

08695-9

C.A.E.	6318	NO.CONV.	86959
AFFIL.	7	NB.EMPL.	10
EMP.CDUV.	3	ET.GEOG.	22490 30
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	Q23142002
DATE	ENR.841112		



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

086959

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23142-02
Date	Signature 84-06-13	Reception 84-06-14	Durée	Du 84-06-14	Au 86-06-14	Nombre de salariés régis par la convention collective 10

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des employés de Commerce</b> <b>Local 503</b> <b>268, Marie de l'Incarnation</b> <b>Québec, Qc</b> <b>G1KN 3G4</b> <b>Att: M. Robert Bowen</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Charcuterie Roy Inc.</b> <b>130, rue Principale</b> <b>Saint-Anselme, Qc</b> <b>G0R 2N0</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>3-03</u> Activité <u>6318 (8)</u> Affiliation <u>FTQ (7)</u>

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

Remarques	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature <i>Renée Houti</i></td> <td>Date 84-08-24</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature <i>Renée Houti</i>	Date 84-08-24
Pour le commissaire général du travail					
Signature <i>Renée Houti</i>	Date 84-08-24				

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

ORIGINAL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

CHARCUTERIE ROY INC.  
130, rue Principale  
ST-ANSELME, P.Q.  
GOR 2N0

Ci-après appelée: L'EMPLOYEUR

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,  
LOCAL 503, C.T.C., F.T.Q.  
268, Marie de l'Incarnation  
QUÉBEC, P.Q.  
GIN 3G4

Ci-après appelée: L'UNION

84 JUN 14 13:23

B.C.G.T.  
QUÉBEC

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION -

- 1.01 Cette convention a pour but d'assurer des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés et leurs représentants respectifs dans le respect des lois et des droits et obligations des parties.

ARTICLE 2 - CARACTÈRE REPRÉSENTATIF DES PARTIES -

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme l'agent négociateur exclusif des salariés couverts par le certificat d'accréditation, soit: «Tous les livreurs-vendeurs et les camionneurs, salariés au sens du Code du Travail».

- 2.02 Employeur ou Compagnie:

Charcuterie Roy Inc.

- 2.03 Les mots «salarié» ou «salariés», quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes de l'unité de négociation.

2.04 Toute entente particulière prévoyant une dérogation à une disposition de la convention ne peut intervenir qu'entre l'Employeur et l'Union et doit être confirmée par écrit.

ARTICLE 3 - FONCTIONS RÉSERVÉES À LA DIRECTION -

3.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:

a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

b) de déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste et juger de l'aptitude d'un salarié à remplir le poste ainsi que des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;

c) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;

d) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, suspendre et discipliner;

e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise.

3.02 L'Employeur s'engage à ne pas exercer ses droits de gérance de façon arbitraire, discriminatoire ou injuste, à défaut de quoi, le salarié ou l'Union peut soumettre un grief.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL -

4.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'Employeur, l'Union et leurs représentants respectifs, ou leurs membres, contre tout salarié, à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale.

4.02 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, ni aucune perception syndicale, sauf celles prévues à la convention, sur la propriété de l'Employeur, sans son consentement, où à tout autre endroit sur le temps de la Compagnie.

La présente clause n'a pas pour effet de priver les salariés de leur droit de discuter de leurs activités syndicales pendant les périodes de repos.

4.03 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre de l'Union et le demeurer pendant toute la durée de la convention collective.

4.04 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur déduit sur le salaire hebdomadaire de ses salariés un montant égal à la cotisation syndicale fixée par l'Union, et il remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par

chèque payable à l'ordre de l'Union des Employés de Commerce, Local 503, et adressé au trésorier. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent qu'aux cotisations syndicales du salarié, telles que déterminées par l'Union, mais non à des contributions spéciales fixées par l'Union. Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4.

4.05 L'Employeur s'engage à fournir au secrétariat de l'Union la liste complète de ses salariés, comprenant leur nom et prénom, leur salaire, leur classification, leur adresse domiciliaire, leur numéro d'assurance sociale ainsi que leur date d'entrée en service, le 31 janvier de chaque année.

ARTICLE 5 - TABLEAU D'AFFICHAGE -

5.01 L'Employeur convient de désigner un endroit où l'Union peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposition un tableau d'affichage

fermé. Il est toutefois convenu que ces avis, sauf ceux relatifs aux affaires internes de l'Union, devront être acceptés au préalable par l'Employeur, qui y apposera ses initiales.

- 5.02           Lorsqu'une route devient disponible, l'Employeur l'offrira par affichage aux salariés de l'unité de négociation. La route devenue libre pourra être octroyée à un nouveau salarié ou à un autre livreur-vendeur selon les besoins de l'Employeur.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES ET  
PROFESSIONNELLES -

- 6.01           L'Union peut désigner ou faire élire par les membres de l'unité de négociation un (1) délégué syndical et un (1) délégué syndical substitut. Ces délégués syndicaux doivent être des salariés de l'Employeur depuis au moins six (6) mois.

- 6.02           L'Employeur n'est tenu de reconnaître que les délégués syndicaux dont la nomination

ou l'élection lui aura été annoncée, par écrit.

6.03 Un délégué de l'Union peut demander un permis d'absence sans solde pour participer à des congrès ou autres réunions syndicales. L'Employeur est tenu d'accorder le permis d'absence s'il peut remplacer le délégué.

6.04 L'Employeur reçoit, sur rendez-vous, les représentants accrédités de l'Union, pour discuter de toute question relative à l'application de la convention collective.

6.05 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents syndicaux et d'un (1) salarié régulier.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS -

7.01 Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt de régler dans le plus bref délai

possible tout grief pouvant survenir durant la durée des présentes.

Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs, dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, y compris toute mesure disciplinaire.

Si un salarié a une plainte ou une question qu'il désire discuter avec l'Employeur, il peut, seul ou en compagnie de son délégué et/ou représentant syndical, ou par l'intermédiaire de son délégué et/ou représentant syndical, discuter du cas avec son supérieur immédiat.

Si une telle plainte ou question n'est pas réglée à la satisfaction du salarié le jour ouvrable suivant la discussion, il pourra avoir recours à la procédure de griefs dans l'ordre ci-après mentionné.

- 7.02 Lorsque naîtra un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un délégué ou d'un représentant, soumet son grief par écrit, dans les quinze (15) jours de la naissance du grief, à son supérieur immédiat.
- 7.03 Le supérieur immédiat devra lui faire part par écrit de sa décision, dans les cinq (5) jours suivants.
- 7.04 Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, l'Union ou le salarié peuvent en appeler au Directeur Général ou son représentant désigné en lui référant le grief par écrit, dans un délai de cinq (5) jours suivant la réception de la réponse du contremaître, ou l'expiration du délai mentionné à l'article précédent.

- 7.05 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu, en présence, si on le désire, des personnes intéressées.
- 7.06 Le Directeur Général ou son représentant désigné communique sa réponse, au salarié et à l'Union, dans les cinq (5) jours de la réception du grief.
- 7.07 Tout grief entre l'Employeur et l'Union est soumis dans les trente (30) jours de la naissance du grief directement au Directeur Général ou son représentant désigné ou au président du local et la partie intimée doit faire part, par écrit, de sa décision, à l'autre partie, dans les dix (10) jours de la réception du grief.
- 7.08 Toutes décisions que peuvent prendre les parties, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision du tribunal d'arbitrage,

seront finales et lieront l'Employeur, l'Union et le ou les salariés concernés.

7.09 Si l'une ou l'autre des parties désire porter un grief à l'arbitrage, elle devra se prévaloir de son droit par un avis écrit adressé à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables de l'envoi de la décision prévue au dernier stade de la procédure de règlement des griefs ou de l'expiration du délai prévu pour rendre telle décision.

7.10 Les parties désignent à l'avance M. Marcel Morin pour agir comme arbitre unique pendant la durée de la présente convention collective. Advenant que l'arbitre à qui un grief devrait normalement être soumis serait dans l'impossibilité de l'entendre, ledit grief sera alors référé à M. le Juge Laurent Cossette. Dans l'incapacité d'agir de MM. Marcel Morin et Laurent Cossette, les parties pourront, d'un commun accord, désigner une autre personne pour agir comme arbitre, et si aucune

entente n'intervient dans un délai raisonnable, l'une ou l'autre partie pourra demander à l'Honorable Ministre du Travail de nommer un arbitre.

- 7.11 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre.
- 7.12 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs.
- 7.13 Si la juridiction de l'arbitre est contestée, il peut rendre une décision écrite et motivée sur l'objection avant de procéder à l'enquête.
- 7.14 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs au sens de la convention collective. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention collective.
- 7.15 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre

a le pouvoir de la modifier, l'annuler ou la maintenir.

7.16 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

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

7.18 Chacune des parties aux présentes accepte de défrayer, à parts égales, les frais et honoraires de l'arbitre.

7.19 Les parties peuvent, par entente constatée par écrit, prolonger les délais prévus ci-haut.

ARTICLE 8 - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE -

8.01 Pendant la durée de la présente convention,

il est entendu qu'aucun salarié ne prendra part ou n'incitera d'autres salariés à participer à une grève ou à tout ralentissement de travail.

8.02 L'Union s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ne pas autoriser, approuver ou participer à une grève ou ralentissement de travail dirigé contre l'Employeur.

8.03 L'Employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent et ne participent à aucune contre-grève (lock-out) dirigée contre ses salariés.

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ -

9.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié depuis son dernier embauchage.

- 9.02 Tout salarié acquiert le droit d'ancienneté après cent trente-cinq (135) jours de travail, et à l'expiration de ce délai, son ancienneté est calculée à la date de son dernier embauchage.
- 9.03 Lorsqu'une mise à pied est nécessaire, le salarié qui a le moins d'ancienneté est mis à pied à condition que le plus ancien soit capable de remplir l'occupation de façon satisfaisante.
- 9.04 Dans tous les cas de mise à pied, le salarié a droit à un préavis écrit de cinq (5) jours ou à cinq (5) jours de salaire, sauf dans les cas hors du contrôle de l'Employeur.
- 9.05 Les salariés mis à pied sont réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réembauchés, s'ils sont capables de remplir l'occupation disponible de façon satisfaisante.

9.06 Le salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation peut, dans les six (6) mois de sa promotion, revenir à son ancienne occupation s'il le désire ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant. Dans tel cas, son ancienneté est calculée à compter de son embauchage. Si le salarié ne revient dans l'unité de négociation qu'après l'expiration de cette période de six (6) mois, son ancienneté ne recommence à compter qu'à la date de sa réintégration.

9.07 Le salarié accumule son ancienneté durant toute absence prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur.

ARTICLE 10 - PERTE D'ANCIENNETÉ -

10.01 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:

1.- S'il quitte volontairement son emploi;

2.- S'il est congédié pour juste cause et n'est pas réinstallé par la procédure de règlement des griefs;

3.- S'il s'absente de son travail plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans donner avis ou sans autorisation. À son retour, le salarié devra donner les raisons de son absence;

4.- S'il a été mis à pied depuis neuf (9) mois et plus à cause d'un manque de travail;

5.- À défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie et qu'il en avise immédiatement l'Employeur. Ce rappel devra être fait par lettre recommandée, expédiée à la dernière adresse du salarié connue par son Employeur;

6.- S'il est absent pour cause de maladie ou d'accident durant une période de douze (12) mois et plus, sauf accident de travail.

Il incombe à tout salarié de faire connaître à l'Employeur toute nouvelle adresse.

10.02 Un salarié qui est rappelé au travail par l'Employeur et qui ne peut y revenir dans les délais prévus à l'article 10.01 5.- parce qu'il était malade ou parce qu'il avait subi un accident, ne perdra pas son ancienneté à condition que cette absence n'ait pas dépassé neuf (9) mois. Ce délai peut être prolongé par un accord mutuel, constaté par un document écrit à cet effet.

10.03 Un salarié victime d'un accident de travail ne perdra pas son droit d'ancienneté tant que cet accident sera la cause de son absence.

ARTICLE 11 - SÉCURITÉ D'EMPLOI -

11.01 L'Employeur a le droit de mettre fin à l'em-

ploi d'un salarié, de le suspendre, le réprimander, pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe.

11.02 Le salarié qui est l'objet d'une réprimande peut demander la présence du délégué syndical.

11.03 Aucun avis de réprimande inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué contre lui s'il date de plus de douze (12) mois, à moins d'offense similaire dans les douze (12) mois.

ARTICLE 12 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE -

12.01 La semaine normale de travail du camionneur est de quarante-quatre (44) heures.

Bien que la présente clause définisse les heures régulières de travail, elle ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme signifiant que l'Employeur garantit un nombre

spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

L'Employeur ne peut cependant diviser la semaine de travail du camionneur entre deux salaires et empêcher ainsi le salarié camionneur de faire ses heures normales.

12.02 Tout travail autorisé et exécuté par le camionneur, en plus de sa semaine normale de travail, est considéré comme temps supplémentaire et est payé à taux et demi.

12.03 Tout travail autorisé exécuté un jour de fête chômée et payée prévu à la convention est rémunéré au taux et demi.

12.04 La semaine normale de travail des livreurs-vendeurs est du lundi au vendredi, sauf s'il y a dégustation.

ARTICLE 13 - SALAIRES -

13.01 Pendant la durée de la présente convention,

L'Employeur paie à ses salariés le salaire prévu à l'Annexe «A».

13.02           Lorsqu'un salarié remplace dans une classification exclue de l'unité de négociation, l'Employeur et le salarié s'entendent sur le taux applicable pour ce remplacement.

13.03           L'Employeur remet la paie des salariés au bureau le jeudi après-midi. Sur le bordereau de leur chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

ARTICLE 14 - VACANCES -

14.01           Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont moins d'un (1) an de service au 30 avril un (1) jour de vacances payées par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

- 14.02            Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont complété une (1) année de service continu au 30 avril courant deux (2) semaines de vacances payées.
- 14.03            Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses salariés qui ont complété six (6) années de service continu au 30 avril courant trois (3) semaines de vacances payées.
- 14.04            La période normale de vacances est du 1er mai au 30 octobre, mais un salarié peut prendre ses vacances en dehors de cette période après entente avec l'Employeur.
- 14.05            Les dates de vacances sont fixées par ordre d'ancienneté au cours du mois d'avril.
- 14.06            Les salariés ont droit de prendre deux (2) semaines consécutives de vacances. Ceux qui ont droit à une (1) semaine additionnelle de vacances doivent la prendre en dehors

de la période normale de vacances, à une date convenue avec l'Employeur.

- 14.07 Un salarié doit recevoir sa paie de vacances avant son départ pour vacances.
- 14.08 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 14.09 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances.
- 14.10 Le salarié qui quitte son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée.

ARTICLE 15 - FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES -

- 15.01 Les jours de fêtes ci-après énumérés sont chômés et payés s'ils sont célébrés un jour ouvrable. Si un congé chômé et payé tombe un jour non ouvrable, le congé est reporté le jour ouvrable suivant ou précédant:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;

- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- Noël;
- Le lendemain de Noël.

15.02 Seul le salarié qui a complété sa période de probation et qui a travaillé le jour ouvrable cédulé précédant et le jour ouvrable cédulé suivant immédiatement la fête a droit à la rémunération d'un jour de fête chômée et payée. Toutefois, le salarié qui jouit d'une absence prévue aux articles 6, 14 ou 16 est réputé avoir travaillé.

15.03 Lorsqu'un jour de fête chômée et payée prévu à la convention tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit à la rémunération de ce jour de fête.

15.04 La rémunération d'un jour de fête chômée et payée est l'équivalent d'une journée normale de travail.

ARTICLE 16 - CONGÉS SPÉCIAUX -

- 16.01 Dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à quatre (4) jours de congé payé, si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables qui doivent être normalement travaillés.
- 16.02 Dans le cas du décès de son père ou de sa mère, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours de congé payés, si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables qui doivent être normalement travaillés.
- 16.03 Dans le cas du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son frère, de sa soeur, de ses grands-parents, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une (1) journée de

congé payée, si le jour des funérailles est un jour ouvrable.

16.04 Le salarié dont la femme donne naissance à un enfant a droit à un (1) congé payé, soit le jour de la naissance, soit le jour du baptême, à son choix. Un salarié a également droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 17 - SÉCURITÉ -

17.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

17.02 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le plan d'assurance collective et à acquitter cinquante pour cent (50%) de la prime.

17.03 L'Employeur verse au salarié victime d'un accident de travail reconnu par la C.S.S.T. l'indemnité déterminée selon la loi.

ARTICLE 18 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES -

- 18.01 L'Employeur convient de conserver en vigueur la politique actuelle concernant les uniformes et leur entretien.
- 18.02 Les salariés peuvent garer gratuitement leur véhicule automobile sur le terrain adjacent aux immeubles de l'entreprise. L'Employeur se réserve toutefois expressément le droit d'utiliser cet espace à des fins industrielles ou commerciales.
- 18.03 En cas de force majeure, l'Employeur accepte de payer le coût des repas et de la chambre des chauffeurs lorsqu'ils sont sur la route à l'extérieur, sur présentation de reçus, ou si l'Employeur demande à un salarié de demeurer à l'extérieur.
- 18.04 Les livreurs-vendeurs utiliseront une salle adéquate pour placer leurs appels aux clients et faire leurs rapports quotidiens.

- 18.05 La Compagnie maintient la politique déjà établie pour les retours de marchandises, soit 1 1/2% à 2% selon les saisons, sauf défaut de production.
- 18.06 Aucun salarié n'est tenu responsable de la réparation de son camion à moins de bris fait volontairement par le salarié ou négligence prouvée.
- 18.07 Les courts (manquements de livraison) sont payés par les livreurs-vendeurs; quant aux surplus de livraison, ils appartiennent à l'Employeur.

ARTICLE 19 - CORRESPONDANCE -

- 19.01 Tout avis écrit que l'une des parties désire donner à l'autre devra être donné par la poste, sous pli affranchi et recommandé, adressé comme suit:

À l'Employeur:

Charcuterie Roy Inc.  
130, rue Principale  
ST-ANSELME, P.Q.  
GOR 2N0

À l'Union:

Union des Employés de Commerce,  
Local 503, C.T.C., F.T.Q.  
268, Marie de l'Incarnation  
QUÉBEC, P.Q.  
G1N 3G4

ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION -

20.01 La présente convention entre en vigueur à compter de son dépôt conformément à la Loi et expire le 14 juin 1986. Les dispositions de la convention restent en vigueur jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit utilisé.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 13<sup>ième</sup> jour de juin 1984.

CHARCUTERIE ROY INC.,

Par: *Daniel Lacombe*

Par: *Jean J. J.*

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

Par: *André Despres*

Par: *André Bouchard*

- ANNEXE «A» -

Le salaire des livreurs-vendeurs est de 250 \$ par semaine. En outre, le livreur-vendeur reçoit 2% sur les ventes des produits fabriqués par Charcuterie Roy Inc. et 2% sur la vente des produits vendus par Charcuterie Roy Inc.

À compter de la signature, le salaire horaire du camionneur est de 8,84 \$ et de 9,28 \$ à compter de l'anniversaire de la signature de la convention.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL INTERVENU

ENTRE:

CHARCUTERIE ROY INC.  
130, rue Principale  
ST-ANSELME, P.Q.  
GOR 2N0

Ci-après appelée: L'EMPLOYEUR

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,  
LOCAL 503, C.T.C., F.T.Q.  
268, Marie de l'Incarnation  
QUÉBEC, P.Q.  
G1N 3G4

Ci-après appelée: L'UNION

En considération de l'entente intervenue relativement à la convention collective, du règlement global, de tous les aspects litigieux et du désir d'établir des relations harmonieuses, les parties conviennent de ce qui suit:

- 1.- Aucune mesure disciplinaire, discrimination ou menace ne sera exercée par l'une ou l'autre des parties ou leurs représentants;

2.- Aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire ne sera imposée par l'Employeur ou ses représentants à l'égard de tout salarié à la suite du conflit de travail;

3.- L'Employeur se désiste et renonce à tout recours judiciaire sur lequel il a un contrôle, qu'il a ou pourrait avoir contre les salariés ou l'Union;

4.- Plus particulièrement, les actions instituées par l'Employeur en Cour Provinciale et en Cour Supérieure du district de Québec contre chacun des salariés sont réglées hors Cour sur la base de chaque partie payant ses frais;

5.- L'Union se désiste et renonce à tout recours judiciaire sur lequel elle a un contrôle, qu'elle a ou pourrait avoir contre l'Employeur;

6.- Plus particulièrement, l'Union et les salariés concernés se désistent des procédures pendantes devant un arbitre ou le commissaire du travail:

Grief #0544 daté du 16 janvier 1984

Dossier : Q-23142-02

Plaintes: QP-001-01-84: Benoît Moreau

Plaintes: QP-039-01-84: Claude Després  
QP-013-02-84: André Bouchard  
QP-014-02-84: Jean-Pierre Labrie  
QP-015-02-84: Luc Matte

L'Union s'engage à produire un désistement du grief à l'arbitre Marcel Morin.

L'Union s'engage à produire un désistement dans chacune de ces plaintes auprès de M. Conrad Rochette, commissaire du travail;

7.- En exécution de la décision rendue par Me Nicolas Cliche, le 19 avril 1984, l'Employeur verse aux livreurs vendeurs toutes les sommes obtenues d'eux pour des manquements de livraison, et ce, pour la période du 9 juin 1983 au 20 février 1984, le tout sans intérêt;

8.- M. Claude Després remet à l'Employeur la somme de 499,87 \$, soit le solde dû sur le rapport en date du 17 février 1984, le tout sans intérêt;

9.- Les parties reconnaissent que, durant la grève,

il n'est survenu aucun fait, incident, acte par omission ou commission, pouvant donner lieu à une action en justice, à une plainte pénale devant une Cour de justice, à une mesure disciplinaire ou à un grief;

10.- La grève est terminée le jour de la signature du présent protocole.

Le retour au travail s'effectue le 15 juin 1984 et les livreurs-vendeurs reprennent la route qui leur était attribuée avant le déclenchement de la grève;

11.- À cette date, les salariés conviendront du choix de la prise de vacances accumulées avant le 20 février 1984.

Les salariés pourront convenir que les vacances ont été prises avant le 15 juin 1984;

12.- Durant la grève, aucune rémunération directe ou indirecte n'est due par l'Employeur, ni aucun congé payé, ni aucune accumulation de vacances, ni aucune prime d'assurance-groupe, selon la loi;

13.- Sous réserve des montants à être versés aux termes des paragraphes 7 et 8 du présent protocole, les parties se donnent quittance complète, générale et finale et reconnaissent que tout litige pouvant avoir existé entre eux est réglé à toutes fins que de droit;

14.- Le présent protocole de retour au travail fait partie de la convention;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 13<sup>e</sup> ième jour de juin 1984.

CHARCUTERIE ROY INC.,

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

Jean Jacques Roy  
Paul Racine  
\_\_\_\_\_

André Bouchard  
[Signature]  
André Bouchard

84 JUN 14 13:28

B.C.Q.T.  
QUÉBEC

8695-9

CT-86-06-Q-075

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-23142-02

AFFAIRE: QD-024-04-86

Québec, le 26 juin 1986

P R E S I D E N T :

Le commissaire général adjoint,  
Serge LALANDE

---

CHARCUTERIE ROY INC.  
130, rue Principale  
St-Anselme, Qué.  
GOR 2N0

EMPLOYEUR REQUERANT

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 503, C.T.C.-F.T.Q.  
268, rue Marie de L'Incarnation  
Québec, Qué.  
GIN 3G4

ASSOCIATION MISE EN CAUSE

D E C I S I O N

Le 3 avril 1986, le requérant a demandé au commissaire du travail de vérifier si la mise en cause représente encore la majorité absolue du groupe de salariés visé par l'accréditation qui lui a été donnée le 27 septembre 1983 pour représenter:

"Tous les vendeurs-livreurs et les camionneurs salariés au sens du Code du travail."

de l'employeur.

86 JUN 26 11:41

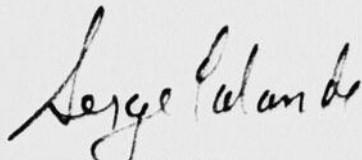
Le rapport d'enquête de l'agent d'accréditation révèle que:

- l'association mise en cause ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée;
- la requête a été soumise dans les délais prévus au Code du travail;
- l'association mise en cause n'entend pas contester la requête.

POUR CES MOTIFS, le soussigné:

ANNULE

l'accréditation donnée à l'association mise en cause le 27 septembre 1983.



Serge LALANDE,  
commissaire général adjoint.

RK/ag