

NOM

NO

08147-1

6318

C.A.E. 6318 NO.CONV. 81471
AFFIL. 7 NB.EMPL. 20
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 37720 50
PERS.VIS. 5 NO.ACC. M26607001
DATE ENR.840206

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

08147-1

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-26607-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-10-03	83-10-11		83-02-14	85-02-14	20

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 504 U.I.E.C. Att: M. Jean-Guy Provençal, prés. 1576 O. rue King ste 203 Sherbrooke, QC. J1J 2C3	<input type="checkbox"/> Déposant Salaison Orford Inc 1455 rue Maisonneuve Magog, QC. J1X 2P3

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant de l'établissement et de l'assistant-gérant."

Région	05-00	Activité	6318 (8)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	83-11-14

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

'83 OCT 11 14 40

TABLE DES MATIERES
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERPRETATION DES TERMES

ENTRE: SALAISON ORFORD INC.

ayant son établissement
situé au 1455 rue Maisonneuve
Magog, (Québec)
J1X 2P3

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

1576 ouest, rue King
Bureau 215
Sherbrooke, (Québec)
J1J 2C3

ou ses successeurs détenant une charte de
l'Union Internationale des Travailleurs Unis
de l'Alimentation et du Commerce, F.A.T.,
C.O.I., C.T.C., F.T.Q., C.T.E.

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

TABLE DES MATIERES

		Page
	RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE	1
	INTERPRETATION DES TERMES	1
	NOTES	2
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDIC- TION	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION ..	6
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	9
ARTICLE V	ANCIENNETE	13
ARTICLE VI	SECURITE D'EMPLOI	22
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	24
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	25
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	26
ARTICLE X	REPAS ET PAUSES	29
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES ..	31
ARTICLE XII	SALAIRES	33
ARTICLE XIII	PRIMES	35
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	36
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	39

TAELE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	40
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	42
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	44
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	48
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	49
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION ...	51
ANNEXE "A"	DESCRIPTION DES CLASSIFICA- TIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRES	52
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS SALARIALES .	54
ANNEXE "C"	REGIME D'ASSURANCE COLLEC- TIVE	55
ANNEXE "D"	LISTE D'ANCIENNETE	56
ANNEXE "E"	LETTRE D'ENTENTE	57
ANNEXE "F"	LETTRE D'ENTENTE	58
ANNEXE "G"	RAPPORT DE COTISATIONS SYN- DICALES	59

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit.

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) SALARIE:

Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

B) SALARIE REGULIER:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur et qui travaille une semaine minimale normale de trente-deux (32) heures par semaine.

C) SALARIE A TEMPS PARTIEL:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur et qui travaille normalement moins de trente-deux (32) heures par semaine.

D) ETABLISSEMENT:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

INTERPRETATION DES TERMES (suite)E) PROMOTION:

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

F) RETROGRADATION:

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

G) JOUR:

A moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier.

H) JOURS OUVRABLES:

Signifient du lundi au vendredi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01.

I) MISE A PIED: (salarié régulier)

Toute réduction de la semaine minimale normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail.

J) EMPLOYEUR:

Le mot Employeur désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.

NOTES

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

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

NOTES (suite)

- b) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.
- c) Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que stipule toute loi applicable aux salariés régis par la présente convention.
- d) La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite et les dispositions pertinentes de la charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.
- e) Les titres des articles et les sous-titres des paragraphes sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 a) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure des conventions collectives de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception d'un (1) contremaître, par équipe de travail, d'une (1) secrétaire de direction, des vendeurs-livreurs ainsi que leur aide respectif, et des hôtesse oeuvrant à l'extérieur de l'établissement."

DE: Salaison Orford Inc.
1455 rue Maisonneuve
Magog, (Québec), J1X 2P3

- b) Les départements dont on fait mention dans la présente convention sont au nombre de deux (2) et sont énumérés ci-bas:

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.01 b) (suite)

- 1) Expédition - Réception
- 2) Production

1.02 L'Employeur convient de ne pas conclure d'entente individuelle avec aucun des salariés régis par la présente convention et annule toute entente individuelle existant avant la signature de cette convention, sauf lorsque prévu autrement dans la présente convention collective ou lorsque résultant d'une entente mutuelle entre l'Employeur et l'Union.

1.03 a) Aux fins d'échange de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union une fois par année, (soit le 15 juillet) une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction. L'Employeur s'engage à aviser l'Union de tout changement survenant entretemps. Cette clause ne peut être utilisée pour l'interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

b) Aux fins d'échange de correspondance, l'Union fournit à l'Employeur une fois par année (soit le 15 juillet) une liste incluant: les noms des représentants syndicaux responsables de l'établissement. L'Union s'engage à aviser l'Employeur de tout changement survenant entretemps. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

1.04 L'Employeur convient qu'en autant que cette unité de négociation est concernée, il ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre Union dans le but de:

- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation, ou
- b) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.05 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel à l'établissement.
- b) Nonobstant ce qui est stipulé en a), les parties reconnaissant que:
- Le propriétaire, de même que le contremaître sur son équipe de travail, peuvent travailler en autant que le travail manuel effectué par eux ne cause d'aucune façon la mise à pied d'un salarié régulier.
 - La secrétaire de direction ne peut effectuer que le travail manuel relié à sa tâche.
 - Les livreurs-vendeurs ainsi que leur aide respectif ne peuvent qu'aider à charger leur camion.
 - Les personnes venant entraîner ou initier au travail les salariés ne peuvent effectuer que le travail manuel requis par ledit entraînement et/ou ladite initiation au travail.
- 1.06 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.05, il doit calculer au taux de cinq dollars (\$5.00) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit, un minimum de trois (3) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le département où le travail a été accompli.
- 1.07 Dans l'établissement, la proportion des salariés à temps partiel n'excède jamais soixante pourcent (60%) de l'ensemble du personnel, (nombre de salariés sur la liste de paye).
- 1.08 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'il n'y a pas d'entente, le litige doit être soumis à l'arbitrage et la décision de l'arbitre

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.08 (suite)

est finale et lie les parties en cause.

1.09 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous, d'une carte d'identification du Local 504, T.U.A.C., dans tous les établissements régis par cette convention.

Les salariés pourront porter leur bouton d'Union au travail, en conformité des règlements de l'inspection fédérale.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 a) L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer ses affaires et de diriger son personnel selon ses obligations, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

b) L'Employeur ne peut exercer ses droits de façon arbitraire et/ou abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire.

c) Les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils sont la cause de mesure disciplinaire et/ou s'ils sont utilisés de façon abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouvel emploi et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, la question est renvoyée à l'arbitrage ainsi que prévu à l'article VIII de la présente convention pour qu'un arbitre puisse rendre une décision juste avant l'application de ce nouvel emploi.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés devra être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne sera une cause de mise à pied et/ou de congédiement pour le personnel en place qu'en tout dernier recours, i.e. après que toutes les autres solutions aient été épuisées. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.

3.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage, signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.

3.03 a) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après la période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.

b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois durant lequel les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "Rapport de Contributions Syndicales" détaillé tel qu'il apparaît en annexe.

3.05 a) L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et lié directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

b) Toute retenue syndicale, non prélevées selon les modalités de la présente convention, devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

3.06 a) L'Union s'engage à communiquer par écrit à l'Employeur par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur s'engage à mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.

b) L'Employeur s'engage à faire respecter les mesures disciplinaires et/ou pénalités imposées à un salarié par l'Union.

3.07 Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C., pour la formation de l'Exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur. De plus, l'Union convient qu'il n'y aura ni propagande, ni controverse le jour du vote ou les jours précédents dans l'établissement où se déroule le vote.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

3.09 L'Employeur fait parvenir mensuellement à l'Union, à même le "Rapport de Contributions Syndicales", une liste des noms, prénoms, et dates d'entrée des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation ainsi que les dates de sortie des salariés qui en sortent et dans le cas de ces derniers, la raison de leur départ ou de leur congé autorisé. De plus, l'Employeur inclut sur ce même rapport, les changements de noms (des salariés féminins qui se marient) et les salariés à temps partiel qui deviennent réguliers ou vice-versa.

3.10 A la signature de la convention collective et par la suite le 15 juillet de chaque année, l'Employeur fait parvenir à l'Union une liste incluant le nom, le prénom, l'assurance-sociale, l'adresse, la date d'emploi et le salaire de chaque salarié régi par la présente convention collective.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps pour visiter les salariés et constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au contremaître de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le contremaître produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

4.02 a) Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 a) (suite)

sans solde pour une période de six (6) mois au maximum. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

- b) Le salarié peut à ses frais, continuer de bénéficier des avantages sociaux, tels que: assurance-vie, assurance hospitalisation, frais médicaux et plan dentaire.

Si le salarié ne peut défrayer le coût pour le maintien des avantages sociaux mentionnés ci-haut, ces avantages sont suspendus jusqu'à son retour au travail ou à l'expiration de son congé.

L'Employeur met à la disposition du salarié toutes les informations nécessaires au maintien de tels bénéfices.

- 4.03 a) Tout salarié peut obtenir un ou des congés payés et/ou sans solde pour activité syndicale.
- b) Le nombre de congés payés pour activité syndicale sera au nombre d'un (1) jour ouvrable payé pour l'établissement, par année de convention collective.
- c) En plus du congé payé mentionné ci-haut en b), l'Employeur ne sera pas tenu d'accorder plus de dix (10) jours ouvrables sans solde pour activité syndicale pour l'établissement, par année de convention collective.
- d) La répartition du total des congés ci-haut mentionnés en a), b) et c) se fait à la discrétion de l'Union. Cependant, l'Employeur ne sera pas tenu d'accorder ces permis d'absence à plus d'un (1) salarié à la fois.
- e) Le même salarié ne peut bénéficier de plus de onze (11) jours ouvrables payés ou sans solde pour activité syndicale par année de convention collective.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 (suite)

- f) L'Union doit donner un avis de sept jours à L'Employeur pour obtenir un tel congé. L'avis pour l'obtention d'un tel congé doit comporter les dates de début et de cessation dudit congé. Lorsqu'un salarié revient au travail il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.04 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges qu'un délégué. Cependant, le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué.

Le délégué n'est pas muté à l'équipe de nuit sans son consentement.

S'il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné.

Le terme délégué d'Union ne peut être interprété comme étant l'Union accréditée.

4.05 L'Employeur convient que le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le contremaître et/ou son remplaçant, afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Toute décision de l'Union prévaut sur celle d'un délégué ou assistant-délégué d'Union.

L'Employeur convient que le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail.

Il est entendu que le délégué d'Union doit aviser son contremaître avant de quitter son travail.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.06 L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

4.07 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms de tels délégués et elle maintient cette liste à date. Les délégués ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit à l'Employeur.

4.08 a) Il n'y a pas de discrimination, intimidation, menace et/ou contrainte exercées contre les délégués d'Union, les assistants-délégués et les membres du comité de négociation en raison de leurs fonctions syndicales.

Les propriétaires sont impliqués dans tout cas de transfert, mesure disciplinaire ou congédiement d'un délégué d'Union et assistant-délégué d'Union ou d'un membre du comité de négociation.

b) Les membres du comité de négociation, les délégués d'Union et assistants-délégués ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel ils sont qualifiés.

4.09 L'Employeur fournit un tableau d'affichage dans l'établissement afin que l'Union puisse afficher des avis intéressant ses membres.

4.10 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un maximum d'un (1) salarié membre de l'unité de négociation.

Ce membre du comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ce membre du comité de négociation maintient sa programmation de travail durant les négociations.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

- 4.11 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une durée maximale de deux (2) jours ouvrables, pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au contremaître de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence.
- 4.12 L'Employeur s'engage à défrayer: les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective. Il est entendu qu'aucune séance de négociation ne se tiendra dans un local appartenant directement ou indirectement à l'Employeur.
- 4.13 Le contremaître ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le premier (1er) jour de son emploi.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 a) Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement régi par la présente convention collective, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.
- b) Nonobstant ce qui est mentionné en a), si une personne est à l'emploi de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation, il ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer, remplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.
- c) Il est entendu que les quarante-cinq (45) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié constituent une période de probation.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 c) (suite)

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

- d) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences permises et/ou autorisées par la loi et/ou par la convention collective. Durant de telles absences, l'Employeur doit assurer au salarié de façon concrète la continuité de toutes les couvertures offertes par la présente convention collective telle que: assurance, fonds de pension et autres droits et privilèges.

5.02 Un salarié perd son ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes et la durée de son service continu est maintenue dans les autres cas:

1. Il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou arbitrage.
2. S'il met fin volontairement à son emploi. Cependant, un salarié a jusqu'à quarante-huit (48) heures pour révoquer un départ volontaire ou une démission.
3. S'il a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois, sauf si durant cette période, ce même salarié est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.05, dans lequel cas, la clause 5.06 s'applique.
4. a) Si un salarié régulier s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs, sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.
b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de cinq (5) jours programmés sans en donner

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 4. b) (suite)

avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

5. S'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de son avis de rappel à la suite d'une mise à pied à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à une absence permise par la convention ou à une autre cause raisonnable, ce rappel doit être fait par lettre certifiée avec copie adressée à l'Union pour être valable.

5.03 a) L'ancienneté prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.

b) Le salarié rétrogradé par suite d'une mise à pied reçoit comme salaire le moindre des deux (2) montants suivants, à savoir le maintien du salaire qu'il avait avant sa rétrogradation ou le maximum de celui de la classification où il est rétrogradé.

c) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur. Si un salarié refuse un rappel au travail pour raison justifiable, il ne voit pas être annulé son droit de rappel, dont il pourra se prévaloir dès qu'il sera de nouveau disponible pour cedit rappel.

d) Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

5.04 1. Un salarié régulier mis à pied après sa période de probation reçoit un préavis:

a. d'une (1) semaine ou une (1) semaine de salaire, s'il compte moins d'un (1) an de service continu.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 1. (suite)

- b. de deux (2) semaines ou de deux (2) semaines de salaire, s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;
 - c. de quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire, s'il compte de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
 - d. de huit (8) semaines ou de huit (8) semaines de salaire, s'il compte dix (10) ans ou plus de service continu.
2. Un salarié à temps partiel mis à pied après sa période de probation reçoit un préavis:
- a. d'une (1) semaine ou un montant équivalent à sa dernière paie hebdomadaire, s'il compte moins d'un (1) an de service continu;
 - b. de deux (2) semaines ou un montant équivalent à ses deux (2) dernières paies hebdomadaires, s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;
 - c. de quatre (4) semaines ou un montant équivalent à ses quatre (4) dernières paies hebdomadaires, s'il compte de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;
 - d. de huit (8) semaines ou un montant équivalent à ses huit (8) dernières paies hebdomadaires, s'il compte dix (10) ans ou plus de service continu.

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié.

Cependant cette clause ne s'applique pas dans le cas de feu, d'inondation, d'effondrement ou tout autre cas de force majeure qui pourrait empêcher le bon fonctionnement de l'établissement.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié maintient son statut de régulier durant sa mise à pied et tous les privilèges applicables qui en découlent et a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et ce, dans l'établissement de l'Employeur.

Il conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour les heures disponibles, ainsi que conserve son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

5.06 a) Si un salarié régulier, mis à pied par suite de manque de travail est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.05 ci-haut, et ce, pour une période d'une durée de douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à la clause 5.02 3), à l'échéance de ladite période, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté de régulier, plus toute son ancienneté antérieure de salarié à temps partiel, s'il y a lieu, pour les heures disponibles, ainsi que conserve son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

b) Dans l'éventualité où un salarié se trouvant dans la situation prévue et décrite ci-dessus à la clause 5.06 a), redevenait un salarié régulier, son ancienneté serait dès lors établie nonobstant les dispositions de la clause 5.13 d), selon le calcul suivant: son ancienneté de salarié régulier antérieure à sa mise à pied telle que prévue à la clause 5.05, plus ses douze (12) mois de durée de mise à pied tels que stipulés à la clause 5.02 3).

5.07 a) Dans tous les cas de poste vacant, réduction de travail ou de personnel, de mise à pied, de fonction disponible et/ou de promotion, on accorde priorité du point de vue de la tâche et de

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 a) (suite)

l'équipe de travail au salarié possédant le plus d'ancienneté à moins de disposition contraire dans la convention collective et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté, en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.

b) L'Employeur affiche dans l'établissement pendant sept (7) jours consécutifs, au tableau d'affichage, tout poste vacant ou nouvellement créé dans les limites de l'unité de négociation et les salariés peuvent s'y porter candidat pendant ce délai.

c) L'Employeur peut nommer temporairement quelqu'un à un poste vacant, pour une période n'excédant pas trois (3) semaines de travail.

d) Dans tous les cas de promotion qui doivent être volontaires, une période d'essai de cinq (5) jours complets de travail est accordée au salarié. Durant cette période le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. A la fin de la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire retourner à son ancienne fonction.

Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction à la fin de la période d'essai s'il ne rencontre pas les exigences normales de la fonction à laquelle il est assigné. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, la procédure prévue en "5.07" est renouvelée.

5.08 L'embauche d'un nouveau salarié régulier et/ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier, constituent une mutation qui équivaut à une promotion et est soumis aux règles d'application des clauses 5.07 et 5.09 et autres de la convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.09 a) L'Employeur s'engage à afficher pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissements, les mutations suivantes:
- un salarié à temps partiel muté "salarié régulier;
 - un salarié promu à une classification supérieure à celle qu'il possède;
 - l'embauche d'un nouveau salarié régulier.
- b) Ces avis annoncent les mutations effectuées au cours de la semaine précédente et indiquent:
- le genre de mutation (i.e. promotion, etc);
 - nom et prénom du salarié muté;
 - sa classification avant et après la mutation;
 - date d'ancienneté avant et après la mutation.
- c) Copies de ces avis sont adressées à l'Union et données aux délégués d'Union de l'établissement hebdomadairement. Tout grief découlant d'une mutation prévue en a) doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant le septième jour de l'affichage en a). Si une mutation est faite sans que les règles ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait en tout temps. Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser une mutation et son droit de mutation n'est pas annulé pour une prochaine mutation, sauf dans les cas de rétrogradation par suite d'une mise à pied.
- 5.10 Le 15 juillet de chaque année, l'Employeur affiche dans l'établissement, une (1) liste d'ancienneté de tous salariés régis par cette convention dont elle transmet copie à l'Union. Cette liste comporte les renseignements suivants:
- nom et prénom au complet du salarié;
 - sa date d'ancienneté;
 - sa classification;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 (suite)

- sa date de naissance;
- son numéro d'assurance sociale;
- son sexe.

5.11 a) Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi.

Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier, sauf son ancienneté, et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

Il est entendu que ce salarié ne peut pas redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

- b) Dans le cas d'une rétrogradation volontaire de la part du salarié autre que celle prévue à 5.11 a), le salarié reçoit comme salaire le moindre des deux (2) montants suivants, à savoir, le maintien du salaire qu'il avait avant sa rétrogradation ou le maximum de celui de la classification où il est rétrogradé.

5.12 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);
- trois (3) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300);
- quatre (4) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à trois cents (300).

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.13 a) Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.
- b) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.
- c) Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout candidats venant de l'extérieur pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers à l'intérieur de l'unité de négociation et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire selon la classification à remplir.
- d) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante: il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel, jusqu'à un maximum d'un (1) an d'ancienneté avec tous les droits et avantages que cela comporte.
- e) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier et la clause 12.07 s'applique comme pour une promotion.

De plus, tous les bénéfices (ex. durée et paie de vacances, etc.) sont calculés en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

5.14 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler durant la durée de son service militaire.

5.15 Lorsqu'un salarié est promu à un poste ou remplace une personne hors de l'unité de négociation, une période d'essai de quatre (4) mois, lui est accordée. Pendant une telle période ou pour un remplacement temporaire, le salarié reçoit le salaire

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.15 (suite)

de la fonction à laquelle il est assigné et il conserve tous les droits et avantages de la convention collective. Durant la période d'essai, le salarié peut retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une semaine à l'Employeur.

En tout temps, l'Union doit être avisé par écrit par l'Employeur des faits précités ci-haut.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 a) Le contremaître se sert d'un avis de réprimande pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Tout avis n'est valable et prend effet que lors de sa réception au bureau de l'Union.

- b) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue menée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié.
- c) Aucun salarié qui a complété sa période de probation ne peut être suspendu, ou congédié, si ce n'est pour cause grave (i.e. une cause où l'Employeur ne peut faire autrement) à moins que la suspension ne soit précédée d'une réprimande et le congédiement ne soit précédé d'une suspension.
- d) L'avis prévu en "6.01" doit être remis au salarié concerné dans les dix (10) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits qui en sont l'objet. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, à défaut de quoi il est considéré comme nul et irrecevable.
- e) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension, l'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'un congédiement.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 6.02 a) La suspension, la mise à pied ou le congédiement sont précédés d'une rencontre entre le contre-maître, le représentant syndical et le salarié concerné.
- b) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée en fonction de la gravité et/ou de la fréquence des raisons qui la motivent.
- c) Le congédiement est considéré comme mesure disciplinaire de dernier recours possible.
- d) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- e) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 6.03 a) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans son consentement et sans sa présence et celle d'un témoin choisi à l'intérieur de l'établissement.
- b) Aucun interrogatoire n'est autorisé, permis ou toléré par l'Employeur ou autre personne, dans l'établissement, sans que le ou les salariés soient accompagnés par un témoin choisi à l'intérieur de l'établissement et que le délégué d'Union soit avisé de ce fait.
- c) Lors d'une perquisition, un interrogatoire, une admission ou accusation contre un salarié, toutes les informations, preuves, circonstances ou documents sont fournis à l'Union pour examen et jugement lors de la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.
- Toute information, preuve ou document ayant été refusée à l'Union ne peut être présentés et/ou servir contre un salarié en arbitrage.
- d) En aucun cas, l'Employeur ne permet et/ou ne tolère qu'un salarié soit soumis à des épreuves (tests) au détecteur de mensonges ou autres épreuves similaires.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou discrimination et/ou abus de pouvoir et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au contremaître

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au contremaître dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du contremaître ou de son assistant doit être rendue verbalement dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: par écrit au propriétaire (Maugloire Gaudreau)

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le contremaître ou son assistant ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au propriétaire dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le propriétaire doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

- 7.04 a) Il est convenu que l'Union peut soumettre des griefs à l'étape de son choix et que l'Union peut en tout temps se substituer au salarié.
- b) Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief.
- c) Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de trois (3) semaines; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.05 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle entre l'Employeur et l'Union.
- 7.06 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.
- 7.07 L'Employeur convient que tout salarié qui soumet un grief ne sera d'aucune façon discriminé, pénalisé, importuné ou inquiété de ce fait et/ou à ce sujet.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- 8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances, modifiant ou annulant la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties en cause.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
- b) L'horaire quotidien de travail doit prévoir des heures consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- c) Le samedi et le dimanche ne font pas partie de la semaine normale de travail.
- d) La semaine normale de travail du salarié régulier est de trente-deux (32) à quarante (40) heures à faire en quatre (4) ou cinq (5) jours.
- e) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés réguliers sont de quatre (4) jours de huit (8) heures et d'un seul (1) jour ou le maximum est de huit (8) heures.
- f) Nonobstant ce qui est mentionné aux paragraphes d) et e) qui précèdent, la semaine normale des salariés réguliers classifiés livreurs est de trente-deux (32) à quarante (40) heures à faire en quatre (4) jours ou cinq (5) jours, d'un minimum de six (6) heures par jour et d'un maximum de dix (10) heures par jour, du lundi au vendredi.
- g) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel est de moins de trente-deux (32) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.
- h) Les salariés à temps partiel qui sont programmés et/ou travaillent, sont programmés pour, et/ou travaillent des périodes quotidiennes de dix (10) heures maximum mais jamais moins de quatre (4) heures minimum par jour.
- i) Aucun salarié à temps partiel ne travaille moins de sept (7) heures par semaine.
- 9.02 a) L'Employeur peut former trois (3) équipes de travail, soit une équipe de jour, une équipe de soir et une équipe de nuit.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 (suite)

- b) L'Employeur ne peut assigner un salarié régulier pour travailler à plus d'une équipe au cours d'une même semaine.
- c) L'Employeur ne peut assigner un salarié à temps partiel pour travailler à plus d'une équipe au cours d'une même semaine, à moins que la fin d'une équipe à laquelle un salarié à temps partiel a travaillé et le début de l'autre équipe d'horaire différent à laquelle il est assigné ne soient séparés par un intervalle d'un minimum de seize (16) heures consécutives.

- 9.03 a) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre six heures (6h00) et dix-huit heures (18h00).
- b) L'horaire des salariés de l'équipe de soir s'étale entre quinze heures (15h00) et une heure (1h00).
- c) L'horaire des salariés de l'équipe de nuit s'étale entre vingt-trois heures (23h00) et neuf heures (9h00).

- 9.04 a) Dans la composition de l'équipe de soir ou de nuit de l'établissement, l'Employeur fait d'abord appel, par ordre d'ancienneté, aux salariés de l'établissement désireux d'appartenir à l'équipe de nuit, compte-tenu des classifications requises pour combler les postes disponibles.
- b) Si le nombre de salariés désireux de travailler à l'équipe de soir ou de nuit est insuffisant, l'Employeur assigne les salariés nécessaires, par classification, selon l'ordre inverse de l'ancienneté.
- c) Le salarié régulier qui appartient à l'équipe de soir ou de nuit qui désire obtenir un transfert à l'équipe de jour, doit en faire la demande, par écrit, au contremaître. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié à l'équipe de jour à la

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04 c) (suite)

place du salarié de l'équipe de jour qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié de soir ou de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé.

9.05 Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-sept heures (17h00) les 24 et 31 décembre.

9.06 a) L'horaire de travail des salariés de l'établissement, écrit à l'encre, est affiché en permanence sur le tableau d'affichage.

b) Pour tout changement apporté à l'horaire affiché, l'Employeur remet une copie au délégué d'Union.

9.07 a) Le salarié poinçonne sa carte de présence, lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans sa zone de travail. De même il poinçonne sa carte avant et après la pause et/ou le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.

b) Les salariés doivent poinçonner leur carte eux-mêmes à l'horloge pointeuse.

c) En aucun temps, un salarié n'est admis à travailler sans rémunération, sauf dans le cas des exceptions prévues dans la présente convention collective.

9.08 a) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-deux (32) heures et plus par semaine pendant cinq (5) semaines à l'exception d'un remplacement pour maladie n'excédant pas six (6) semaines ou pour vacances, un salarié à temps partiel est embauché à titre de salarié régulier selon la procédure établie en 5.07, 5.08 et 5.09. Dans le cas de remplacement pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit en être préalablement avisé par écrit.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 (suite)

- b) Les salariés à temps partiel ne doivent pas être utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et ne travaillent pas de façon à déplacer ou priver un salarié régulier actuel ou éventuel.

Les heures disponibles, pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement de façon à procurer au salarié ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponibles chaque jour, en autant qu'il soit disponible et qu'il rencontre les exigences normales de la tâche à accomplir.

Un salarié à temps partiel ayant plus d'ancienneté qu'un autre salarié à temps partiel peut, en tout temps, exiger de travailler à la place de ce dernier, à condition qu'il rencontre les exigences normales de la tâche à accomplir.

- 9.09 Toute présence et/ou déplacement à toute réunion, rencontre, conférence et/ou meeting convoqué et/ou requis par l'Employeur est soumis aux règles d'application de la présente convention collective.

ARTICLE X - REPAS ET PAUSES

- 10.01 a) Tout salarié de l'équipe de jour a droit à une période d'une (1) heure pour le repas du midi. La période du dîner se situe entre onze heures et trente minutes (11h30) et quatorze heures et trente minutes (14h30).
- b) Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.
- c) Le salarié qui fait partie de l'équipe de soir ou de nuit a droit à une période de repas d'une (1) heure.

ARTICLE X - REPAS ET PAUSES (suite)

10.02 a) Le salarié régulier a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail) pendant sa première demi-période quotidienne de travail et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail) pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail. Cette pause est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais le salarié n'est en aucun cas obligé de la prendre moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou après son repas, ni moins d'une (1) heure avant son repas ou à la fin de sa journée de travail.

b) Tout salarié à temps partiel programmé et/ou qui travaille pour une période quotidienne de plus de quatre (4) heures bénéficie d'une pause payée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail) prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de sa période quotidienne. En aucun temps, cette pause ne doit être accordée dans l'heure qui suit son arrivée au travail et/ou l'heure qui précède la fin de sa journée de travail.

Tout salarié à temps partiel programmé et/ou qui travaille pour une période quotidienne de plus de six (6) heures bénéficie de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune de la façon suivante: une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail) pendant sa première demi-période quotidienne de travail, et une seconde pause payée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail) pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail. Cette pause est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais le salarié n'est en aucun cas obligé de la prendre moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou après son repas, ni moins d'une heure avant son repas ou à la fin de sa journée de travail.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant plus de trois (3) heures, avant ou après sa journée régulière de travail, a droit

ARTICLE X - REPAS ET PAUSES (suite)

10.03 (suite)

à une pause payée de quinze (15) minutes, et par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes payées, pour chaque tranche de trois (3) heures de temps supplémentaire effectué.

10.04 Toutes les pauses mentionnées ci-haut sont accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause, sauf les cas fortuits.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédant de quarante (40) heures et/ou en excédant du nombre de jours ou d'heures normaux prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail.

Les salariés à temps partiel ont droit au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures fournies en plus de quarante (40) heures par semaine ou de dix (10) heures par jour.

Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1 1/2) que s'il fait du travail supplémentaire plus de six (6) minutes auquel cas la rétribution de travail supplémentaire est calculée à partir de la fin de la journée normale de travail.

11.02 a) Le travail effectué durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.02 (suite)

- b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième journée de travail est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.

11.04 Tout travail effectué le dimanche est rétribué au taux double.

11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.

11.06 L'Employeur s'engage à restreindre le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariés impliqués en sont prévenus aussitôt que possible.

11.07 Tout salarié régulier qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement, est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.

11.08 a) Pour distribuer du temps supplémentaire et/ou pour un rappel au travail, l'Employeur a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans chaque département, séparément, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.08 (suite)

- b) Si l'on n'obtient pas un nombre suffisant de salariés par le volontariat, des salariés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification, dans chaque département, en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.

11.09 L'Employeur ne peut compenser par un congé le travail supplémentaire exécuté par un salarié régulier ou un salarié à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaires apparaissent à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Le salarié est payé, au plus tard, le jeudi avant dix-sept heures (17h00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: les nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier, les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.

c) Le paiement des vacances et/ou la liquidation des congés occasionnels sont remis au salarié

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.02 c) (suite)

sur des chèques différents de la paie normale.

Si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le mercredi.

12.03 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu depuis sa date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion, selon le cas.

12.04 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

12.05 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

12.06 a) Tout salarié qui est affecté à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant au moins une (1) journée a droit, dès la première journée, à un taux prévu à ladite classification prévoyant un minimum de six dollars (\$6.00) par jour (trente dollars (\$30.00) par semaine) ou six dollars (\$6.00) par jour (trente dollars (\$30.00) par semaine), soit le plus élevé des deux, pour le temps où il est ainsi affecté, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté, dans quel cas, le salarié touche le maximum de cette classification.

b) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.06 b) (suite)

le paiement d'un congé statutaire, si tel congé où le temps supplémentaire survient durant une semaine complète de remplacement.

12.07 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales.

12.08 Un salarié peut en tout temps réclamer une augmentation de salaire et/ou demander les raisons pour lesquelles il n'a pas reçu d'augmentation.

ARTICLE XIII - PRIMES

13.01 a) Tout salarié affecté à l'équipe de soir ou de nuit reçoit une prime de trente cents (0.30¢) l'heure.

b) La prime de soir ou de nuit fait partie intégrante du taux de salaire normal et régulier du salarié qui travaille à l'équipe de soir ou de nuit.

13.02 Tout salarié régulier de l'équipe de jour a droit à une prime de quarante-cinq cents (0.45¢) l'heure lorsqu'il travaille à temps et demi (1 1/2) et de soixante cents (0.60¢) l'heure lorsqu'il travaille à temps double (2), en plus de son paiement de temps supplémentaire.

13.03 Tout salarié à temps partiel a droit à une prime de trente cents (0.30¢) l'heure pour toutes les heures effectuées au cours d'une période quotidienne de travail (quart de travail) s'il a effectué plus de la moitié de ses heures entre quinze heures (15h00) et six heures (6h00).

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 L'Employeur accorde des vacances garanties, chômées et payées selon les critères suivants:

<u>Durée de service au 1er janvier (ancienneté)</u>	<u>Durée de vacances</u>	<u>Paie des vacances (salarié régulier)</u>	<u>Paie des vacances (salarié à temps partiel)</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service. Maximum de dix (10) jours ouvrables.	4% du salaire brut	4% du salaire brut
Un (1) an et plus	Deux (2) semaines	4% du salaire brut	4% du salaire brut

La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continu (ancienneté) au 1er janvier de chaque année.

L'année de référence pour fins de calcul des pourcentages des paies des vacances des salariés est l'année civile précédant le 1er janvier de l'année de la prise desdites vacances.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.02 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er juin au 15 septembre, cependant un salarié peut prendre ses vacances à une période de l'année qui n'est pas comprise dans la période normale de vacances, sauf pendant la période comprise entre le 1er décembre et le 10 janvier.

14.03 Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances ou moins ont droit à des semaines de vacances consécutives selon leur choix.

Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se voient accorder deux (2) semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon leur choix et l'excédent est choisi par tranche(s) consécutive(s) ou non consécutive(s) d'une (1) semaine minimum après que les autres salariés auront fait leur choix.

14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

14.05 Le service continu d'un salarié n'est pas réduit pour fins de vacances par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le contremaître pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 31 décembre, les vacances auxquelles il avait droit au 31 décembre précédent.

14.06 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances.

14.07 Si un changement survient après l'affichage de la liste de vacances, le salarié a le choix de: conserver cette date ou en accepter une autre qui lui est offerte.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.07 (suite)

Le délégué d'Union doit être présent lors d'un changement de cette nature.

14.08 Le salarié qui termine son emploi a droit lors de son départ, au paiement de ses vacances pour l'année en cours.

Le calcul de ce paiement est basé sur le nombre de mois complétés durant l'année en cours.

14.09 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus, sous forme de congé mobile à être pris après entente avec l'Employeur et le salarié concerné a une (1) semaine d'avis minimum sauf pendant la période s'étendant entre le 1er juin et le 15 septembre et la période s'étendant entre le 1er décembre et le 10 janvier.

14.10 L'ancienneté prévaut dans la préparation et l'établissement du programme de vacances. Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances, avant le 1er avril de chaque année et avant les salariés à temps partiel, qui eux doivent les choisir avant le 15 avril. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement et par département.

14.11 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.

14.12 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 22 avril. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates des vacances après le 7 mai, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.13 Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en 14.12, n'élimine pas le choix du salarié pour fixer le reste de ses vacances.
- 14.14 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances.
- 14.15 Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

- 15.01 a) Tout salarié a droit aux congés garantis, chômés et payés suivants:

Jour de l'An
 Le 2 janvier
 Lundi de Pâques
 Fête Nationale des Québécois
 Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâces
 Noël
 Le 26 décembre
 L'anniversaire de naissance du salarié (sous forme de congé mobile à être pris après entente entre le salarié et l'Employeur à une (1) semaine d'avis minimum).

Et tout autre jour qui pourrait être décrété férié par les gouvernements fédéral ou provincial.

- b) Le salarié a temps partiel est payé pour chacun des congés statutaires par une indemnité de .004 de ses gains totaux gagnés durant l'année de référence.

L'année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de douze (12) mois précédent ledit congé, et le paiement en est effectué sur la paie de la semaine suivant ledit congé.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.01 (suite)

- c) Pour avoir droit au paiement des congés ci-haut mentionnés à la clause 15.01 a), le salarié devra avoir travaillé le jour programmé qui précède et qui suit ledit congé, à moins de raison valable dont la preuve lui incombe.

15.02 Si un ou des congés statutaires tombe(nt) un jour non-ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0h01 heure et 24 heures le jour du congé et il équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.

15.04 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures fournies en excédent de trente-deux (32) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures ou en plus de trois (3) jours.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde aux salariés des jours de congés payés à l'occasion du décès de parents de la façon suivante:

Cinq (5) jours: conjoint, enfant.

Trois (3) jours: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.01 (suite)

Un (1) jour: grand-père du salarié, grand-père du conjoint, grand-mère du salarié, grand-mère du conjoint, gendre, bru, petit-fils, petite-fille.

16.02 Naissance ou adoption

Un salarié régulier dont l'épouse donne naissance à/ou adopte un enfant a droit à un (1) jour entier de congé payé dans les trois (3) semaines de la naissance.

16.03 Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel non-payé s'il se rend aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01) et qui ont lieu à plus de cent (100) milles ou cent soixante (160) kilomètres de son domicile.

16.04 Un salarié a droit à un congé chômé, payé d'un (1) jour lors de son mariage.

Le salarié peut prendre un tel congé à des jours de son choix durant la semaine qui précède ou qui suit l'évènement.

16.05 Le salarié a droit à un congé non-payé d'un (1) jour à l'occasion du mariage de son enfant, son frère, sa soeur.

16.06 Dans le cas des congés prévus en 16.01, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmés durant lesquelles il est absent.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle sans salaire non-autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au contremaître par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Si un salarié est dans l'impossibilité de présenter sa demande quinze (15) jours avant le début de l'absence, il doit la présenter dans le plus bref délai possible.

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence.

- b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le contremaître au salarié concerné et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une semaine de la date de la réception de la demande.
- c) Un permis d'absence n'est pas refusée si le motif invoqué par le salarié est justifié.
- d) Sans limiter la valeur d'autres motifs l'Employeur reconnaît comme motifs justifiés les motifs suivants:
1. toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse;
 2. pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01. Dans ce cas, le délai mentionné en 17.01 ne s'applique pas;
 3. pour toute cause de séparation et/ou divorce;
 4. pour fins de répondre à des examens scolaires.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 (suite)

- e) Un salarié en permis d'absence selon la convention maintient tous ses droits et privilèges à l'exception du salaire pendant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

A son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

- 17.02 Toute salariées qui est enceinte se voit accorder un congé qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse.

Durant ce permis d'absence pour maternité, l'Employeur maintient les avantages sociaux tels que le régime d'assurance collective. A son retour au travail, la salariée réintègre son poste, s'il existe toujours, ou sinon, un poste similaire, et elle est rétribuée au taux en vigueur à l'expiration de son congé, sans perte d'ancienneté, comme si elle ne l'avait jamais quitté.

L'Employeur doit faire parvenir à la salariée dans le cours de la quatrième (4ième) semaine précédant l'expiration du congé de maternité un avis écrit par poste recommandée ou par messenger à sa dernière adresse connue indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu ci-bas.

Au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé de maternité, la salariée doit informer par avis écrit remis de main en main ou expédié par poste recommandée ou par messenger à l'Employeur, de la date de son retour au travail et produire un certificat de médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.01 L'Employeur doit entretenir l'établissement et tous les lieux de travail de façon à assurer la sécurité des travailleurs et la salubrité des lieux.

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie ou autre motif.

Incapacité occasionnelle:

Ce terme signifie une absence de un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

A compter du 1er janvier 1983, trois (3) jours pour l'année calendrier 1983.

A compter du 1er janvier 1984, six (6) jours par année de calendrier, renouvelables au 1er janvier de chaque année.

Eligibilité:

Douze (12) mois de service.

Paiement:

- a) le plein montant du salaire brut d'un salarié,
- b) toute journée non-prise ou non-payée est payable au salarié le ou avant le 31 décembre de chaque année,
- c) pour tout salarié régulier qui quitte l'emploi ou devient employé à temps partiel, les crédits qu'il possède lui sont remis, au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année en cours avec sa paie de départ ou lors de son changement de statut de salarié régulier, à celui de salarié à temps partiel, selon le cas.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

- d) les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes:

Le salarié doit prévenir son contremaître ou son remplaçant d'une telle absence dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa programmation de travail, et il doit donner les renseignements suivants:

- a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc);
- b) la durée approximative de son absence, un (1), deux (2) ou trois (3) jours ou plus;
- c) dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie ou autres urgences, le salarié doit prévenir son contremaître ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance;
- d) les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

18.03 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre ses fonctions normales, en autant qu'il en avise le contremaître ou son remplaçant, le jeudi précédent la semaine de son retour projeté, sinon l'Employeur doit maintenir les prestations et salaire et tous les autres avantages de l'assurance.

18.04 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de journées d'absence occasionnelle.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.04 (suite)

De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

18.05 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical de pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après les trois (3) premiers mois de son embauchage, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

- 18.06 a) Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective tel que décrit à l'Annexe "C" pendant la durée de la présente convention collective.
- b) Il est entendu qu'aucune modification à ce régime d'assurance collective n'entraîne une diminution des bénéfices déjà acquis.
- c) L'Employeur s'engage à défrayer 50% de la prime requise par ledit régime d'assurance collective et le salarié, 50%.
- d) L'Employeur s'engage à faire les retenues à la source et à payer à l'assureur choisi la prime due.
- e) L'Employeur s'engage à permettre à l'assureur de donner les informations nécessaires sur ledit régime, aux salariés réguliers pendant les heures de travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.06 (suite)

- f) Tout nouveau salarié doit obligatoirement adhérer au régime d'assurance collective en vigueur.
- g) Des copies du livret d'assurance collective sont disponibles en tout temps à la demande du salarié régulier.
- h) Une copie officielle de la police-maîtresse dudit régime d'assurance collective est remise à la signature de la présente convention collective à l'Union, et ledit régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

18.07 Les salariés qui tombent sous la juridiction de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail reçoivent hebdomadairement de l'Employeur l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et le salarié doit rembourser à l'Employeur tous les montants perçus de la Commission.

18.08 a) Dans l'établissement un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés réguliers désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu et l'Employeur doit mettre en application dans le plus bref délai possible les recommandations dudit comité. Ce comité est établi et opère au faix et frais de l'Employeur.

- b) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail et le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité.
- c) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 c) (suite)

de sécurité si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

- d) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail.
- e) Le comité de sécurité et santé:
 - 1. fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
 - 2. étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations;
 - 3. fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information;
 - 4. fait des inspections des lieux périodiquement;
 - 5. fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

18.09 A compter du 14 février 1983, l'Employeur verse à la Caisse des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, cinq cents (0.05¢) par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 a) Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES (suite)

19.01 (suite)

- b) Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, excepté dans les cas où le salarié est directement et personnellement responsable de l'émission d'une convocation par subpoena et ce, non en raison de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES20.01 Buanderie et uniformes

Les vêtements, y compris les bottes de caoutchouc, ou autres utilités requises par l'Employeur ou pour raisons de sécurité sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur et remplacés au besoin.

20.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

20.03 L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures dans les sections désignées par lui.

20.04 L'Employeur s'engage à prendre le fait et cause du salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.05 Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié, l'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié.
- 20.06 L'Employeur fournit au salarié un vestiaire pour ses effets personnels.
- 20.07 Aucune plainte de clients ne pourra servir contre un salarié à moins que l'Employeur ne fasse la preuve que la plainte est justifiée.
- 20.08 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne subit aucune mesure disciplinaire pour ce fait. Par contre, il ne sera rémunéré qu'à compter du moment où il poinçonnera sa carte.
- 20.09 Salle de repos
- Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.
- L'Employeur équipe la salle de repos de façon à accorder aux salariés, la possibilité de conserver, (exemple: un coin dans le réfrigérateur des légumes) ou manger leurs aliments dans la salle de repos.
- 20.10 Lors d'une panne d'électricité, aucun salarié présent au travail ne subira de perte de salaire pour autant, même si cette panne l'empêche de travailler, aussi longtemps que l'Employeur décide de garder les salariés au travail.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)20.13 Caisse d'Economie

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Trois C. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la Caisse dans les dix (10) jours suivant cette retenue.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 14 février 1983 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 14 février 1985.

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

SIGNE A MAGOG, CE 3 IEME JOUR DU MOIS D'OCTOBRE DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-TROIS.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Magloire Landry
Gaston Lacroix

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Joseph Desrosiers
Jean-Cuy Provencal

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET
ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRES

Code		DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE:	DEBUT	ANCIENNETE			
T.P.	REG.				6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
01	1	<u>COMMIS EXPEDITI- ON-RECEPTION:</u>	14/02/83	5.15	5.40	5.65	6.00	6.30
			01/01/84	5.40	5.65	5.90	6.25	6.55
			01/07/84	5.80	6.05	6.30	6.65	6.95
02	2	<u>LAVEUR (PREPOSE A LA SANITATION):</u>	14/02/83	5.30	5.50	5.80	6.10	6.40
			01/01/84	5.55	5.75	6.05	6.35	6.65
			01/07/84	5.95	6.15	6.45	6.75	7.05

ANNEXE "A" (suite)

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET
ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRES

Code		DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE:	DEBUT	ANCIENNETE			
T.P.	REG.				6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
03	3	<u>BOUCHER ET/OU</u> <u>SALEUR:</u>	14/02/83	5.50	5.90	6.20	6.50	6.90
			01/01/84	5.75	6.15	6.45	6.75	7.15
			01/07/84	6.15	6.55	6.85	7.15	7.55
04	4	<u>LIVREUR:</u>	14/02/83	5.50	5.90	6.20	6.50	6.90
			01/01/84	5.75	6.15	6.45	6.75	7.15
			01/07/84	6.15	6.55	6.85	7.15	7.55

ANNEXE "B"AUGMENTATIONS SALARIALESI - Taux de salaires effectifs le 14 février 1983:

Tout salarié, au service de l'Employeur au 14 février 1983, reçoit le taux de salaire à l'intérieur de sa classification selon son ancienneté.

II - Augmentations salariales effectives le 1er janvier 1984:

Tout salarié, au service de l'Employeur au 1er janvier 1984, reçoit une augmentation minimale de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux à l'intérieur de sa classification selon son ancienneté, soit le plus élevé des deux (2).

III - Augmentations salariales effectives le 1er juillet 1984:

Tout salarié, au service de l'Employeur au 1er juillet 1984, reçoit une augmentation minimale de quarante cents (0.40¢) l'heure ou le taux à l'intérieur de sa classification selon son ancienneté, soit le plus élevé des deux (2).

ANNEXE "C"REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

1. Une assurance-vie égale à une (1) fois le salaire annuel au \$1,000. le plus élevé.

Une (1) fois le salaire annuel au \$1,000. le plus élevé pour décès et/ou mutilation accidentelle.

2. Une assurance-salaire égale à 66 2/3% du revenu hebdomadaire brut payable dès la première journée en cas d'accident et dès la huitième journée en cas de maladie, et payable pendant une période de cent quatre-vingt (180) jours sans maximum de l'assurance-chômage.

3. Un régime d'hospitalisation pour la chambre semi-privée au Canada et des frais remboursables à 100% moyennant une franchise de \$25.00 pour les médicaments, chambre d'hôpital hors du Canada et les frais inhérents à des soins médicaux et chirurgicaux hors du Canada, les frais d'osthéoïthe, naturopathe, podiatre, chiropraticien, l'ambulance, les diverses locations, le psychologue, l'infirmière privée et les frais de radiologie et analyses de laboratoire.

ANNEXE "D"LISTE D'ANCIENNETESALARIES REGULIERS:

<u>NOM:</u>	<u>CLASSIFICATION:</u>	<u>ANCIENNETE:</u>
DUPOY, Jean-Paul	Boucher	09/06/76
ROBILLARD, Denis	Saleur	26/06/76
DUBREUIL, Jacques	Commis expédition	07/10/77
PROVOST, Pierre	Boucher	07/07/80
LAVOIE, Pierre	Boucher	18/08/80
GILBERT, Michel	Laveur	14/01/81

SALARIES A TEMPS PARTIEL:

MECTEAU, Daniel	Boucher	14/04/80
-----------------	---------	----------

ANNEXE "E"LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: SALAISON ORFORD INC.

ayant son établissement situé au
1455 rue Maisonneuve
Magog, (Québec), J1X 2P3

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

1576 ouest, rue King
Bureau 215
Sherbrooke, (Québec), J1J 2C3

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Les salariés réguliers au service de l'Employeur à la signature de la présente convention collective ont la garantie de faire toutes les heures de travail disponibles jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine avant l'embauche ou l'utilisation de tout salarié à temps partiel.

En foi de quoi, les parties signent à Magog, ce 3 ième jour du mois d'octobre 1983.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Magloire Landre *Jacques Duperré*
Gaston Lavoie *Jean Guy Brovençal*

ANNEXE "F"LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: SALAISON ORFORD INC.

ayant son établissement situé au
1455 rue Maisonneuve
Magog, (Québec), J1X 2P3

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

1576 ouest, rue King
Bureau 215
Sherbrooke, (Québec), J1J 2C3

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION."

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

L'Union et les salariés ayant été auparavant au service de l'Employeur précédent, à savoir, La Bonne Humeur (1975) Ltée, renoncent à leurs droits de recours concernant le non-paiement de leurs vacances et de leurs congés occasionnels par ledit Employeur précédent, en échange de quoi, l'Employeur, soit Salaison Orford Inc., nonobstant toute disposition contraire de la clause 14.01 de la présente convention, accorde à tous les salariés ayant deux (2) ans et plus de service en date du 1er janvier 1984, deux (2) semaines de vacances payables à cinq pourcent (5%) de leur salaire brut.

En foi de quoi, les parties signent à Magog, ce 3 ième jour du mois d'octobre 1983.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Magloir Landreau
Robert Lacroix

Jacques Dupuis
Jean-Cyril Provencal

