

No.

20631-02

NOM

Services Alimentaires Qui Inc.



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 03 2995	9 8 20 3 1 7

Carte	Nom de la partie patronale A03		A05 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	SERVICE ALIMENTAIRE		52 8 3 0 9 3 1	58 8 1 1 2 2 1	64 6 1 4 7
A2	QUE INC		52		Employeur
A3	1480 RUE PROVINCIALE		A06 No. C.C. maîtresse		
	QUEBEC		A10 Numero d'accréditation		A11 Nombre d'employés
	Code postal 61W4A2		52 Q 2 0 6 3 1 0 0 2		61 2 0 0 0 0 1 7
Carte	Nom de la partie syndicale A09		A12 Code d'activité		
A4	UN EMPLOI COMMERCE		67 6 1 4 7		
A5	#503		Convention		

Chauffeurs & livreurs

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
52 A13 0 1 1	54 A14 0 1 1	56 A15 0 9	58 A16 3 2 0	61 A17 2 0 1 4	65 A18 0 3 0	68 A19 4	69 A20 0 0	71 A21 9 9	73 A22	74 A23 1 8
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif 02 Un empl. un etab plus synd plus certif 03 Un empl plus etab un syndicat un certif 04 Un empl plus etab un synd plus certif 05 Plus empl un etab un synd plus certif 06 Plus empl plus etab un synd plus certif 07 Plus empl plus etab plus synd plus certif Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg-Local education 11 Reg-Local sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat 12 Independant national 13 Independant provinc 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prevue à cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au releve alphabetique des municipalites du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac-St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs regions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Pen-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic et emp garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist 17 Bucherons et emp camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof et soutien adm. 11 Techn et soutien adm. 12 Prof techn et sout adm. 13 Production et sout adm. 14 Ouvrier et sout adm 99 Autres categories		

Carte	Codificateur	Date	Verificateur
17 100	20 101	22 102	
A6 0 0 5	8 3 0 4 2 2	0 0 4	

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

ENTRE:

SERVICE ALIMENTAIRE DE QUEBEC INC.,
corps politique et incorporé, ayant
son siège social et sa principale
place d'affaires à 1480, rue Provin-
ciale, QUEBEC, P.Q., G1N 4A2, ci-a-
près appelé,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LO-
CAL 503, C.T.C., F.T.Q., association
de bonne foi, ayant son siège social
à 268, Marie de l'Incarnation, QUE-
BEC, P.Q., G1N 3G4, ci-après appe-
lée,

L'UNION.

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre
les parties plus haut mentionnées en vertu des disposi-
tions du Code du Travail de la Province de Québec (S.R.
Q. 1964, chapitre 141).

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION -

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

ARTICLE II - CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES -

2.01 L'employeur reconnaît que l'union détient
un certificat d'accréditation qui lui a été accordé par
un commissaire-enquêteur le 16 mars 1977 et dans lequel

82 MAR 17 15 31

l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite, le tout, tel qu'il appert d'une copie dudit certificat d'accréditation annexée à la présente convention (Annexe "B"), et qu'il est le seul agent négociateur et mandataire des salariés de l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation;

2.02 Le mot "employeur", quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'employeur ou l'employeur lui-même;

2.03 Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les personnes de l'unité de négociation;

2.04 Le mot "promotion" désigne la mutation d'un salarié à une fonction comportant des responsabilités accrues et un salaire plus élevé;

2.05 Le mot "transfert" désigne la mutation d'un salarié à une fonction équivalente;

2.06 Le mot "rétrogradation" désigne la mutation d'un salarié à une fonction comportant des responsabilités moindres et un salaire moins élevé;

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

ARTICLE III - FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION -

3.01 L'union reconnaît que c'est le droit de

l'employeur:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) de déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste et juger de l'aptitude d'un salarié à remplir le poste ainsi que des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des salariés;
- c) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
- d) d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, suspendre et discipliner;
- e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise;

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

3.03 Advenant la création d'une nouvelle classification, l'employeur en détermine la rémunération et en avise l'union dans les sept (7) jours. Si l'union est insatisfaite de la rémunération déterminée par l'em-

ployeur, elle peut loger un grief directement à la deuxième étape dans les trente (30) jours de la réception de l'avis de l'employeur;

3.04 L'arbitre a le pouvoir de déterminer la rémunération de la nouvelle classification en tenant compte de la rémunération des autres classifications existantes dans la convention collective et également en tenant compte des classifications similaires existantes déjà dans d'autres entreprises de même nature et de même importance;

3.05 L'employeur n'accorde aucun contrat à forfait dans le but de réduire le nombre de membres dans l'unité de négociation. Les salariés affectés par un contrat à forfait peuvent se prévaloir de leurs droits d'ancienneté, tel que prévu ci-après. Un salarié qui deviendrait un salarié d'un sous-contracteur ne subit aucune diminution dans ses conditions de travail prévues à la convention pendant la durée de cette dernière.

ARTICLE IV - REGIME SYNDICAL -

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

4.02 Il est également entendu qu'il n'y a aucune sollicitation de membres, ni aucune perception syndicale, sauf celles prévues à la convention, sur la pro-

priété de l'employeur, sans son consentement.

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

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

4.04 Lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, l'employeur lui fait signer une carte fournie par l'union l'autorisant à déduire de son salaire hebdomadaire, en cinq (5) versements, après qu'il aura complété sa période de probation, le montant des frais d'initiation et à le remettre au secrétaire-trésorier de l'union;

4.05 Pendant la durée de cette convention, l'employeur déduit sur le salaire hebdomadaire de ses salariés un montant égal à la cotisation syndicale fixée par l'union, et il remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant, par chèque payable à l'ordre de l'Union des Employés de Commerce, Local 503, et adressé au trésorier. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent qu'aux cotisations syndicales du salarié, telles que déterminées par l'union, mais non à des contributions spéciales fixées par l'union. Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et TP4;

4.06 L'employeur s'engage à fournir, dans les

trente (30) jours de la signature de la convention, et par la suite, le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, au secrétariat de l'union, la liste complète de ses salariés, comprenant leur nom et prénom, leur salaire, leur classification, leur adresse domiciliaire, leur numéro d'assurance sociale ainsi que leur date d'entrée en service;

4.07 Le supérieur immédiat d'un nouveau salarié, ou son remplaçant, le présente à un délégué syndical le premier jour de son emploi.

ARTICLE V - TABLEAU D'AFFICHAGE -

5.01 L'employeur convient de désigner un endroit où l'union peut afficher les avis ou communications adressés à ses membres et mettre à sa disposition un tableau d'affichage fermé. Il est toutefois convenu que ces avis, sauf ceux relatifs aux affaires internes de l'union, devront être acceptés au préalable par l'employeur, qui y apposera ses initiales.

ARTICLE VI - AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES -

6.01 L'union peut désigner ou faire élire par les membres de l'unité de négociation deux (2) délégués syndicaux et deux (2) délégués syndicaux substitués. Ces délégués syndicaux doivent être des salariés de l'employeur depuis au moins six (6) mois;

6.02 L'employeur n'est tenu de reconnaître que les délégués syndicaux dont la nomination ou l'élection lui aura été annoncée, par écrit;

6.03 Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre de l'union peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'employeur;

6.04 Un délégué de l'union peut demander un permis d'absence sans solde pour participer à des congrès ou autres réunions syndicales;

6.05 L'employeur libère, sans solde, un salarié appelé à s'occuper à plein temps d'affaires syndicales, pour une période de six (6) mois, après avoir été avisé, par écrit, trente (30) jours à l'avance. Le salarié libéré reprend à son retour sa fonction ou une fonction comparable, avec tous ses privilèges;

6.06 L'employeur reçoit, sur rendez-vous, pendant les heures de travail, les représentants accrédités de l'union, pour discuter de toute question relative à l'application de la convention collective;

6.07 Un délégué syndical peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, après avoir obtenu la permission de son gérant ou de son assistant, pour s'occuper de relations syndicales, laquelle ne sera pas indûment refusée;

6.08 Le comité de négociation de l'union est formé de permanents syndicaux et de deux (2) salariés réguliers;

6.09 Les délégués syndicaux ne sont pas mis

à pied tant qu'il y a du travail disponible pour lequel ils sont qualifiés;

6.10 Deux (2) salariés membres du comité de négociation ne subissent pas de perte de salaire pour un maximum de quarante (40) heures pour assistance aux séances de négociation.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS -

7.01 Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt de régler dans le plus bref délai possible tout grief pouvant survenir durant la durée des présentes.

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

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

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

7.02 Lorsque naîtra un grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un délégué ou d'un représentant, soumet son grief, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief, au contremaître;

7.03 Le contremaître devra lui faire part, par écrit, de sa décision, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants;

7.04 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, l'union ou le salarié peuvent en appeler au directeur général ou son représentant désigné, en lui référant le grief, par écrit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du contremaître, ou l'expiration du délai mentionné à l'article précédent;

7.05 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu, en présence, si on le désire, des personnes intéressées;

7.06 Le directeur général ou son représentant désigné communique sa réponse, au salarié et à l'union, dans les dix (10) jours de la réception du grief;

7.07 Tout grief entre l'employeur et l'union est soumis dans les trente (30) jours de la naissance du grief directement au directeur général ou son représentant désigné ou au président du local et la partie intimée doit faire part, par écrit, de sa décision, à

l'autre partie, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief;

7.08 Toutes décisions que peuvent prendre les parties, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision du tribunal d'arbitrage, seront finales et lieront l'employeur, l'union et le ou les salariés concernés;

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

7.10 Les parties désignent à l'avance Me Claude Lauzon pour agir comme arbitre unique pendant la durée de la présente convention collective. Advenant que l'arbitre à qui un grief devrait normalement être soumis serait dans l'impossibilité de l'entendre, ledit grief sera alors référé à Me Marcel Morin. Dans l'incapacité d'agir de MM. Claude Lauzon et Marcel Morin, les parties pourront, d'un commun accord, désigner une autre personne pour agir comme arbitre, et si aucune entente n'intervient dans un délai raisonnable, l'une ou l'autre partie pourra demander à l'Honorable Ministre du Travail de nommer un arbitre;

7.11 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre;

7.12 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbi-

trage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de règlement des griefs;

7.13 Si la juridiction de l'arbitre est contestée, il peut rendre une décision écrite et motivée sur l'objection avant de procéder à l'enquête;

7.14 L'arbitre ne peut pas changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit;

7.15 Dans le cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de la modifier, l'annuler ou la maintenir;

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

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

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

ARTICLE VIII - GREVE ET CONTRE-GREVE -

8.01 Pendant la durée de la présente convention, il est entendu qu'aucun salarié ne prendra part ou n'incitera d'autres salariés à participer à une grève ou à tout ralentissement de travail;

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

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

ARTICLE IX - ANCIENNETE -

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

9.02 Tout salarié acquiert le droit d'ancienneté après cinquante (50) jours de travail dans une période de six (6) mois pour l'employeur, et à l'expiration de ce délai, son ancienneté est calculée à la date de son dernier embauchage;

9.03 L'employeur affiche pendant sept (7) jours toute nouvelle fonction et toute fonction devenue vacante de façon permanente;

9.04 Pendant le délai d'affichage, tout salarié peut faire part, par écrit, au directeur général ou son représentant désigné, de son désir d'être transféré à la fonction vacante;

9.05 La fonction vacante est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui l'ont sol-

licitée à condition qu'il puisse en remplir les exigences normales;

9.06 Lorsqu'une mise à pied d'un salarié régulier devient nécessaire, c'est le salarié d'ancienneté générale moindre qui est mis à pied;

9.07 Dans tous les cas de mise à pied, le salarié régulier a droit à un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables ou à cinq (5) jours de salaire, sauf dans les cas hors du contrôle de l'employeur. (Le manque de travail n'est pas réputé hors du contrôle de l'employeur);

9.08 Les salariés mis à pied sont réembauchés dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réembauchés, s'ils sont capables de remplir une tâche disponible;

9.09 L'employeur convient que lorsqu'un camionneur ou un aide-camionneur a terminé ses livraisons avant que sa cédule d'heures ne soit terminée, il complètera cesdites heures à l'entrepôt;

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

la date de sa réintégration;

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

ARTICLE X - PERTE D'ANCIENNETE -

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

1.- s'il quitte volontairement son emploi;

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

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

4.- s'il a été mis à pied depuis douze (12) mois et plus à cause d'un manque de travail;

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

commandée, expédiée à la dernière adresse du salarié connue par son employeur;

6.- s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident durant une période de vingt-quatre (24) mois et plus, sauf accident de travail.

Il incombe à tout salarié de faire connaître à l'employeur toute nouvelle adresse;

10.02 Un salarié qui est rappelé au travail par l'employeur et qui ne peut y revenir dans les délais prévus à l'article 10.01 5.- parce qu'il était malade ou parce qu'il avait subi un accident, ne perdra pas son ancienneté à condition que cette absence n'ait pas dépassé douze (12) mois. Ce délai peut être prolongé par un accord mutuel, constaté par un document écrit à cet effet;

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

ARTICLE XI - SECURITE D'EMPLOI -

11.01 L'employeur a le droit de mettre fin à l'emploi d'un salarié, de le suspendre, le réprimander, le muter, le rétrograder, pour un motif juste et suffisant, dont la preuve lui incombe. Cette mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage;

11.02 L'employeur convient que le délégué d'union, ou en son absence le délégué substitut, est pré-

sent quand un membre de l'unité de négociation est l'objet d'une réprimande officielle, à moins que le salarié ne s'objecte à sa présence. La mesure disciplinaire est confirmée par écrit au salarié, dont copie est transmise à l'union. Le délai pour loger un grief ne commence à courir qu'à compter de la remise de telle copie au délégué d'union ou à son substitut, ou de sa transmission aux bureaux de l'union.

Toute mesure disciplinaire doit être confirmée au salarié dans les quinze (15) jours de la connaissance de l'infraction par l'employeur.

A moins de se rendre coupable d'une infraction grave, un salarié ne sera pas congédié avant d'avoir reçu au préalable au moins un (1) avertissement écrit.

Un avis de suspension ou de congédiement doit mentionner les raisons qui le justifie;

11.03 Aucun avis de réprimande inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué contre lui s'il date de plus de six (6) mois.

Aucune autre mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié si, dans les neuf (9) mois suivant l'imposition de telle mesure disciplinaire, aucune autre mesure disciplinaire ne lui a été imposée;

11.04 Aucun fournisseur n'effectue du travail normalement fait par un salarié de l'unité de négociation;

11.05 Aucune mise à pied ne sera occasionnée par le fait que l'on aura confié le travail d'un salarié à un salarié exclu de l'unité de négociation;

11.06 Des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés successivement dans le but de remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.

ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS
SUPPLEMENTAIRE -

12.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, sauf pour les employés de bureau dont la semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37½), et pour les salariés affectés à l'équipe de nuit dont la semaine régulière de travail est de trente-six (36) heures. La semaine de travail se fait du lundi au vendredi inclusivement.

Bien que la présente clause définisse les heures régulières de travail, elle ne doit pas s'expliquer ou être interprétée comme signifiant que l'employeur garantit un nombre spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine;

12.02 La journée normale de travail est la suivante:

GRUPE 1 - Homme d'entrepôt et préposé à la cuisine:

Cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, du lundi au vendredi inclusivement, entre 6:00 heures et 17:00 heures.

GROUPE 2 - Employés de bureau:

Cinq (5) jours de sept heures et demie (7½) consécutives, du lundi au vendredi inclusivement, entre 8:00 heures et 17:00 heures, sauf pour les salariés qui accepteront de travailler entre 7:00 heures et 16:00 heures. Les salariés embauchés après la date de la signature de cette convention pourront être appelés à travailler entre 7:00 heures et 17:00 heures.

GROUPE 3 - Camionneurs et aides-camionneurs:

Cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives, sauf pour les voyages de longue distance, du lundi au vendredi inclusivement, entre 7:00 heures et 18:00 heures.

Le programme d'heures de travail est établi par l'employeur.

GROUPE 4 - Equipe de nuit:

La journée normale de travail de l'équipe de nuit est de neuf (9) heures. La journée de travail de l'équipe de nuit commence à minuit pour se terminer à 9:00 heures. Les deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes sont prises consécutivement vers le milieu de la période de travail. Les salariés de l'équipe de nuit reçoivent le même salaire hebdomadaire que les salariés de l'équipe de jour. Un salarié ne peut être changé d'équipe au cours d'une semaine;

12.03 Dans tous les cas, la programmation d'heures de travail doit prévoir les heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas;

12.04 Une programmation d'heures de travail est affichée au poinçon, indiquant les heures de travail pour tous les salariés; toute modification au programme d'heures de travail est affichée le vendredi avant-midi précédant son entrée en vigueur. Une copie de la nouvelle programmation est remise au délégué syndical en même temps;

12.05 Tous les salariés couverts par cette convention poinçonneront eux-mêmes leur carte, indiquant l'heure à laquelle ils commencent et l'heure à laquelle ils finissent;

12.06 Les employés de bureau ont droit à une (1) heure pour le repas, entre midi et 13:00 heures, et les autres salariés à une (1) heure pour le repas, vers le milieu de la journée;

12.07 Les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail, laquelle se prend, en autant que possible, vers le milieu de la demi-journée;

12.08 Tout travail autorisé exécuté par un salarié en sus de sa programmation quotidienne de travail et/ou en sus de sa semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire et est payé à taux et demi, si le salarié a travaillé le nombre d'heures de la journée normale de travail.

Le dimanche, la rémunération sera au taux double;

12.09 Le salarié rappelé au travail en dehors

de sa programmation d'heures de travail reçoit la rémunération d'un minimum de quatre (4) heures de travail au taux simple;

12.10 Le surtemps est volontaire et offert, en premier lieu, au salarié affecté à la tâche pour laquelle le temps supplémentaire est requis. Advenant son refus, le surtemps est partagé aussi équitablement que possible entre les autres salariés de la classification.

Si un nombre insuffisant de salariés accepte de faire du surtemps, ceux ayant le moins d'ancienneté sont tenus de le faire, à moins d'avoir des raisons extrêmement sérieuses pour en être exemptés;

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

ARTICLE XIII - SALAIRES -

13.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur paie à ses salariés le salaire prévu à l'Annexe "A";

13.02 Aucun salarié ne peut être mis à pied ou subir une diminution de salaire à cause de l'entrée en vigueur de la présente convention;

13.03 Tout salarié qui est transféré à la demande de l'employeur reçoit le salaire de la classification ou son présent salaire, soit le plus haut des deux;

13.04 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification voit ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux;

13.05 L'union convient que les salariés devront exécuter tout travail temporaire que l'employeur peut leur confier. Il est entendu, toutefois, qu'un salarié qui est affecté à un poste moins bien rémunéré que le sien a droit à son taux de salaire régulier;

13.06 Lorsqu'un salarié remplace dans une classification exclue de l'unité de négociation, l'employeur et le salarié s'entendent sur le taux applicable pour ce remplacement. Ce remplacement est volontaire;

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

ARTICLE XIV - VACANCES -

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

14.02 Pendant la durée de la présente conven-

tion, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété une (1) année de services continus au 30 avril courant deux (2) semaines de vacances payées;

14.03 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété cinq (5) années de services continus au 30 avril courant trois (3) semaines de vacances payées;

14.04 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur accorde à ses salariés qui ont complété dix (10) années de services continus au 30 avril courant quatre (4) semaines de vacances payées;

14.05 La période normale de vacances est du 1er juin au 30 octobre, mais un salarié peut prendre ses vacances en dehors de cette période après entente avec l'employeur;

14.06 Les dates de vacances sont choisies par ordre d'ancienneté dans chaque classification au cours du mois d'avril. Il ne peut y avoir plus qu'un (1) salarié par groupe en vacances à la fois. Un salarié peut prendre une (1) semaine de vacances additionnelle sans rémunération à condition d'en informer l'employeur au moment où il choisit la date de ses vacances;

14.07 Les salariés ont droit de prendre deux (2) semaines consécutives de vacances. Ceux qui ont droit à une (1) semaine additionnelle de vacances doivent la prendre en dehors de la période normale de vacances, à une date convenue avec l'employeur. Cependant, une fois que les salariés ont fait leur choix

des deux (2) premières semaines de vacances, il est permis à un salarié de prendre sa troisième (3ième) semaine de vacances consécutivement à ses deux (2) premières si aucun autre salarié de son groupe n'est en vacances pendant cette semaine;

14.08 Un salarié doit recevoir sa paie de vacances avant son départ pour vacances;

14.09 Les vacances ne sont pas cumulatives;

14.10 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances;

14.11 Le salarié qui quitte son emploi ou est congédié a droit à l'indemnité de vacances accumulée.

ARTICLE XV - FETES CHOMEES ET PAYEES -

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

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Lundi de Pâques;
- La St-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- Noël;
- Le lendemain de Noël.

Les salariés ont de plus droit à un (1) jour de congé mobile par année de convention. Ce jour de congé se prend après entente avec le supérieur immé-

diat ou à l'occasion d'une tempête empêchant les salariés de se rendre au travail;

15.02 Seul le salarié qui a complété sa période de probation et qui a travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant immédiatement la fête a droit à la rémunération d'un jour de fête chômée et payée. Toutefois, le salarié qui jouit d'une absence prévue aux articles 6, 14, 16 ou 19 est réputé avoir travaillé;

15.03 Lorsqu'un jour de fête chômée et payée prévu à la convention tombe pendant les vacances annuelles d'un salarié, celui-ci a droit à un (1) jour de congé mobile, qu'il peut prendre à une date convenue avec l'employeur;

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

ARTICLE XVI - CONGES SPECIAUX -

16.01 Dans le cas du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, ainsi que de son beau-père ou de sa belle-mère, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours de congés payés, si les jours consécutifs au décès sont des jours ouvrables.

Dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant, le congé ci-haut prévu sera de cinq (5) jours.

L'employeur peut accorder un congé sans solde de deux (2) jours après avoir considéré les demandes des salariés;

16.02 Dans le cas du décès de son beau-frère, d'une belle-soeur, de ses grands-parents, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une (1) journée de congé payée, si le jour des funérailles est un jour ouvrable;

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

16.04 Un salarié qui a complété sa période de probation a droit à une (1) journée de congé payée pour assister au mariage de son enfant, si le mariage est célébré un jour ouvrable.

ARTICLE XVII - CONGE-MATERNITE ET ABSENCES -

17.01 Un permis d'absence sans paie est accordé à une salariée enceinte sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité pour la salariée de cesser de travailler. Dans tous les cas, une salariée enceinte doit cesser de travailler à compter du septième (7ième) mois de sa grossesse. La salariée doit revenir au travail au cours du troisième (3ième) mois suivant l'accouchement et prévenir l'employeur de la date de son retour deux (2) semaines à l'avance. A son retour,

la salariée reprend son emploi ou un emploi équivalent et conserve l'ancienneté acquise depuis son embauchage;

17.02 Le salarié doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible de toute absence;

17.03 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou accident, l'employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente, pourvu qu'il puisse remplir les exigences de la tâche;

17.04 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'employeur déterminera, pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, selon la loi applicable.

ARTICLE XVIII - SECURITE -

18.01 L'employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail;

18.02 L'employeur convient de maintenir le plan d'assurance collective actuellement en vigueur, aux conditions actuelles;

18.03 Le salarié qui est envoyé soit à la maison ou à l'hôpital, pour blessures subies pendant l'accomplissement de son travail, est payé jusqu'à la fin

de sa journée de travail, le jour où il est blessé;

18.04 Aussitôt que les facilités le permettront, l'employeur convient de mettre à la disposition de ses salariés un endroit sanitaire pour manger, lequel les salariés conviennent de garder propre.

ARTICLE XIX - FONCTIONS DE JURE -

19.01 Un salarié appelé à servir comme juré reçoit la différence entre l'indemnité qui lui est versée et son salaire régulier;

19.02 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 subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE XX - DISPOSITIONS GENERALES -

20.01 L'employeur convient de conserver en vigueur la politique actuelle concernant les uniformes;

20.02 L'employeur paie, pour les repas, aux salariés autorisés à travailler à plus de vingt-cinq (25) milles de la Ville de Québec:

- Déjeuner pour départ avant 7:00 heures : \$2.00
- Dîner : \$4.00
- Souper moyennant autorisation préalable
ou pour une circonstance exceptionnelle: \$4.00
sur présentation d'un reçu;

20.03 L'employeur convient de maintenir sa politique actuelle en ce qui concerne les aides aux camionneurs;

20.04 Aucun salarié du bureau ou de l'entrepôt ne travaille après 12:00 heures les veilles du Jour de l'An et de Noël et le Vendredi Saint. Les camionneurs et aides-camionneurs terminent leur journée de travail lorsqu'ils ont complété leurs livraisons;

20.05 Un salarié peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à son contremaître au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée. Ce congé doit être d'une durée minimum de quinze (15) jours. Advenant que ce permis lui soit accordé, à son retour au travail, le salarié est réinstallé à sa fonction ou une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ, et est rémunéré au taux applicable à sa classification;

20.06 Après entente écrite avec l'employeur (une copie doit être envoyée à l'union), le salarié peut obtenir un congé sans solde et sans perte de privilèges acquis, d'une durée minima d'un (1) mois, maxima d'un (1) an, pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation. L'employeur, le salarié et l'union peuvent s'entendre pour réduire ou prolonger une période de congé sans solde;

20.07 Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 503, C.T.C., F.T.Q., l'employeur permet à ses salariés de se prévaloir

de leur droit de vote à l'intérieur de son établissement et l'union s'engage à prendre les mesures nécessaires pour nuire le moins possible aux opérations;

20.08 L'employeur déduit du salaire des salariés qui l'ont autorisé par écrit à cet effet, le montant déterminé par celui-ci, qui doit être de un dollar (\$1.00) ou le multiple de un dollar (\$1.00), et le fait parvenir, une (1) fois par mois, à la Caisse d'Economie de l'Union des Employés de Commerce, en identifiant le nom du salarié et son numéro d'assurance sociale. Le salarié ne peut donner une telle autorisation, ni la révoquer, ni la modifier, que deux (2) fois par année, soit le 1er avril et le 1er octobre;

20.09 L'employeur garde en bon état ses camions de livraison et le salarié, de son côté, doit souligner à l'employeur toute défectuosité qu'il aura constatée;

20.10 La perception de tout argent provenant des clients en collection sur la route est de la responsabilité du chauffeur du camion et non de son aide. Le chauffeur de camion doit remettre cette perception à son employeur dans les meilleurs délais, selon la procédure établie par ce dernier. Il est entendu que l'employeur procédera à l'aménagement d'un endroit pour que les camionneurs puissent y déposer, dès le retour quotidien de livraison, tout argent provenant des clients, par mesure de sécurité;

20.11 En cas de force majeure, l'employeur accepte de payer le coût des repas et de la chambre des chauffeurs lorsqu'ils sont sur la route à l'extérieur,

sur présentation de reçus;

20.12 Le salarié ayant complété sa période de probation a droit à six (6) jours de congés-maladie par année de convention;

20.13 L'employeur fournit, à ses frais, tout vêtement dont il exige le port;

20.14 Seuls les salariés ayant le moins d'ancienneté peuvent être contraints de travailler sur l'équipe de nuit, à condition qu'il y ait parmi eux un nombre suffisant de salariés qualifiés pour assurer le maintien normal de l'équipe;

20.15 L'employeur s'engage à verser cinq cents (\$0.05) par heure régulière travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, et s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ARTICLE XXI - CORRESPONDANCE -

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

A l'employeur:

Service Alimentaire de
Québec Inc.,
1480, rue Provinciale,
QUEBEC, P.Q.,
G1N 4A2;

- ANNEXE "A" -

SALAIRES

CAMIONNEURS: -

1er octobre 1981	\$228.50
1er octobre 1982	\$258.50

AIDES-CAMIONNEURS: -

1er octobre 1981	\$193.50
1er octobre 1982	\$223.50

HOMME GENERAL: -

1er octobre 1981	\$193.50
1er octobre 1982	\$223.50

BUREAU: -

1er octobre 1981	\$193.50
1er octobre 1982	\$223.50

Les salariés au service de l'employeur à la date de la signature de la convention reçoivent, pendant la durée de cette dernière, les augmentations de salaires suivantes:

- 1er octobre 1981:	\$28.50
- 1er octobre 1982:	\$30.00

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

PROVINCE DE QUEBEC

DOSSIER : G-20631-01

REGION DU QUEBEC

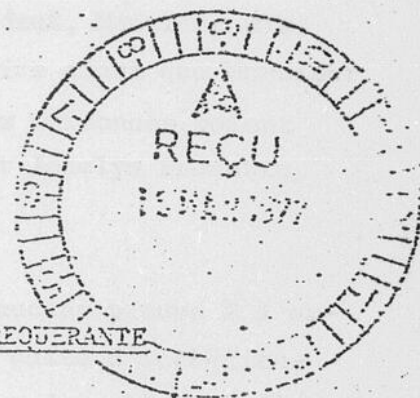
AFFAIRE : QR-001-01-77

LE 16ième jour de mars 1977

PRESENT

LE COMMISSAIRE-ENQUÊTEUR: MARCEL TRUDEL

UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, LOCAL 503
129, rue Trudel
Québec 8



SERVICE ALIMENTAIRE DE
QUEBEC INC.
615, Montmartre
Québec 8

MIS-EN-CAUSE

DECISION

Il s'agit d'une requête déposée par la requérante au bureau du commissaire-enquêteur en chef le 7 janvier 1977 suivant les dispositions de l'article 20 du Code du Travail aux fins de représenter:

*"tous les salariés au sens du
Code du Travail."*

DE: SERVICE ALIMENTAIRE DE QUEBEC INC.
615, Montmartre
Québec 8

Le rapport sommaire faisant état d'un désaccord sur l'unité de négociation une séance d'enquête fut convoquée et tenue à Québec, afin d'entendre les parties, le 14 mars 1977.

Dans ses remarques préliminaires, le procureur du mis-en-cause fit valoir que son client n'avait plus aucun employé, le commerce ayant été vendu à une autre corporation, il se demandait alors s'il ne vaudrait pas mieux que la requérante procède par une nouvelle requête. Le représentant de la requérante soumit que le commissaire-enquêteur devait d'abord se prononcer sur la requête attendu qu'au moment du dépôt de celle-ci le mis-en-cause avait des employés et n'avait vendu son commerce que par après. Le soussigné étant du même avis décide de procéder.

Après avoir repassé la liste des personnes à l'emploi du mis-en-cause les parties se mirent d'accord pour exclure les quatre personnes suivantes: Monsieur John Glezos, président, Monsieur Mike Politis, vice-président, Madame Helen Glezos, secrétaire ainsi que Monsieur René Bernard, Contremaître. Il y a désaccord sur deux personnes soient Madame Hilda Cormier, secrétaire-comptable et Monsieur Jocelyn Frenette, assistant-contremaître.

Le mis-en-cause n'ayant soumit aucune preuve à l'appui concernant l'exclusion de ces deux personnes de l'unité d'accréditation le soussigné déclare qu'elles doivent être incluses dans l'unité d'accréditation décrite ci-après à savoir: *"Tous les salariés au sens du Code du Travail."*; le mis-en-cause ayant signifié son accord à ce dit libellé.

D'autre part, non enquête démontre que la requérante détient le caractère représentatif requis par la loi et qu'elle a satisfait à toutes les exigences du Code du Travail et à celles relatives au Règlement sur l'exercice du droit d'association.

CONSIDERANT la requête présentée;

CONSIDERANT l'accord des parties quant à la description de l'unité d'accréditation à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail."

CONSIDERANT que le mis-en-cause n'a fourni aucune preuve quant à l'exclusion de Madame Hilda Cormier et de Monsieur Jocelyn Frenette de l'unité d'accréditation.

CONSIDERANT que la requérante détient le caractère représentatif requis par la loi et qu'elle a satisfait aux exigences du Code du Travail et à celles relatives au Règlement sur l'exercice du droit d'association.

1- JE DECLARE que Madame Hilda Cormier et Monsieur Jocelyn Frenette sont des salariés inclus dans l'unité d'accréditation décrite ci-après.

2- J'ACCREDITE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503
129, rue Trudel
Québec 8 pour représenter:

"Tous les salariés au sens du
Code du Travail."

DE: SERVICE ALIMENTAIRE DE QUEBEC INC.
615, Montmartre
Québec 8

Marcel Trudel

MARCEL TRUDEL
Commissaire-enquêteur

MT:dc

REPRESENTANT DE LA REQUERANTE

Monsieur Michel Arsenault

PROCUREUR DU MIS-EN-CAUSE

Me André Desgagné

COPIE CONFORME

M. J.

COMMISSAIRE - ENQUÊTEUR

W. B.