code du Travail, par la présente, nous vous joignons cinq (5) copies de la convention collective de travail récemment intervenue entre les Pêcheurs Unis du Québec et notre Local.

Nous vous informons que cette convention collective couvre les onze (11) salariés à l'emploi de la présente entreprise.

Nous espérons que le présent dépôt sera conforme aux exigences de votre Ministère et veuillez agréer, Cher Monsieur, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

Bien à Vous,

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

Par: *Guy Arseneault*
Pr/ Michel Arsenault, Président

/gmt

P.J. (5)

cc - M. Guy Joly

92 OCT 27 11 09

27

92 OCT 27 11 10

CONVENTION COLLECTIVE

DE

TRAVAIL

ENTRE: PECHEURS UNIS DU QUEBEC

787, rue du Marché Central
Montréal, Qué.
H4N 1J8

pour son établissement situé à:

1460, rue Provinciale,
Québec, Qué.
G0A 1J0

(Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR")

d'une part,

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

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec, Qué.
G1N 3G4

Détenant une charte de l'Union
Internationale des travailleurs
Unis de l'Alimentation et du
Commerce, affiliée à FAT, COI,
CTC, FTQ et CTQ

(Ci-après appelée "L'UNION")

ARTICLE I - DEFINITIONS DES TERMES

- 1.01 Aux fins d'application de la présente convention, les termes ci-après mentionnés ont la signification qui leur est indiquée.
- 1.02 Le terme "salarié" désigne un employé visé par le certificat d'accréditation et sera utilisé pour décrire les employés de l'unité de négociation aux présentes.
- 1.03 Le terme "salarié régulier" désigne tout salarié dont le travail est requis pour accomplir les heures et opérations normales et ordinaires de l'Employeur, pourvu qu'il ait complété sa période de probation.
- 1.04 Le terme "salarié en probation" désigne tout salarié embauché à titre d'essai et qui n'aura pas complété trente-cinq (35) jours de travail dans une période de soixante-quinze jours ouvrables consécutifs. Cette période de 75 jours ouvrables consécutifs se calcule initialement à partir de la date originale d'embauche et, par la suite, à partir de toute date de rappel au travail suivant la date originale d'embauche. Ces salariés bénéficient des avantages de la convention collective.
- Ils n'ont pas droit cependant à grief dans tous les cas de renvoi ou de suspension, et cela, tant qu'ils n'auront pas acquis le statut d'employé régulier.
- 1.05 Le terme "salarié temporaire ou surnuméraire" signifie tout salarié engagé par l'Employeur aux fins de remplacer un salarié en vacances, en absence maladie ou accident ou pour tout autre motif pour une période de moins de quarante-cinq (45) jours. Un tel salarié ne pourra être embauché qu'à la condition qu'il n'y ait aucun salarié sur la liste de rappel qui ait conservé ses droits d'ancienneté qui pourrait remplir le poste en cause.
- 1.06 Le terme "étudiant" signifie et comprend tout employé inscrit à une école ou un collège ou une université reconnue appelé à travailler pendant la période du 1er mai au 1er septembre de chaque année. Ces employés ne sont pas assujettis à la présente convention,
- 1.07 Le terme "promotion" désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.
- Le terme "retrogradation" désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.
- 1.08 Le terme "permutation" désigne la mutation d'un salarié avec ou sans changement de classification à un poste comportant des fonctions ou responsabilités comparables, de même qu'une échelle de salaire dont le maximum est identique.
- 1.09 Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fera les substitutions nécessaires lorsqu'il y aura lieu, et, à moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclura le singulier et vice-versa.
- 1.10 Toutes les annexes à la présente convention font partie intégrante de la présente convention collective.
- 1.11 Il est entendu que, dans tous les cas d'interprétation de la présente convention, seul le texte français prévaudra.

ARTICLE II - BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés, d'entretenir un esprit de collaboration réciproque et d'assurer aux deux parties une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacun.

ARTICLE III - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la Province de Québec, en date du 21 novembre 1977.
- 3.02 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation délivré conformément aux dispositions du Code du Travail de la province de Québec en faveur de l'Union, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs, des vendeurs-voyageurs, des vendeurs de la poissonnerie et des étudiants engagés pour la période des vacances d'été seulement et des personnes automatiquement exclues par la Loi.
- 3.03 Il est convenu que l'Employeur ne conclura aucune entente individuelle contraire aux dispositions de cette convention.
- 3.04 Les salariés exclus de l'unité de négociation n'effectuent aucun travail fait normalement par les salariés de l'unité de négociation, sauf pour le contremaître, en autant qu'il n'y a aucun salarié apparaissant sur la liste d'ancienneté en date du 23-07-82, absent pour manque de travail.

ARTICLE IV - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Union reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires, d'embaucher, de mettre fin à l'emploi, de réprimander, de muter, de rétrograder, de suspendre et de congédier ses salariés pour un motif juste et suffisant, en conformité avec ses obligations et en accord avec les dispositions de la présente convention.
- 4.02 Il est convenu que l'Employeur avise l'Union, dans un délai de sept (7) jours, par avis certifié, relativement à toute nouvelle classification ou opération dans l'établissement de l'employeur relativement à cette nouvelle tâche, en tenant compte des taux de salaires de la présente convention pour les tâches similaires ou comparables.
- Si le salarié n'est pas satisfait du taux de salaire, il pourra recourir à la procédure de grief, tel que prévu dans cette convention collective.

ARTICLE V - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 L'Employeur convient que, pour autant que la présente unité de négociation est concernée, il ne donnera son consentement à aucune personne agissant au nom ou pour toute autre Union aux fins de:
- a) solliciter un salarié pendant les heures de travail pour recruter son adhésion à toute autre organisation;
 - b) réunir les salariés dans une telle intention à leur lieu de travail.

- 5.02 Tout salarié doit, comme condition de maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 5.03 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire, à compter du premier chèque de paie.
- 5.04 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire après sa période de probation, et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 5.05 Si un employé se voit refusé son admission comme membre ou s'il est expulsé de l'Union, l'Employeur ne sera pas tenu de le congédier. Il sera quand même tenu de payer un montant équivalent à la cotisation à la manière prévue à l'article 5.03.
- 5.06 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union au plus tard quinze (15) jours dans le mois suivant les déductions.
- 5.07 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou poursuites prises contre ce ou ces derniers, et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 5.08 L'Employeur remet à l'Union, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation et qui en sortent.
- 5.09 A la signature de la convention collective et par la suite, le 15 janvier et le 15 juillet de chaque année, l'Employeur fait parvenir à l'Union, une liste incluant le nom, le prénom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse, la date d'emploi de chaque salarié régi par la présente convention collective.
- 5.10 Dans le cas de mise à pied, l'Employeur s'engage à donner un préavis d'une semaine au salarié concerné ou, à défaut de ce préavis, l'Employeur versera une semaine de salaire à son taux régulier.
- 5.11 L'employé qui quitte le service de l'Employeur devra donner lui aussi un préavis de départ d'au moins deux (2) jours.

ARTICLE VI- AFFAIRES SYNDICALES

- 6.01 Un (1) délégué d'Union et un (1) substitut peuvent être élus ou désignés par les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- 6.02 Un (1) salarié a droit à des permis d'absence, sans paie, pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.
- 6.03 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union sera composé de représentants permanents dûment mandatés de l'Union et de deux (2) membres de l'Union. Les deux (2) membres de l'Union qui travaillent au service de l'Employeur ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils participent à des rencontres de négociation ou discussions relatives à l'application de la présente convention à l'intérieur de l'entreprise avec l'Employeur.

- 6.04 Tout salarié nommé à une fonction permanente de l'Union et qui en fera la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance pourra obtenir un permis d'absence sans solde pour une période maximale de six (6) mois pour s'occuper d'affaires syndicales.
- 6.05 Cette permission d'absence autorisée pour affaires syndicales ne peut être accordée qu'à un seul salarié au cours de la convention collective.
- 6.06 Après sa période d'absence, le salarié réintègre le service de l'Employeur à son poste précédent ou à une fonction similaire si sa fonction a été abolie, et toutes les dispositions de la convention s'appliquent comme s'il n'avait pas été absent, le tout sujet à un préavis de quinze (15) jours de son intention de retourner.
- 6.07 Les permanents de l'Union peuvent, après s'être rapportés au gérant ou au représentant autorisé de l'Employeur, visiter durant les heures d'ouverture de l'établissement pour l'application de la convention.
- 6.08 Les deux parties coopèrent pour faciliter chaque visite, afin d'éviter de part et d'autre toute perte de temps inutile.
- 6.09 Il est convenu que les permanents de l'Union devront, dans ce dernier cas, respecter les règlements de sécurité applicables aux lieux qu'ils visitent.
- 6.10 L'Employeur mettra à la disposition de l'Union un tableau d'affichage qui servira de moyen d'information pour l'Union à l'intention de ses membres. L'Union remettra à l'Employeur une copie des documents à être affichés.
- 6.11 Lorsque les documents à être affichés seront des convocations en assemblée, l'Union ou ses délégués pourront afficher ces avis et distribuer le journal du Local sans qu'un exemplaire ne soit remis à l'Employeur. Tout autre avis devra recevoir au préalable l'approbation de l'autorité en charge du personnel avant d'être affiché.

ARTICLE VII- ANCIENNETE

- 7.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu, les années, les mois et les jours pendant lesquels un salarié a été au service de l'Employeur.
- 7.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, le nouveau salarié doit avoir complété une période de probation de trente-cinq (35) jours de travail dans une période de soixante-quinze (75) jours ouvrables consécutifs. Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date correspond à celle de son embauchage.
- 7.03 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
1. S'il quitte volontairement son emploi;
 2. S'il est congédié et que ce renvoi n'est pas annulé par entente mutuelle ou par décision arbitrale;

3. S'il s'absente de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables et sans autorisation, à moins de circonstances incontrôlables;
 4. S'il est dans l'impossibilité, à la suite d'une absence, de se présenter au travail au moment convenu lors du départ, à moins de force majeure;
 5. S'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois, s'il a douze (12) mois et plus de service continu;
 6. S'il est mis à pied pour une période excédant la durée de son ancienneté déjà acquise, s'il a moins de douze (12) mois de service continu;
 7. S'il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours suivant son rappel après avoir été rappelé au travail par lettre recommandée;
 8. S'il est absent pour cause de maladie ou accident, pour une période consécutive équivalente à la moitié de son ancienneté acquise jusqu'à concurrence de cinq (5) ans, sauf dans des cas de maladie et accidents industriels compensables par la Loi des Accidents de Travail.
- 7.04 Il incombe à chaque salarié d'avertir l'Employeur de tout changement d'adresse, à défaut de quoi l'Employeur décline toute responsabilité s'il ne parvient pas à entrer en communication avec le salarié.
- 7.05 Pendant qu'il complète sa période de probation, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que, n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut faire de griefs concernant le renvoi, la suspension ou un déplacement de main-d'oeuvre tel qu'une démotiion, une promotion, un transfert, une mise à pied ou un réembauchage pour les motifs ci-haut.
- 7.06 Le salarié promu à un poste, hors de l'unité de négociation, conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation pour une période maximale de quatre-vingt-dix (90) jours.
- 7.07 Est réputé constituer deux classifications distinctes pour les fins d'ancienneté les tâches qui apparaissent telles que groupées ci-après:
1. Chauffeurs, livreurs;
 2. Entrepôt, chambre frigorifique, réception et expédition.
- 7.08 Un employé ne perd pas son droit d'ancienneté de classification aussi longtemps qu'il retient son ancienneté générale.
- 7.09 Dans le cas où deux (2) ou plusieurs salariés auraient la même date d'entrée en service, leur ancienneté sera établie dans l'ordre de leur âge, les plus âgés seront les plus anciens.
- 7.10 L'Employeur s'engage à fournir, dans les limites de trente (30) jours après la signature de la présente convention, une liste indiquant la classification et la date d'ancienneté de chaque employé régulier. Cette liste sera transmise à l'Union et tout employé pourra dans les trente (30) jours suivant sa publication au tableau d'affichage, porter plainte et demander correction des listes advenant erreur de rang dans son ancienneté établie et ces listes seront mises à date au mois de janvier de chaque année.

ARTICLE VIII- APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 8.01 Dans le cas de promotion ou de mutation équivalant une promotion ou s'il se produit une vacance que l'Employeur désire combler au sein de l'unité de négociation ou d'une fonction créée, l'Employeur doit afficher un avis à cet effet pendant cinq (5) jours ouvrables. Les employés intéressés doivent faire part de leurs intérêts d'appliquer sur ce poste en inscrivant leur nom sur l'avis affiché pas plus tard que dans les trois (3) jours suivant l'expiration du délai d'affichage.
- 8.02 L'Employeur attribue le poste à l'employé qui a le plus d'ancienneté pourvu que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche vacante en cause.
- 8.03 Pendant la période d'affichage et celle pour faire application, l'Employeur pourra assigner temporairement une personne de son choix au poste vacant prévu à l'alinéa 8.01 ci-haut sans suivre les dispositions relatives à l'ancienneté.
- 8.04 Chaque chauffeur (livreur) effectuant la livraison de la marchandise aura à choisir une fois par année, selon l'ordre d'ancienneté, s'il désire avoir une route de livraison extérieure, soit celle de Trois-Rivières ou de Rimouski, ou s'il désire demeurer dans la région de la ville de Québec et de ses environs. Ce premier choix aura été fait au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention collective et ce choix sera révisé annuellement à la date anniversaire du premier choix.
- Dans les seuls cas d'absence prolongée (minimum 3 mois) pour maladie d'un ou de plusieurs livreurs, un autre choix pourra être fait pendant l'année en cours avant la date anniversaire.
- Dans le cas d'absence de courte durée prévue à la convention collective, l'Employeur pourra attribuer les routes suivant les besoins du service.
- 8.05 S'il n'y a pas de candidats dans l'unité de négociation qui ont appliqué pour le poste et qu'aucune personne ne puisse rencontrer les exigences de la tâche à accomplir, l'Employeur sera libre de nommer une personne de son choix pour remplir la fonction nouvelle ou le poste vacant.
- 8.06 Le défaut de poser sa candidature pour une promotion ou si un employé n'est pas accepté à une nouvelle fonction, n'affecte d'aucune manière son droit à des promotions subséquentes.
- 8.07 Un salarié promu ou muté à un autre département à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur dans un délai de trente (30) jours de travail du transfert, ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation ou si, dans le même délai, le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation.
- 8.08 Un salarié muté temporairement dans un autre département ou à une autre occupation a le privilège de retourner à son ancienne occupation lorsque le salarié qu'il remplaçait temporairement est de retour au travail.
- 8.09 Dans le cas de mise à pied, l'Employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté par classification. L'employé sujet à la mise-à-pied dans sa classification pourra, s'il le désire, se servir de son ancienneté générale pour déplacer un autre employé dans une autre classification ayant le moins d'ancienneté générale en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche en cause.

- 8.10 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés dans chaque classification qui ont retenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre d'ancienneté, lorsqu'un salarié est mis à pied pour manque de travail; le droit de rappel de ce salarié commence à courir dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent sa (ses) mise(s) à pied.
- 8.11 Dans le cas de non-candidat éligible au rappel dans ladite classification ci-haut mentionnée, l'Employeur devra demander au salarié d'ancienneté générale qui a conservé ses droits de rappel, s'il est intéressé à remplir la fonction disponible.
- 8.12 Dans le cas d'un déplacement pour une période de trois (3) jours ou moins, ou dans les cas de mutation ou déplacements temporaires pour remplacer les employés en vacances ou en congés de maladie, l'Employeur ne sera pas obligé d'afficher les avis de fonctions vacantes et l'assignation sera volontaire, et s'il n'y a pas de volontaire, elle sera obligatoire, encore par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qui peuvent remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE IX - SECURITE D'EMPLOI

- 9.01 Un employé ayant complété sa période d'essai qui est suspendu ou congédié injustement peut soumettre son cas en conformité avec la procédure des griefs et d'arbitrage prévue dans la convention, le tout conformément à la Loi.
- 9.02 L'Employeur se sert d'avis disciplinaire écrit pour avertir un salarié officiellement. L'avis est rédigé en français. Une copie de l'avis est remise au salarié et à l'Union le même jour. Tout avis de congédiement, de suspension ou de rétrogradation devra indiquer les raisons principales invoquées par l'Employeur et devra indiquer les dates pertinentes à ces gestes posés.
- 9.03 Un délégué d'Union ou son substitut assistera, à titre de témoin, à toute entrevue faite par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié, à moins que le salarié impliqué ne désire pas la présence du délégué.
- 9.04 Aucun salarié régulier n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit, tel que prévu à l'article 9.02. La seule exception a trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué d'Union est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié dans les trois (3) jours suivants, sauf si ce dernier s'y oppose.
- 9.05 L'Employeur convient que:
1. lorsqu'un chauffeur commence ou termine ses livraisons; et/ou
 2. que les heures de travail qui ont été cédulées à un chauffeur ne sont pas complétées; et/ou
 3. si un chauffeur ne peut commencer son travail habituel quotidien, le chauffeur sera alors affecté ailleurs ou il complètera ces dites heures à des tâches qui pourront lui être assignées en priorité par l'Employeur.
- Le lavage et l'entretien de l'équipement et des camions lesquels doivent être tenus habituellement en bon état de propreté, seront assumés par l'Employeur à sa discrétion selon les meilleurs modes d'exécution disponibles. L'Employeur convient de nettoyer ou de faire nettoyer par les chauffeurs eux-mêmes l'intérieur au moins une fois par mois.

Tout bris sur un camion devra être rapporté à l'Employeur; dans le cas de bris pouvant affecter la sécurité du conducteur et du véhicule, l'Employeur convient de procéder aux réparations dans les plus brefs délais. Advenant que l'employeur tarde à faire exécuter la(les) réparation(s), le salarié devra informer directement le directeur du centre de distribution de ce défaut majeur.

9.06 Aucun salarié a l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de cette convention ne sera mis à pied en raison d'octroi de contrat à forfait ou à cause d'un travail effectué régulièrement par un salarié non-assujéti ou visé par le certificat d'accréditation de cette convention.

Cette clause s'applique seulement pour les routes existantes en date du 1er septembre 1980.

ARTICLE X - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

- 10.01 Tout salarié ou l'Union qui désire formuler un grief au sens du Code du Travail de la Province de Québec doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite:
- a) Le salarié ou l'Union, seul ou accompagné d'un délégué syndical doit soumettre par écrit son grief au gérant administratif de l'établissement dans les dix (10) jours qui suivent l'incident ou la connaissance qu'il en a eue;
 - b) Si dans les dix (10) jours qui suivent, le gérant administratif de l'établissement n'a pas rendu sa décision ou si l'employé ou l'Union n'est pas satisfait de la décision rendue, celui-ci, seul ou accompagné d'un délégué de l'Union doit, s'il veut continuer son grief, le soumettre au directeur général adjoint - Ventes de Pêcheurs Unis du Québec dans un délai de dix (10) jours;
 - c) Si la décision du directeur général adjoint - Ventes de Pêcheurs Unis du Québec n'est pas rendue dans les dix (10) jours qui suivent la présentation du grief ou si elle n'est pas satisfaisante pour l'Union ou pour l'employé concerné, celui-ci ou l'Union peut référer son cas au tribunal d'arbitrage prévu par La Loi intitulée Code du Travail de la Province de Québec dans les trente (30) jours suivant le dernier délai ci-haut mentionné, par un avis écrit, avec copie en même temps à l'Employeur. La procédure pour entendre et disposer du grief sera celle prévue par le Code du Travail.
- 10.02 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, l'Employeur et l'Union.
- 10.03 Si on ne tire pas avantage des limites de temps prescrites dans cet article ou convenues par un accord mutuel écrit, le grief sera considéré comme non existant et abandonné à toutes fins que de droit.
- 10.04 Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité ou son annulation.
- 10.05 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 10.06 Un grief survenant directement entre l'Employeur et l'Union ou un grief concernant plusieurs employés ou un grief de congédiement peut être soumis directement au gérant administratif de l'établissement.

- 10.07 Les ententes intervenant entre les parties au cours de la procédure ci-haut décrite ou pour régler toute question soumise par l'une ou l'autre des parties doivent être constatées par écrit et signées par les représentants dûment autorisés des deux parties. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et les employés régis par la présente convention.

ARTICLE XI - ARBITRAGE DES GRIEFS

- 11.01 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique choisi parmi les parties: l'Employeur et l'Union. S'il y a impossibilité pour les parties de s'entendre sur le choix d'un arbitre, il sera nommé par le Ministre du Travail, conformément aux dispositions prévues à cet effet au Code du Travail.
- 11.02 Toute décision de l'arbitre rendue selon les termes et dispositions de cette convention est finale et lie les parties en cause.
- 11.03 L'arbitre désigné n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelques termes ou dispositions de la présente convention ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions, ni de prendre quelque décision qui entre en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 11.04 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront de préférence dans les locaux du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et elles seront publiques.
- 11.05 L'arbitre devra rendre sa décision avec diligence dans les meilleurs délais qui suivent la fin de la preuve à moins d'entente contraire entre les parties.
- 11.06 Tout salarié appelé par l'Employeur ou l'Union à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage est à la charge de la partie qui l'assigne.
- 11.07 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 11.08 Aucune réprimande, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué, s'il est daté de douze (12) mois et plus sauf s'il s'agit d'une récidive ou d'une faute grave tel le vol, l'assaut sur la personne.
- 11.09 L'arbitre désigné n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier quelques termes ou dispositions de la présente convention ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions, ni de prendre quelque décision qui entre en conflit avec les termes et dispositions de la convention.
- 11.10 Dans le cas d'avertissement écrit, suspension ou congédiement, l'arbitre aura le pouvoir d'annuler, de modifier ou de maintenir l'avis écrit, la suspension ou le congédiement en tenant compte toutefois en ces circonstances du salaire perdu par l'employé ou du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement ou la suspension.

ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 Sauf ci-après prévu, la semaine normale de travail des employés de jour régis par la présente convention, est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, à raison de huit (8) heures par jour, réparties en tenant compte des besoins du service entre sept heures (7h00) et seize heures (16h00) ou entre huit heures (8h00) et dix-sept heures (17h00), avec une heure d'arrêt pour le repas du midi.
- 12.02 Lorsque l'Employeur décidera de faire commencer le travail quotidien à huit heures (8h00), au lieu de sept heures (7h00), ou vice-versa, les employés en seront avisés le vendredi qui précède immédiatement le changement.
- 12.03 Le programme d'heures de travail est établi par l'Employeur en tenant compte des articles de la convention concernant les heures de travail.
- 12.04 Dans tous les cas, le programme d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas. Une période de repas d'une (1) heure pour les employés de jour sera accordée pour le repas du midi qui sera pris normalement entre midi et treize (13h00) heures. Dans les cas de force majeure, l'Employeur pourra demander aux employés de déplacer leur heure de repas.
- 12.05 Une programmation des heures de travail est affichée au poinçon. Tout changement à la programmation des heures de travail devra être affichée avant seize (16h00) heures le vendredi de la semaine précédente, indiquant les heures de travail pour tous les salariés pour la semaine suivante. Une copie de la programmation est remise au délégué d'Union.
- 12.06 Tous les salariés couverts par cette convention poinçonneront eux-mêmes leur carte, indiquant l'heure à laquelle ils commencent et l'heure à laquelle ils finissent sauf pour les chauffeurs, le midi, lorsqu'ils sont sur la route.
- 12.07 Advenant la nécessité pour l'Employeur d'opérer son entreprise régulièrement avec des employés le soir ou la nuit, la semaine normale de ces employés de l'équipe de soir ou de nuit sera de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, comme suit: Le dimanche soir de minuit à huit (8h00) heures le lundi matin, les lundi, mardi, mercredi et jeudi de quatre (4h00) heures à minuit avec une demi-heure d'arrêt payée pour le repas du soir ou de la nuit. L'employeur tiendra compte lors de l'assignation de ces employés de l'ordre inverse d'ancienneté de chacun après avoir offert les postes vacants aux employés en cause.

ARTICLE XIII - PERIODE DE REPOS

- 13.01 Tout salarié bénéficie de deux (2) pauses de quinze (15) minutes par période quotidienne de travail, ces pauses sont accordées, autant que possible, vers le milieu de chaque période de travail.

ARTICLE XIV - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Toutes les heures de travail fournies en excédent du programme quotidien de l'employé ou de la semaine normale de l'employé sont rémunérées au taux du temps et demi (1½). En aucun temps, il n'y a duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire. Le calcul du temps supplémentaire se fait après la journée normale programmée.
- 14.02 Lorsqu'il y aura nécessité de faire effectuer du temps supplémentaire, l'Employeur offrira aux employés qualifiés disponibles dans le groupe où doit s'effectuer le temps supplémentaire en suivant l'ordre d'ancienneté. Si aucun employé ne consent à faire le temps supplémentaire requis, l'Employeur imposera aux employés qualifiés de faire le travail supplémentaire en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.
- 14.03 Aucun salarié ayant travaillé des heures supplémentaires ne sera tenu de prendre congé dans le but de compenser les heures supplémentaires pendant lesquelles il a travaillé.
- 14.04 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux double.
- 14.05 Tout employé qui après avoir laissé son travail régulier est rappelé en dehors de ses heures régulières de travail, sera payé pour les heures travaillées au taux temps et demi et devra recevoir au minimum l'équivalent de quatre (4) heures payées au taux temps simple dans tous les cas sauf, si les heures effectuées avant le début ou après la fin de la journée sont travaillées d'une façon continue et consécutive aux heures régulières de travail.
- 14.06 Tout employé requis de travailler en temps supplémentaire de plus de deux (2) heures, sa journée de travail régulière terminée, aura droit à un arrêt de travail de quinze (15) minutes rémunéré pour chaque deux (2) heures de travail.

ARTICLE XV - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

- 15.01 Les classifications auxquelles s'appliquent la présente convention et les taux minima de salaire payés pour chaque classification sont indiqués à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 15.02 Il appartiendra à l'Employeur d'assigner et de classer ses employés d'après la liste d'occupations actuelles annexée à la présente convention et déterminée à l'annexe "A" et selon les dispositions de la convention alors en vigueur.

- 15.03 Tout employé qui est déplacé de fonction pour une demi-journée et plus, à la demande de l'Employeur, reçoit le salaire de la classification ou son présent salaire, soit le plus haut des deux.
- 15.04 Un salarié qui remplit durant une journée plus d'une occupation recevra pour cette journée le salaire de l'occupation la mieux rémunérée, pourvu qu'il travaille à cette fonction plus que la moitié de la journée concernée.
- 15.05 L'Union convient que les salariés pourront exécuter tout travail temporaire que l'Employeur peut leur confier. Il est entendu, toutefois, qu'un salarié qui est affecté à un poste moins bien rémunéré que le sien, a droit à son taux de salaire régulier.
- 15.06 Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une classification exclue de l'unité de négociation, l'Employeur et l'employé s'entendent sur le taux applicable pour ce remplacement.
- 15.07 Le salaire d'un employé muté définitivement de sa fonction régulière à une autre fonction régie par le certificat de reconnaissance syndicale à laquelle est attaché un salaire supérieur ou inférieur au sien, par suite d'un manque de travail ou comme alternative à la mise à pied, est augmenté ou diminué d'autant, immédiatement, le jour même où cette mutation s'effectue.
- 15.08 Un employé à l'entraînement en vue d'une promotion comme camionneur ou conducteur de diesel ne reçoit son nouveau taux que lorsqu'il est accepté par son employeur pour travailler ou opérer seul. Cette période d'entraînement, cependant, ne peut excéder quarante-cinq (45) jours travaillés.
- 15.09 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification, voit ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

ARTICLE XVI - PRIMES ET REPAS

- 16.01 Une prime de vingt cinq cents (25¢) par heure de travail sera accordée aux salariés travaillant régulièrement dans la chambre frigorifique.
- 16.02 Tout employé requis de travailler sur une équipe de travail entre douze (12h00) heures et huit (8h00) heures le matin suivant recevra le salaire horaire stipulé à cette convention pour le travail qu'il exécute pendant cette période plus une prime de trente (30¢) cents par heure de travail sur l'équipe du soir et quarante (40¢) cents par heure de travail sur l'équipe de nuit, et ce pour le temps durant lequel ledit employé travaille sur ladite équipe.
- 16.03 Les dispositions de l'article du temps supplémentaire des présentes s'appliquent intégralement aux équipes de soir ou de nuit. Cependant, les employés travaillant de jour faisant du temps supplémentaire après leur journée régulière de travail ne bénéficient pas de cette prime. Dans tous les cas, cette prime n'est pas comptée comme faisant partie du salaire régulier et n'est pas incluse à titre d'exemple dans le calcul du temps supplémentaire, des congés statutaires et congés de maladie, vacances, etc.

16.04 Les repas sur la route pour le chauffeur de longue distance devant se rendre à une distance minimum de 75 km, et la chambre pour le chauffeur de longue distance sont payés sur présentation d'un reçu. On accorde le coût réel des repas jusqu'à concurrence des montants suivants:

Déjeuner: Trois dollars et trente cents (\$3.30)

Dîner : Cinq dollars et vingt-cinq cents (\$5.25)

Souper : Six dollars et cinquante cents (\$6.50)

ARTICLE XVII - VACANCES ANNUELLES PAYEES

17.01 Tout employé au service de l'Employeur couvert par la présente convention a droit:

- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu pour l'Employeur à une journée (1) de vacances, payée à 4% du salaire gagné pendant la période qui donne droit à la vacance, pour chaque mois de service continu, ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables.
- b) après un (1) an de service continu pour l'Employeur: deux (2) semaines de salaire ou 4% des gains bruts tels qu'indiqués au TP4 de l'année précédente, soit le plus élevé des deux.
- c) après quatre (4) ans de service continu pour l'Employeur: trois (3) semaines de salaire ou 6% des gains bruts tels qu'indiqués au TP4 de l'année précédente, soit le plus élevé des deux.
- d) après dix (10) ans de service continu pour l'Employeur: quatre (4) semaines de salaire ou 8% des gains bruts tels qu'indiqués au TP4 de l'année précédente, soit le plus élevé des deux.

17.02 La période de service continu pour l'Employeur donnant droit à telles vacances s'établit du premier mai d'une année au trente (30) avril de l'année subséquente.

17.03 Les salariés quittant ou congédiés par l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur(s) année(s) de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6% ou 8% de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai.

17.04 La rémunération pour vacances sera remise avant le départ de l'employé pour ses vacances, soit la journée qui précède la fin de la période de paie de la semaine en cours et ce, sur chèque différent pour chaque semaine de vacances.

17.05 La période de prise de vacances s'étend du 1er mai au 1er octobre de chaque année. Cependant, la troisième et/ou la quatrième semaine de vacances pourra(ont) être prise(s) en dehors de cette période. Il ne pourra pas y avoir plus d'un (1) employé en vacances à la fois dans chaque classification.

17.06 Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines, se voient accorder deux (2) semaines consécutives et l'excédent est cédulé après que les autres salariés ont cédulé les leurs. Les salariés qui ont droit à des vacances

de plus de deux (2) semaines peuvent après entente avec l'Employeur prendre leurs vacances de façon continue en dehors de la période normale de vacances.

- 17.07 Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les vacances annuelles prévues par le présent article.
- 17.08 Tout jour de congé férié et payé coïncidant avec un jour ouvrable des vacances annuelles d'un employé sera ajouté à la période de vacances.
- 17.09 Afin de permettre aux employés de manifester leur choix par ordre d'ancienneté pour la période de vacances, l'Employeur affichera, avant le 1er avril de chaque année, une liste des employés indiquant le nombre de jours de vacances auquel chacun a droit et la date d'entrée en service.
- 17.10 Les employés devront avoir exprimé leur choix par ordre d'ancienneté dans l'unité de négociation avant le 15 avril de chaque année. L'Employé qui a négligé d'exprimer ce choix à cette date, sans excuse valable, devra prendre ses vacances dans les périodes disponibles, compte tenu des autres choix et des exigences du service.
- 17.11 L'Employeur affiche la liste définitive des vacances au plus tard le 1er mai de chaque année conformément à la convention.
- 17.12 Le salarié qui contracte mariage aura préférence pour le choix des vacances nonobstant toutes dispositions à ce contraire.

ARTICLE XVIII - CONGES CHOMES ET PAYES

- 18.01 Pour tous les salariés régis par la présente convention, les jours de fêtes suivants sont considérés comme des jours de fêtes chômés et payés. Le salarié reçoit, pour ces jours de congé, le salaire régulier qu'il aurait gagné s'il avait été appelé à travailler normalement ces jours-là.
- Veille du Jour de l'An à douze heures.
 - Jour de l'An.
 - Lendemain du Jour de l'An.
 - Vendredi Saint à douze heures.
 - Lundi de Pâques.
 - Fête de la Reine Victoria.
 - Saint-Jean-Baptiste.
 - Fête du Canada.
 - Fête du Travail.
 - Action de Grâce.
 - Veille du Jour de Noël à douze heures.
 - Jour de Noël
 - Lendemain de Noël.
- 18.02 Dans le cas où tout employé couvert par la convention est requis de travailler l'un des jours payés mentionnés au paragraphe précédent, l'Employeur pourra, par entente avec l'employé concerné et l'Union, changer la date de ce jour de congé et à défaut d'entente, l'employé aura droit à être payé au taux du temps supplémentaire et ce, en plus du paiement de la fête, selon le cas applicable, pour tout travail exécuté ce jour-là.

- 18.03 Si un congé chômé payé tombe un jour non-ouvrable ou un jour ouvrable de vacances, le congé est reporté selon les dispositions de la loi ou avant ou après la fête après entente entre l'Employeur et l'Union.
- 18.04 A cause de la nature du commerce de l'Employeur, les congés des lendemains du Jour de l'An et de Noël pourront, à la décision de l'Employeur, être reportés à une date ultérieure dans les trente (30) jours suivants.
- 18.05 Pour avoir droit au paiement des jours chômés mentionnés dans le présent article, le salarié devra être au travail pendant toutes les heures normales ou programmées le jour ouvrable qui précède et le jour qui suit ce jour chômé, sauf si le salarié est absent avec l'autorisation de l'Employeur ou que son absence est prévue par la convention avec une bonne raison.
- 18.06 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute et minuit pour tous les salariés.

ARTICLE XIX - CONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 19.01 Tout employé régulier régi par le présent contrat bénéficiera des congés payés dans les cas suivants:
- lors du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours.
 - lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur: trois (3) jours.
 - lors du décès du beau-père, de la belle-mère: deux (2) jours.
 - lors du décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, gendre ou bru, petits-enfants: un (1) jour, le jour des funérailles.
 - lors du mariage du salarié: un (1) jour, le jour du mariage.
 - en cas d'hospitalisation urgente du conjoint ou d'un enfant: une journée (si ouvrable), la journée de l'hospitalisation.
- 19.02 Dans les cas de décès, les un, deux ou trois jours compteront à rebours de la date des funérailles et seuls les jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles seront payés. Dans les autres cas, les jours compteront de la date de l'événement et seuls les jours ouvrables survenant à compter de l'événement seront payés.
- 19.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu des dispositions dans la présente convention.
- 19.04 Dans tous les cas, le salarié devra prévenir son supérieur immédiat avant son départ.
- 19.05 Pour obtenir la paie de congé, le salarié fournira une preuve de décès ou de naissance selon le cas.

- 19.06 La compensation payée sera équivalente au temps perdu au taux horaire régulier.
- 19.07 Un salarié aura droit à une journée additionnelle de congé payée lorsque les funérailles du parent décédé auront lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de Québec.

ARTICLE XX - PERMIS D'ABSENCE

- 20.01 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur déterminera pour chaque salarié ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon la loi en vigueur.
- 20.02 Le jour où un vote sera décrété par l'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 503, CTC-FTQ, l'Employeur convient de permettre aux salariés concernés de voter à l'intérieur de l'établissement pour les dirigeants du Local, et l'Union convient en retour de nuire le moins possible aux opérations normales de l'Employeur.
- 20.03 Après entente écrite avec l'Employeur, une copie doit être envoyée à l'Union, l'Employeur peut accorder un congé sans solde et sans perte de privilèges acquis d'une durée minimum d'un (1) mois, maximum d'un (1) an, pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de perfectionnement. L'Employeur, le salarié et l'Union peuvent s'entendre pour réduire ou prolonger une période de congé sans solde.
- 20.04 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard quatre (4) mois après la fin de la grossesse, à moins d'avis contraire de son médecin.
- A son retour au travail, la salariée réintègre son poste, à moins qu'il ait été aboli, ou un autre suivant que son niveau d'ancienneté le lui permette, et elle est rétribuée au taux en vigueur dans sa classification.

ARTICLE XXI - SECURITE ET SANTE

- 21.01 L'Employeur, l'Union et les salariés conviennent mutuellement de collaborer afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail et le rendement au travail de façon à assurer en même temps le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des salariés au travail.
- 21.02 S'il le juge nécessaire, l'Employeur conserve le privilège d'exiger de tout salarié régi par la présente convention qu'il subisse sur rendez-vous, aux frais de l'Employeur, sur les heures de travail, un examen médical et physique chez le médecin traitant de l'employé.
- 21.03 A compter de la date de la signature de cette convention, il est accordé par anticipation à tout employé régulier régi par les présentes, huit (8) jours de maladie dont il sera tenu un compte appelé "Banque de congés de maladie". Cette banque sera de huit (8) jours ouvrables.

- 21.04 Le nombre de jours de congés maladie accumulés dans la "Banque de congés maladie" au 1er décembre de chaque année au crédit de chaque employé lui sera payé à l'occasion de Noël au taux de son salaire régulier.
- 21.05 En cas de retraite ou de départ, le nombre de jours de congés maladie accumulés dans la "banque" en raison d'un demi-jour par mois seront payés à l'employé à son taux de salaire régulier. Les jours de maladie pris par anticipation au moment du départ seront récupérés par l'Employeur.
- 21.06 Le calcul d'un jour en maladie sera l'équivalent de huit (8) heures de travail rémunéré au taux régulier de l'employé en cause, tout aussi bien en ce qui concerne la déduction des jours de maladie utilisés que la remise en argent à la fin de l'année ou lors de la retraite ou du départ.
- 21.07 Un mois entier de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. L'absence causée par un accident subi ou par une maladie contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé ou à l'occasion de son travail de même que l'absence en maladie ou toute autre absence prévue par la présente convention collective ou autorisée par l'Employeur n'interrompt pas le service continu.
- 21.08 Sur demande dans le cas de doute ou d'abus, l'employé doit fournir, dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'heure où il devait entrer au travail, un certificat médical ou une attestation personnelle au choix de l'employé, indiquant la nature de la maladie et la date probable du retour au travail.
- 21.09 En autant que la chose est possible, l'employé, en cas d'absence pour maladie, prévient son supérieur immédiat de son absence au moins une demi-heure avant son heure régulière d'entrée au travail. L'employé doit, de plus, aviser son chef de service de son retour au travail à la suite de maladie prolongée au moins huit (8) heures avant son entrée.
- 21.10 Dans tous les cas où il y a abus ou doute, l'Employeur peut faire examiner l'employé malade par un médecin de son choix et aussi souvent qu'il le désire. Le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le malade peut reprendre son travail.
- 21.11 Lorsqu'un salarié est en congé de maladie, il ne doit et ne peut recevoir, en quelque circonstance que ce soit, un traitement supérieur à son salaire normal, y compris l'indemnité d'assurance-maladie accordée par la loi ou autrement sauf dans le cas où un salarié souscrit à une assurance personnelle sans participation aux primes de la part de l'Employeur.
- 21.12 Il est convenu entre l'Employeur et les salariés qu'à la date de la signature de la présente convention, une demande d'adhésion sera formulée au Régime d'assurances collectives des Employés de Commerce de façon à ce que les salariés puissent bénéficier de ce nouveau régime au plus tard le 15 octobre 1982.
- Les primes des régimes d'assurances collectives seront réparties de la façon suivante: l'Employeur paiera l'équivalent de 3% du salaire brut de l'employé et ce dernier paiera 1.4% de son salaire brut.
- 21.13 L'Employeur s'engage à verser sept (7¢) cents par heure régulière travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

- 21.14 A la demande du salarié, l'Employeur accepte de faire signer la carte d'autorisation de déduction sur le salaire pour la Caisse d'Economie de l'Union des Employés de Commerce. Les montants ainsi autorisés devront être envoyés mensuellement au bureau de la Caisse d'Economie concernée en identifiant le nom et le numéro social du déposant.
- 21.15 a) Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'au moins deux (2) représentants de l'EMPLOYEUR et de deux (2) salariés désignés par l'UNION. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.
- Le comité est établi et opère aux frais de l'EMPLOYEUR.
- b) L'UNION accepte la responsabilité de seconder l'EMPLOYEUR dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

ARTICLE XXII - SALLE DE REPOS

- 22.01 Des salles pour le lunch et le repos sont fournies, et maintenues dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXIII - GREVE OU CONTRE-GREVE

- 23.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, ni lock-out.
- 23.02 L'Union ou les employés ou nulle association de salariés ou personnes agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

ARTICLE XXIV - UNIFORMES ET BUANDERIE

- 24.01 L'Employeur fournira gratuitement aux salariés concernés, selon les besoins de l'entreprise, des vêtements, chaussures, gants et combinaisons isolantes pour chambre froide, et l'équipement de sécurité nécessaire à l'accomplissement des fonctions normales ou d'un travail spécial attribué au salarié selon la pratique actuelle.
- 24.02 L'Employeur convient de fournir aux employés manipulant le poisson, des gants et des pantalons de caoutchouc ainsi que l'usage d'un évier avec eau courante.

ARTICLE XXV - ORIENTATION NOUVELLE

- 25.01 A l'occasion d'une amélioration technique ou technologique des méthodes de travail qui aurait pour effet d'entraîner des mises à pied, l'Employeur, de concert avec l'Union, s'efforcera d'adapter les salariés ainsi affectés aux nouvelles fonctions de l'entreprise.

ARTICLE XXVI - VALIDITE DES CLAUSES

- 26.01 La nullité d'une clause ou partie d'une clause, parce qu'étant ou devenant contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la convention mais seulement de la clause ou partie de la clause concernée, qui sera alors considérée comme inexistante.

- 26.02 Aucune des dispositions de la présente convention ne doit être interprétée comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou de l'Union en vertu d'aucune loi en vigueur ou à venir, soit fédérale ou provinciale.
- 26.03 L'Employeur convient lorsque nécessaire de fournir de petites voitures (chariots) pour chaque camion pour fins de manutentions.
- 26.04 Aucun employé ne sera tenu de laver son camion à l'extérieur l'hiver.

ARTICLE XXVII - GENERALITES

- 27.01 L'Employeur s'engage à prendre les mesures de sécurité sur tous les genres de camion de livraison. D'autre part, le salarié est tenu de souligner à l'Employeur toute défectuosité ou anomalie qu'il aurait constatée.
- 27.02 Le montant des retenues syndicales annuelles effectuées doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 des salariés.
- 27.03 Le salaire sera remis aux salariés à tous les jeudis à la fin de la journée de travail, pour la période de paie se terminant le vendredi de la semaine précédente. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie sera remise aux salariés le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur salaire:
1. Le nom et prénom du salarié;
 2. La date et la période de paie;
 3. Le taux de salaire;
 4. Les heures supplémentaires effectuées;
 5. Les déductions effectuées;
 6. Le montant net du salaire.
- 27.04 L'Employeur convient de fournir des armoires ou cases avec cadenas pour chaque employé.
- 27.05 Lorsqu'un chauffeur est affecté sur une longue route (longue distance) l'EMPLOYEUR convient de lui permettre de connecter son chauffe-moteur.

ARTICLE XXVIII - DUREE DE LA CONVENTION

- 28.01 Sauf expressément convenu ou stipulé autrement, la présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature et demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette convention collective de travail à Québec, le 22ième jour de octobre 1982.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503, C.T.C. F.T.Q.

PECHEURS UNIS DU QUEBEC

Denis Mercotte
Ch. Allard
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

A N N E X E " A "

CLASSIFICATION DES SALAIRES

<u>Nom de la classification</u>	<u>SALAIRES HORAIRES</u>		
	<u>au 13/07/82</u>	<u>au 14/07/82</u>	<u>au 01/01/83</u>
1. Entrepôt - Réception Expédition	6.75	7.17	7.52
2. Transport - Chauffeur	6.90	7.32	7.67
3. Assistant-contremaître	*	*	*

* Une prime de \$0.50/heure de plus que le taux du chauffeur.

L'augmentation de salaire de M. Normand Desrochers nonobstant les dispositions ci-haut prévues à la classification des salaires recevra une augmentation, tel que prévue aux périodes et dates indiquées à l'échelle des salaires pour les chauffeurs.

LETTRE D'ENTENTE

Entre : PECHEURS UNIS DU QUEBEC

Et : UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503, C.T.C. F.T.Q.

Dans l'objectif de réduire les accidents et de minimiser les frais de réparation, l'employeur convient de faire une réserve de 250\$ par camion qui pourra être payée à titre de bonification aux livreurs une fois par année. Toutefois ce boni pourra être réduit -

- A) lorsqu'un accident surviendra et que la responsabilité sera attribuée au chauffeur, ce montant sera réduit de 100\$ pour chaque accident sous la responsabilité du chauffeur;
- B) de 50\$ pour chaque réparation mécanique ou autre due à la négligence du chauffeur;

Dans les deux cas, ces déductions ne pourront excéder 250\$.

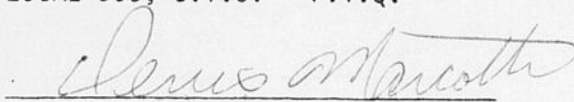
Ce boni est pour une période de douze (12) mois en débutant le 1er janvier.

De plus, le minimum de bonification payé dans l'année ne pourra excéder 250\$ multiplié par le nombre de camions affectés au centre de distribution. Si un salarié d'entrepôt opère d'une façon occasionnelle l'un de ces camions, cette bonification lui sera payée au prorata du temps consacré à la livraison et à l'entrepôt.

Le 22 e jour d'octobre 1982.

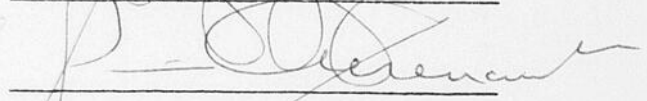
UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503, C.T.C. F.T.Q.

PECHEURS UNIS DU QUEBEC













LETTRE D'ENTENTE

Entre : PECHEURS UNIS DU QUEBEC

Et : UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503, C.T.C. F.T.Q.

1. L'employeur convient de payer les contraventions de stationnement du(es) salarié(s) en devoir seulement dans la section appelée "Quartier Latin" de la Ville de Québec. Toutefois le remboursement de la (des) contravention(s) ne pourra excéder 100\$ par année.
2. L'employeur convient de payer pour les salariés appelés à travailler les lundis soirs pour le chargement des camions qui font des routes extérieures (telles Rimouski, Trois-Rivières et autres), s'il y a lieu, une prime de repas de 6,50\$ en autant que ces salariés travaillent plus de neuf(9) heures au cours de cette même journée.

Le 22e jour d'octobre 1982.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503, C.T.C. F.T.Q.

PECHEURS UNIS DU QUEBEC

