

DÉPÔT

Dépôt N°: 87 03 029

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

8977-1

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-27528-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	87-03-02	87-03-02		87-01-15	88-01-15	55

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, sect. locale 501 3398 boul Crémazie Est Montréal, Qué H2A 1A4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Au Petit Goret (1979) Inc Att.: M. Paul V. Gilchrist 4670 rue d'Iberville Montréal, Qué H2N 2M2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>1011 (5)</u> Affiliation <u>07*</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
 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
Monique Caron /sg	87-03-13

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

87 MAR -2 10:35
 [Signature]

27528-03
(27528-01)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre

Au Petit Goret (1979) Inc.
ci-après appelé "l'Employeur"

et

Travailleurs Unis de l'Alimentation
et du Commerce, Section Locale 501
ci-après appelé "l'Union"

OFFRE GLOBALE ET FINALE

2 fév. 1987

MR
H Q Q T
MONTEREAL
MONTREAL

'87 MAR -2 10:35

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1: But de la Convention	Page 1
ARTICLE 2: Autorisation de Représenter les Employés	Page 1
ARTICLE 3: Droits Mutuels	Page 1
ARTICLE 4: Déductions des Contributions Syndicales	Page 2
ARTICLE 5: Représentant Syndicale	Page 2
ARTICLE 6: Procédure de Grief	Page 2
ARTICLE 7: Ancienneté, Promotion et Mise a Pied	Page 4
ARTICLE 8: Congédiement	Page 4
ARTICLE 9: Jours Fériés et Payés	Page 4
ARTICLE 10: Vacances Payées	Page 5
ARTICLE 11: Heures de Travail	Page 6
ARTICLE 12: Salaires	Page 7
ARTICLE 13: Tableau d'Affichage	Page 8
ARTICLE 14: Examen Médical	Page 8
ARTICLE 15: Conditions Générales de Travail	Page 8
ARTICLE 16: Congés de Mortalité	Page 9
ARTICLE 17: Equipement	Page 9
ARTICLE 18: Représentation a la Cour	Page 9
ARTICLE 19: Durée de la Convention	Page 10

ARTICLE 1: BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de collaborer à l'établissement et au maintien de clauses justes et appropriées à l'industrie, afin d'assurer des conditions d'emploi uniformes et équitables, convenables à l'employeur et aux employés, d'établir des méthodes de règlements justes et pacifiques de toutes les mésententes qui pourraient survenir entre les parties, et de développer des relations amicales, de la bonne volonté et une meilleure entente entre les parties.

ARTICLE 2: AUTORISATION DE REPRESENTER LES EMPLOYES

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour représenter les employés tel que spécifié dans l'accréditation émise par le Gouvernement Provincial.
- 2.02 Le mot "employé", lorsqu'il est utilisé dans cette Convention Collective de Travail, s'applique en conformité des dispositions de l'article 2.01 de ladite Convention.

ARTICLE 3: DROITS MUTUELS

- 3.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit exclusif de diriger sa force ouvrière, d'embaucher, de congédier ou suspendre pour causes justes et raisonnables, promouvoir, rétrograder ou transférer tout employé et de conduire son entreprise en accord avec ses obligations, sous tous les rapports.
- 3.02 Aucune disposition aux présentes ne peut, en aucun cas, limiter ou restreindre le droit de l'Employeur de congédier n'importe lequel de ses employés ou de prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour incompétence, malhonnêteté, conduite dangereuse, consommation de bière ou de boisson alcoolique, utilisation de drogue non-préscrite par un médecin alors qu'il est au travail, présence sur la propriété de l'Employeur en état d'ébriété ou sous l'influence des drogues, insubordination, ou pour toute autre infraction aux règles de travail, ou pour toute autre cause qui paraît suffisante à l'Employeur pour justifier une telle action.
- 3.03 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur de maintenir l'ordre et la discipline, d'établir, d'altérer les règles et règlements devant être observés par ses employés et devant être compatibles avec les stipulations de cette Convention.

Dans les cas de suspension ou congédiement, l'Employeur les imposera dans un délai de quatre(4) semaines de sa connaissance des faits, sauf dans les cas où il lui faut recueillir des informations.

Tout employé qui s'absente sans permission, ou sans raison valable, sera passible de mesures disciplinaires très sévères.

- 3.04 De consentement mutuel, il est convenu que pendant la durée de cette Convention, il n'y aura pas de :
1. "Lock-out" par l'Employeur
 2. grève, arrêt de travail, occupation d'usine ou suspension de travail, soit total ou partiel, pour aucune raison par les employés ou par l'Union. Toute grève, occupation d'usine, arrêt de travail ou suspension de travail, soit total ou partiel, rendront le ou les employé(s) impliqué(s) passible de renvoi immédiat.

ARTICLE 4: DEDUCTION DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

- 4.01 L'Employeur retient sur le salaire de tout salarié de l'association accréditée le montant spécifié par cette association tel que prévu au code de travail.

ARTICLE 5: REPRESENTANT SYNDICALE

- 5.01 L'Employeur reconnaît à l'Union, le droit de choisir un représentant par scrutin secret, tel que prévu au code de travail, à l'article 20.1. L'Union informera l'Employeur, par lettre recommandée, du nom de son représentant et de tout changement subsequent qui pourrait être fait en indiquant le nom du remplaçant.

L'Employeur ne sera pas tenu de reconnaître comme représentant tout employé de moins de deux (2) ans de service continu avec l'Employeur, ou dont il n'a pas été avisé, par écrit, de la nomination par l'Union.

- 5.02 Il est entendu que tout employé aura le droit d'exiger la présence du représentant lorsqu'il sera requis de se présenter devant l'Employeur pour des raisons d'ordre disciplinaire.
- 5.03 Le représentant n'a aucune autorité pour décréter une grève, ni aucune autre action causant une interruption ou un ralentissement dans le commerce ou l'entreprise de l'Employeur.

L'Employeur a autorité pour imposer des mesures disciplinaires appropriées; y compris le congédiement, dans l'éventualité où un représentant déclencherait une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail.

ARTICLE 6: PROCEDURE DE GRIEF

- 6.01 Toute différence d'interprétation, toute violation de l'une quelconque des stipulations de cette Convention par l'Employeur ou par tout employé couvert par cette Convention devra être considérée comme un grief, à condition que ledit grief soit présentée par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance des faits ou de la décision.

Si un grief est présente, hors des délais prévus au paragraphe précédent, la preuve incombera au plaignant, de démontrer qu'il ne pouvait prendre connaissance desdits faits, si telle est sa prétention.

Lorsqu'un grief est présenté, il doit contenir un énoncé de la nature du grief, incluant la ou les clauses visées.

6.02 Première Etape:

Le ou les employé(s) concerné(s) soumettront le grief par écrit au supérieur immédiat ou, dans son absence, au chef de service, dont la réponse écrite devra être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables.

6.03 Deuxième Etape:

A défaut d'une réponse satisfaisante, le grief sera soumis à l'arbitrage dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier selon la procédure spécifiée au Code de Travail.

La procédure telle que décrite ci-haut sera de rigueur à moins de consentement mutuel et par écrit par des parties.

6.04 Les griefs seront entendus par un arbitre seul choisi parmi ceux dont les noms sont convenus entre les parties dans une lettre d'entente rédigée à l'époque du grief.

L'arbitre désigné et les parties devront être en mesure de procéder dans les trente (30) jours qui suivent la référence à l'arbitrage, sans quoi l'Union ou l'Employeur pourra procéder au choix de l'arbitre suivant sur la lettre dont il est fait mention au paragraphe précédent, à moins d'entente différente entre les parties aux présentes.

L'arbitre qui entend le grief, doit obligatoirement rendre et transmettre aux parties sa décision dans les trente (30) jours suivant la date de la dernière audition.

Les parties assument leurs propres frais et dépenses ainsi que les frais et dépenses de son /ses représentant(s) et témoin(s), mais les frais de l'arbitre seront assumés par la partie qui perd la cause.

6.05 Les décisions de l'arbitre seront finales et exécutoires et lieront les parties. Cependant, l'arbitre, pour rendre sa décision est soumis aux dispositions de la présente Convention et ne peut amender, changer, modifier ou ajouter toute clause ou article à la présente Convention ou rendre toute décision contraire ou incompatible avec ses dispositions.

ARTICLE 7: ANCIENNETE, PROMOTION ET MISE A PIED

7.01 Tous les nouveaux employés à temps plein seront considérés en essai pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés. Toutefois, les employés à temps partiel (qui ne doivent pas travailler plus que vingt-quatre heures par semaine régulièrement) n'accablent pas d'ancienneté.

- 7.02 L'ancienneté de chaque employé relevant de cette Convention sera établie à partir de la date suivant l'expiration de sa période d'essai. Elle cessera dans les cas suivants:
 (a) départ volontaire de l'employé;
 (b) congédiement justifié;
 (c) manque de travail ou mise à pied pour plus d'un mois.
- 7.03 En ce qui concerne les mises à pied, le dernier employé engagé sera le premier mise à pied, et le dernier employé mis à pied, sera le premier rappelé au travail, dans chaque classification.
- 7.04 La responsabilité d'avertir l'Employeur de leur adresse et de leur téléphone appartiendra aux employés.
- 7.05 Les employés en période d'essai bénéficieront de toutes les clauses de cette Convention, à l'exception de 8.01 et compte tenu des restrictions à leur égard à l'article 9.07.

ARTICLE 8: CONGEDIEMENT

- 8.01 Toute revendication d'un employé à l'effet qu'il a été injustement congédié sera considérée comme un grief, lequel devra être soumis par écrit directement au gérant dans les cinq (5) jours ouvrables, les samedis, dimanches et jours fériés figurant à 9.01 ne devant pas compter dans le calcul des jours.
- 8.02 L'arbitre aura le droit, dans le cas de congédiement, d'annuler le congédiement et de le changer pour une suspension, s'il juge que le congédiement a été trop sévère; dans le cas de suspension l'arbitre aura le droit, s'il juge que la durée de la suspension a été trop sévère, de la réduire à une suspension moindre ou de l'annuler.

ARTICLE 9: JOURS FERIES ET PAYES

- 9.01 Les jours fériés suivants seront considérés comme jours de fête chomes et payes:

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| 1. Noël | 6. Fête de la St. Jean |
| 2. Jour de l'An | 7. Jour du Canada |
| 3. Lundi de Pâques | 8. Fête du Travail |
| 4. Lendemain de Noël | 9. Action de Grâces |
| 5. Lendemain du Jour de l'An | 10. Jour Dollard |

Les employés assujettis à la présente Convention recevront un montant équivalent à huit (8) heures de travail, à leur taux régulier pour chacune des fêtes ci-haut mentionnées pour la durée de la présente Convention, sauf s'ils travaillent durant lesdites fêtes, le tout en conformité avec la présente Convention.

- 9.02 Tout employé requis de travailler un jour férié recevra temps et demi avec un minimum de quatre (4) heures, en surplus du paiement de ses heures régulières établies dans la Convention. Les employés devront être payés pour lesdites heures régulières même s'ils ne travaillent pas et peu importe le jour de la semaine ou lesdits jours fériés tombent.
- 9.03 Chaque employé devra être payé pour chaque fête statutaire en autant qu'il aura été au service de l'Employeur pour une période de trente jours de calendrier et qu'il ait travaillé cinq (5) jours dans les trente (30) jours qui précèdent ladite fête.
- Il est convenu que l'employé suspendu ne perdra pas sa journée de fête statutaire payée même si le jour est rapporté.
- 9.04 Les employés disponibles pour le travail sur l'équipe normale précédant, et l'équipe normale suivant une fête statutaire devront être payés leurs heures régulières selon la Convention, à leur taux horaire régulier lorsqu'ils observeront ladite fête.
- Les employés qui, par force majeure, ne sont pas disponibles la veille ou le lendemain d'une fête statutaire devront être payés sur la base du paragraphe précédent. Le fardeau de prouver cette force majeure incombera à l'employé qui devra en fournir la preuve dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fête statutaire.
- 9.05 Toute équipe qui commence son travail un jour de fête et qui termine le jour suivant ou qui commence le jour précédent une fête et qui termine le jour de la fête devra être payée à son taux régulier en autant que la portion de travail effectuée par ces équipes le jour de la fête n'exécède pas quatre (4) heures.
- 9.06 Dans l'éventualité où une ou plusieurs fêtes statutaires payées tombent durant la période de vacances d'un employé, il devra recevoir un jour additionnel de vacances pour chaque jour férié tombant durant ses vacances.
- 9.07 Les employés n'auront pas le droit de recevoir paiement pour les fêtes statutaires lorsque ces dites fêtes tombent durant les premiers trente (30) jours de calendrier de leur emploi.
- 9.08 Si un jour férié et payé tombe le samedi ou le dimanche, ce jour sera reporté au prochain jour ouvrable ou au jour ouvrable précédent.

ARTICLE 10: VACANCES PAYEES

- 10.01 Tout employé qui, le trente avril de chaque année, n'aura pas complété un (1) an de service continu avec l'Employeur, recevra une journée de vacances payée pour chaque mois travaillé chez l'Employeur, jusqu'à concurrence de dix (10) jours maximum. L'indemnité de vacances sera de quatre (4) pourcent de toute somme gagnée entre sa date d'engagement jusqu'au trente avril de l'année en cours.

- 10.02 Tous les employés ayant un (1) an et moins de cinq (5) ans au service de l'Employeur auront droit à une vacance annuelle de deux (2) semaines avec paie basée sur quatre (4) pourcent de leurs gains annuels, y compris leur indemnité de vacances, à partir du premier mai de l'année précédente au trente avril de l'année courante.
- 10.03 Tous les employés ayant travaillé cinq (5) ans et plus avec l'Employeur auront droit à trois (3) semaines de vacances avec paie basée sur six (6) pourcent de leurs gains annuels, y compris leurs indemnité de vacances, à partir du premier mai de l'année précédente au trente avril de l'année courante.
- 10.04 Si un employé quitte de son plein gré l'Employeur, l'intéressé aura droit de recevoir à titre d'indemnité de départ (severance pay) ses quatre ou six (4 ou 6) pourcent auxquels il aurait eu droit s'il était resté au service de l'Employeur selon les articles 10.02 et 10.03 de la présente Convention.
- 10.05 A chaque année, la période de vacances devra être prise entre le premier janvier et le trente-et-un décembre.
- 10.06 Tout employé désirant obtenir du temps additionnel en plus des vacances payées auxquelles il a droit, pourra bénéficier de ce temps additionnel, à ses propres frais, pourvu que l'Employeur y consente par écrit. Cet article n'est pas sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 11: HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 Les heures de travail seront comme suit:
- (a) La semaine de travail sera de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement.
 - (b) Le début de la période de travail sera à 06.30 pour l'équipe de jour, 15.00 pour l'équipe de soir et 22.30 pour l'équipe de nuit. La période de travail finira vers 15.00 pour l'équipe de jour, 23.30 pour l'équipe de soir et 07.00 pour l'équipe de nuit.
 - (c) La période de repas sera prise entre ^{11h30 12.00} ~~11.00-11.30~~, 19.30-20.00 et 03.00-03.30.

Toutefois, des exceptions peuvent arriver, par exemple, dans les cas de maintenance, fumage, sanitation, préparation des départements ou réception/expédition.

- 11.02 Tout travail effectué en excès de huit (8) heures par jour devra être payé au taux de temps et demi du taux horaire de l'employé. Le temps supplémentaire est sur une base volontaire. Toutefois, si l'Employeur ne peut trouver suffisamment de salariés pour accomplir le travail requis, il pourra exiger que des salariés travaillent des heures supplémentaires et ce, dans la classification requise, par ordre d'ancienneté, commençant toujours par le salarié ayant le moins d'ancienneté.

- 11.03 Aucun employé payé à l'heure ne prendra, ni sera contraint de prendre plus d'une heure continue complète par repas. Le début de la période de travail pourra être avancé ou retardé pour des employés ou pour des équipes, par pas plus de deux (2) heures. Les employés auront droit à quinze (15) minutes de repos durant la première et deuxième parties de leur quart de travail.
- 11.04 Tout travail effectué le samedi ou le dimanche devra être payé à temps et demi. Toutefois, toute équipe qui commence son travail le vendredi ou qui termine le lundi devra être payé aux taux réguliers.
- 11.05 Si les employés sont requis de travailler en temps supplémentaire après les huit heures régulières, une période de repos de quinze (15) minutes (non-payée) sera offerte. Si le temps travaillé dans telle période de temps supplémentaire est de trois (3) heures ou plus, une période additionnelle de repos de quinze (15) minutes sera prise et payée (à temps et demi), et un montant de six (6) dollars sera alloué à l'employé pour son repas.

ARTICLE 12: SALAIRES

- 12.01 Les taux de salaires suivants s'appliqueront pour les différentes classifications, et prennent effet dès la signature de la présente Convention:

	Classification	Taux
A	Boucher, Mécanicien	10.25
B	Désosseur (1)	9.75
C	Opérateur de Ligne, Fumeur, Désosseur (2), Receveur	9.25
D	Opérateur de Machine, Trimmeur, Pompeur, Sanitation	8.00
E	Expéditeur, Pousseur, Maintenance générale, Aide Spécialisé	7.50
F	Aide générale	7.00

- 12.02 Il est convenu que les taux ci-haut seront payés dès la première journée de travail, incluant la période d'essai.
- 12.03 Les employés travaillant sur l'équipe de soir recevront une prime de 25 cents de l'heure, et ceux de nuit une prime de 50 cents de l'heure.

ARTICLE 13: TABLEAU D'AFFICHAGE

- 13.01 L'Employeur consent à fournir un endroit visible aux employés pour l'affichage.

ARTICLE 14: EXAMEN MEDICAL

- 14.01 Les employés se soumettront promptement à tout examen médical demandé par l'Employeur pourvu toutefois que l'Employeur paie les dépenses d'un tel examen.

L'Employeur se réserve le droit de choisir lui-même le médecin ou autre personne qui fera l'examen médical et l'Union pourra, si elle croit qu'on était injuste envers un employé, faire ré-examiner à ses frais, tel employé, par un médecin de son choix.

- 14.02 L'Employeur se réserve le droit de fixer pour ledit examen médical, des heures autres que des heures de travail.

Toutefois, si l'Employeur fixe un examen médical à une heure comprise dans la période normale de travail d'un employé, cet employé devra alors être payé pour le temps consacré à l'examen, à son taux horaire régulier de salaire.

- 14.03 Lorsqu'un employé subira une lésion corporelle dans son travail, il sera payé à son taux horaire régulier pour tout le temps nécessaire pour aller consulter un médecin. S'il est dans l'impossibilité de continuer sa journée de travail, dû à la blessure, il sera payé pour le reste de la journée.

ARTICLE 15: CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 15.01 Tout employé payé à l'heure, et dont il s'agit dans la présente Convention, sera payé à taux régulier de salaire à partir du temps où, à la demande de l'Employeur il se rapporte aux lieux de travail.

- 15.02 L'Employeur devra avoir une horloge de poinçon en bon état de fonctionnement.

- 15.03 Tous les employés devront poinçonner eux-mêmes leur carte de poinçon indiquant à quelle heure ils commencent et à quelle heure ils finissent de travailler et seulement dans les circonstances exceptionnelles, le contremaître, ou un autre représentant de l'Employeur, sera autorisé à le faire à leur place.

- 15.04 Si, pour un cas d'urgence, un employé est appelé en dehors de ses heures normales de travail, il recevra un minimum de quatre (4) heures payées à son taux horaire régulier.

15.05 Pendant la durée de cette Convention, et pendant la durée des négociations pour un renouvellement ou une extension de ladite Convention, il n'y aura aucune fermeture ou contre-grève de la part de l'Employeur, et l'Union et ses membres ne devront pas autoriser, appeler, encourager, supporter ou prendre part à toute grève, à tout arrêt de travail, à tout ralentissement ou toute forme de piquetage, ou tout autre cessation de travail sur les lieux ou sur la propriété de l'Employeur qui pourrait de quelque façon que ce soit affecter les opérations de l'Employeur.

ARTICLE 16: CONGES DE MORTALITE

16.01 Dans l'éventualité du décès du conjoint d'un employé, une (1) semaine de permis d'absence sera accordé à l'employé avec paie.

Dans l'éventualité du décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un frère, d'une soeur d'un employé, trois (3) jours d'absence avec paie seront accordés en autant que les funérailles ne sont pas tenues un dimanche ou un jour non-ouvrable.

Dans l'éventualité du décès du beau-père, ou de la belle-mère d'un employé, une (1) journée d'absence avec paie sera accordé autant que les funérailles ne sont pas tenues un dimanche ou un jour non-ouvrable.

16.02 Il est entendu, que l'employé devra fournir une preuve satisfaisante de mortalité dans ces cas et qu'il doit assister également à ces funérailles.

ARTICLE 17: EQUIPEMENT

17.01 Aucun employé ne devra être forcé de manipuler de l'équipement qui n'est pas en condition sûre d'opération, et démunie d'appareils de sécurité requis par la loi. Il sera de devoir des employés de rapporter promptement par écrit à l'employeur toute défectuosité dans l'équipement selon les procédures ou règlements en vigueur.

ARTICLE 18: REPRESENTATION A LA COUR

18.01 Tout employé qui sera appelé à agir comme juré, ou qui sera appelé par l'Employeur à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties, reçoit la différence entre l'indemnité qui lui est versée et son salaire réel, s'il y a lieu.

ARTICLE 19: DUREE DE LA CONVENTION

19.01 Cette Convention restera en vigueur pour une période qui commence le 15 janvier, 1987 et finit le 15 janvier, 1988.

=====

Travailleurs Unis de
l'Alimentation et du Commerce,
Section Locale 501

Au Petit Goret (1979) Inc.
Montréal

Pour l'Union:

Stelant Mich.
Rene Corbel
Kue Bartlett

Pour la Compagnie:

[Signature]

Date: 2 mars 1987

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

8977-1
CT. 87-01-M-123
DOSSIERS: M-27528-03
(M-27528-01)
CAS : MR-010-11-86

MONTREAL, le 15 janvier 1987

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Me Jean-Pierre Tremblay

TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE,
SECTION LOCALE 501
3398, boul. Crémazie est
MONTREAL (Québec)
H2A 1A4

SYNDICAT REQUERANT

- et -

AU PETIT GORET (1979) INC.
4670, rue d'Iberville
MONTREAL (Québec)
H2N 2M2

EMPLOYEUR INTIME

- et -

UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931
5050, rue De Sorel, bureau 12
MONTREAL (Québec)
H4P 1G5

SYNDICAT MIS-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Le Bureau du commissaire général
du travail est saisi d'une requête en accréditation déposée
le 3 novembre 1986 par le syndicat requérant en vue de
représenter auprès de l'employeur intimé le groupe de
salariés suivant:

"Tous les employés, salariés au
sens du Code du travail, à
l'exception des employés de
bureau et de ceux de rang
supérieur."

.../2

'87 JAN 15 -9 :54

MONTREAL
1987

Le syndicat mis-en-cause est accrédité depuis le 6 avril 1984 pour représenter chez l'intimé ce même groupe de salariés.

Ce dossier fut confié au soussigné le 18 novembre 1986 et les parties furent convoquées à une audition qui s'est tenue le 13 janvier 1987.

Par document versé au dossier, l'employeur manifestait son accord sur l'unité de négociation recherchée.

Par ailleurs, lors de l'audition, les parties n'ont pas contesté la liste des 56 salariés établie par l'employeur à la date du 3 novembre 1986.

Par ailleurs, l'examen du caractère représentatif laisse voir que le syndicat requérant regroupe la majorité absolue des salariés visés par la requête en accréditation, alors que le syndicat mis-en-cause ne bénéficie pas d'une telle majorité. Lors de l'audition, le procureur du syndicat mis-en-cause a demandé qu'un vote au scrutin secret soit tenu parmi les salariés afin de déterminer le choix de l'association accréditée. Cependant, le procureur du syndicat requérant s'oppose à la tenue d'un tel vote au scrutin secret pour le motif que l'article 37 alinéa 2 du Code du travail prévoit justement qu'il n'y a pas lieu de tenir un vote au scrutin secret lorsque l'une des associations "groupe la majorité absolue des salariés", ce qui est ici le cas.

Ajoutons au surplus qu'il y a absence de preuve relativement à une contestation éventuelle des démissions qui furent signifiées au syndicat mis-en-cause ou quant à la qualité des adhésions au syndicat requérant; le soussigné estime donc que la volonté des salariés s'est clairement exprimée à cette occasion et qu'il n'y a aucun motif pouvant amener le soussigné à ordonner la tenue d'un vote de représentation syndicale.

EN CONSEQUENCE,

après examen du dossier et avoir sur le tout délibéré, le commissaire du travail

REVOQUE

l'accréditation détenue par
UNION DES EMPLOYES DE TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931; et

ACCREDITE

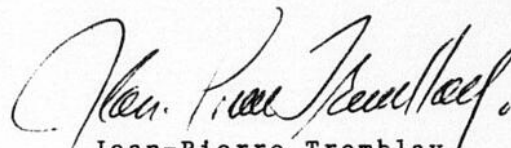
TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE,
SECTION LOCALE 501
3398, boul. Crémazie est
Montréal (Québec)
H2A 1A4

pour représenter auprès de:

AU PETIT GORET (1979) INC.
4670, rue d'Iberville
Montréal (Québec)
H2N 2M2

le groupe de salariés suivant:

**"Tous les employés salariés au
sens du Code du travail, à
l'exception des employés de
bureau et de ceux de rang
supérieur."**


Jean-Pierre Tremblay
Commissaire du travail

JPT:sl

PROCUREUR DU SYNDICAT REQUERANT:

Me Richard Mercier

PROCUREURE DE L'EMPLOYEUR INTIME:

Me Line Corriveau

PROCUREUR DU SYNDICAT MIS-EN-CAUSE:

Me Harold Lehrer