

DÉPÔT

Dépôt N°: **08928-4**
8 4 1 2 0 7 0

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-11-15	84-11-30	84-11-15	87-06-30	M-27720-01 18

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Union des Employés de Commerce Local 501 T.U.A.C. (UFCW) 3398 Boul. Cermazie Est Montréal, Québec H2A 1A4	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Coeurs de Céleri St-Laurent Hnr. 6753 St-Urbain Montréal, Québec H2S 3H2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Pierre Perrault Avocats Att: Me Pierre Perrault 75 rue St-Pierre Nord Joliette, Québec J6E 5X8	Région <u>06-06</u> Activité <u>6144(8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1. Les codes ne sont pas...
 2. Les codes de situation...
 3. Les codes de...
 4. Les codes de...
 5. Le nom de l'association est... après appelé "l'union".
 6. Le nom de l'association est...

213 7791

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-12-13

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

27720-01
8928-1



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: COEURS DE CELERI ST-LAURENT ENR.
6753, rue St-Urbain
Montréal, Qué.
H2S 3H2

ci-après appelé "l'Employeur",
partie de première part;

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)
détenant une charte de l'Union
Internationale des Travailleurs
Unis de l'Alimentation et du Commerce
affiliée à F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q., C.T.M.

ci-après appelée "l'Union",
partie de seconde part.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>RUBRIQUE</u>	<u>PAGE</u>
	But général de la convention	3
I	Reconnaissance et juridiction	3
II	Droits de la direction	3
III	Sécurité syndicale	4
IV	Affaires syndicales	4
V	Echange de renseignements	6
VI	Ancienneté	6
VII	Postes vacants et promotions	8
VIII	Mesures disciplinaires	8
IX	Procédure du traitement des griefs	8
X	Arbitrage	9
XI	Heures de travail	10
XII	Pauses	11
XIII	Salaires	11
XIV	Heures supplémentaires	12
XV	Vacances	13
XVI	Jours fériés	14
XVII	Congés sociaux	15
XVIII	Sécurité, Santé et Bien-être	16
XIX	Uniformes et buanderie	17
XX	Généralités	17
XXI	Validité des clauses	17
XXII	Continuité des opérations	17
XXIII	Durée de la convention	17
	Mémoire d'entente #1	19
	Mémoire d'entente #2	20
	Mémoire d'entente #3	21
	Mémoire d'entente #4	22
	Mémoire d'entente #5	23
	Mémoire d'entente #6	24
	Annexe "A"	25
	Annexe "B"	26

BUT GENERAL DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but, en général de favoriser les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses salariés et de pourvoir au bon fonctionnement, à l'efficacité et à l'économie de l'entreprise, de manière à assurer, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des salariés, tel que prévu aux présentes.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail du Québec le 12 juin 1984.

1.02 Lors de difficultés ou de mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention, les parties se réservent le droit de modifier, par entente mutuelle écrite, l'un ou l'autre des articles de la convention.

Cependant, les ententes sont nulles si l'une ou l'autre des parties ou les deux négligent de se conformer aux dispositions de l'article 72 du Code du Travail.

1.03 L'Employeur ne pourra octroyer aucun contrat à forfait qui aurait pour effet de causer la mise à pied de salariés réguliers.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

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

2.02 L'Employeur informera l'Union de toute nouvelle fonction à être créée dans son établissement et visée par le certificat d'accréditation. L'Union pourra négocier avec l'Employeur le salaire et, s'il y a lieu, les conditions particulières de la nouvelle fonction en tenant compte des taux de salaire stipulés aux présentes pour des fonctions similaires ou comparables. A défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union pourra se prévaloir de la procédure des griefs.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

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

3.02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paye.

3.03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'entrée sur son premier chèque de paye hebdomadaire, après une période d'attente de trente (30) jours travaillés suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.

3.04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier de l'Union le ou avant le dixième (10e) jour du mois suivant le mois où les déductions ont été faites.

3.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants et de les indemniser pour toutes réclamations ou poursuites prises contre eux qui soient liées, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux permanents peuvent, après avoir obtenu la permission des représentants de l'Employeur, laquelle ne sera pas refusée sans motif raisonnable, visiter l'établissement pour s'assurer que les dispositions de la présente convention sont respectées. Les deux parties collaboreront pour faciliter chaque visite afin d'éviter, de part et d'autre, toute perte de temps inutile.

4.02 Tout salarié nommé à une fonction permanente de l'Union (maximum d'un salarié à la fois) et qui fera la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance pourra obtenir un permis

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

4.02 (Suite)

d'absence non payé pour une période de six (6) mois, au maximum (par année calendrier). Il conserve et continue d'accroître son ancienneté pour la durée du permis d'absence. Il sera réinstallé dans la fonction qu'il occupait avant son départ sur avis préalable de quinze (15) jours, avant l'expiration des six (6) mois.

4.03 A) L'Employeur reconnaît le délégué syndical et son délégué substitut choisis par l'Union afin de maintenir la procédure des griefs. Il est entendu que le délégué syndical et son substitut ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils traitent avec l'Employeur au sein de l'entreprise.

B) Il est entendu que le délégué syndical a son travail normal à accomplir pour l'Employeur. Le délégué peut s'occuper de griefs à l'intérieur de l'entreprise sans perte de salaire durant les heures normales de travail. Il est entendu que le délégué syndical ne laissera pas son travail avant d'avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. La permission ne sera pas indûment refusée.

4.04 L'Employeur accorde un permis d'absence non payé au délégué syndical ou à son substitut (un à la fois) pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables par année calendrier. L'Union fait la demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré.

4.05 Le délégué syndical ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible qu'il soit apte à accomplir. Il est mutuellement entendu que ce privilège ne sera accordé qu'au délégué, lequel devra avoir au moins un (1) an d'ancienneté. La présente ne s'applique pas au substitut.

Le nom du délégué syndical sera remis à l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention et l'Union informera l'Employeur de tout changement.

4 . .

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (Suite)

4.06 L'Employeur met à la disposition de l'Union un tableau d'affichage que l'Union pourra utiliser pour les avis suivants:

- a) avis d'élections et de réunions;
- b) avis de nominations;
- c) résultats d'élections.

Tout autre avis devra être approuvé au préalable par l'Employeur.

4.07 L'Employeur s'engage à accorder au délégué qui fait partie du comité de négociation syndical les congés nécessaires, sans perte de salaire normal, lorsqu'il participe à des rencontres conjointes avec l'Employeur pour la négociation d'une nouvelle convention collective ou de certaines clauses de la convention collective ou au cours de négociation de nouvelles classifications d'emploi à insérer dans la présente convention. Il est entendu que les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux heures normales du délégué concerné.

4.08 Le jour où l'Union décrètera un vote pour l'élection des dirigeants locaux, l'Employeur permettra que le vote ait lieu dans son établissement, à la condition qu'il n'y ait ni propagande, ni controverse le jour du vote ou les jours précédents dans l'établissement.

ARTICLE V - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS

5.01 Dans les soixante (60) jours suivant la date de la signature de la présente convention, une liste comprenant le nom, le prénom, le numéro matricule, la fonction et la date d'embauchage de chaque salarié sera affichée par l'Employeur dans un endroit déterminé. Deux (2) semaines après l'affichage, la liste deviendra officielle et définitive. Entre-temps, tout salarié qui désire faire corriger son ancienneté peut s'adresser à l'Employeur, mais le fardeau de la preuve incombera au salarié.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu, les années, les mois et les jours pendant lesquels un salarié a été au service de l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (Suite)

6.02 Tout salarié régi par la présente convention acquiert le droit d'ancienneté après une période de probation de soixante (60) jours consécutifs effectivement travaillés. Son ancienneté est calculée à compter de la date de son embauchage. Pendant cette période de probation, il pourra être congédié par l'Employeur sans aucun recours.

6.03 Le droit d'ancienneté d'un salarié sera révoqué et son emploi sera terminé dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour cause juste;
- c) un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par lettre recommandée ou poste certifiée et dont copie a été transmise à L'Union.
- d) mise à pied de plus de douze (12) mois;
- e) un salarié s'absente de son travail pour une période de plus de deux jours consécutifs, sans permission écrite de l'Employeur, à moins qu'il ait une raison justifiant son absence et dont la preuve lui incombe.

6.04 A) L'ancienneté de compagnie des salariés prévaut dans tous les cas de réduction de personnel pour autant que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche. Il est entendu que dans un tel cas et en autant qu'il ait l'ancienneté requise, le salarié à être mis à pied pourra déplacer le plus jeune salarié.

B) L'Employeur convient de rappeler les salariés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que le dernier mis à pied sera le premier rappelé au travail en autant qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.

6.05 Un salarié régulier mis à pied recevra un préavis d'une (1) semaine ou une (1) semaine de salaire tenant lieu de préavis.

6.06 L'Employeur maintiendra à jour une liste d'ancienneté, une fois par année.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (suite)

6.07 Lorsqu'un salarié ayant acquis de l'ancienneté est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accroître son ancienneté pour une période de six (6) mois, au maximum.

ARTICLE VII - POSTES VACANTS ET PROMOTIONS:

7.01 Le salarié ayant le plus d'ancienneté a la priorité pour solliciter tout poste vacant et promotion pour autant qu'il possède la compétence et les aptitudes requises pour accomplir la fonction.

ARTICLES VIII- MESURES DISCIPLINAIRES:

8.01 La discipline prend la forme de réprimande verbale ou écrite, de suspension sans solde pour une période déterminée et de congédiement.

8.02 Une copie de l'avis disciplinaire sera remise au salarié et à son délégué syndical.

8.03 Quand il y a une entrevue avec un employé qui amène ou peut amener une mesure disciplinaire, l'employé peut être assisté de son délégué syndical.

8.04 Aucune mesure disciplinaire inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée si elle est datée de plus d'un (1) an.

ARTICLE IX - PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS

9.01 Un grief se définit comme une mésentente entre l'employeur et un ou plusieurs de ses salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des termes de la présente convention.

9.02 Tout salarié qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées a le droit de soumettre un grief.

9.03 De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

PREMIERE ETAPE:

Le salarié, seul ou accompagné d'un délégué syndical, qui croit que la convention collective de travail a été violée doit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement qui a donné naissance à la plainte, doit soumettre le grief verbalement au directeur des opérations.

Les deux parties se rencontrent pour tenter de résoudre le grief, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de réception par l'Employeur du grief.

DEUXIEME ETAPE:

A défaut de décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision du directeur des opérations, l'Union en appellera par écrit au Président dans les cinq (5) jours ouvrables suivants et celui-ci devra rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit à cette étape.

TROISIEME ETAPE:

A défaut de décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivants, ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision du président ou du représentant désigné de ce dernier, le grief peut être soumis à l'arbitrage, suivant les dispositions du Code du Travail.

9.04 Tout grief relatif à un congédiement sera soumis directement à la deuxième étape dans un délai maximum de quinze (15) jours ouvrables de congédiement.

9.05 La rédaction d'un grief détermine la nature du grief, les articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.

9.06 Un salarié ne subira aucune discrimination en raison de la soumission d'un grief.

9.07 Les limites de délais spécifiées ci-dessus sont de rigueur, mais peuvent être modifiées par une entente écrite des deux parties.

9.08 L'Employeur, l'Union ou des salariés peuvent soumettre un grief collectif dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective impliquant directement et au même moment plusieurs personnes ou les parties contractantes en tant que telles.

9.09 Toute correspondance relative aux griefs et arbitrages se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée.

ARTICLE X - ARBITRAGE:

10.01 La partie qui requiert l'arbitrage demande, dans les trente-et-un (31) jours ouvrables qui suivent le défaut d'entente, au Ministère du Travail, d'en désigner un arbitre et fait parvenir copie de sa demande à l'autre partie.

ARTICLE X - ARBITRAGE: (Suite)

10.02 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa nomination, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

10.03 L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention. Il n'aura pas le droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

10.04 Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a autorité pour maintenir, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a autorité pour décider la compensation salariale totale ou partielle à laquelle le salarié a droit.

10.05 La décision de l'arbitre sera finale et exécutoire.

10.06 Les frais et dépenses de l'arbitre sont défrayés à parts égales par les parties.

10.07 Service accéléré d'arbitrage des griefs

Les parties aux présentes conviennent que, dans les cas de griefs découlant de suspensions ou congédiements devant être soumis ultérieurement à l'arbitrage, l'Employeur et l'Union pourront avoir recours au Service accéléré d'arbitrage des griefs instauré par le Ministère du Travail du Québec. Il est entendu que l'Employeur et l'Union signeront conjointement les formulaires d'inscription exigés par le Service accéléré d'arbitrage des griefs.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

11.01 La semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures pour tous les salariés, commençant le lundi matin à 07:00 heures.

11.02 La journée normale de travail est de neuf (9) heures commençant à 07:00 heures et se terminant à 17:00 heures.

11.03 Les heures de travail sont successives, incluant la période de repas sans solde qui est d'une durée d'une (1) heure. Cependant, sur entente mutuelle entre les parties contractantes, la durée de la période de repas peut être modifiée.

11.04 Aucun salarié ne doit pointer sa carte de présence ou quitter l'établissement avant l'heure normale fixée pour le départ.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL (Suite)

11.05 Rien dans l'article XI qui précède ne doit s'interpréter comme une garantie d'un nombre d'heures spécifique de travail par jour ou par semaine.

L'Employeur respectera les prévisions de l'article 6.04.

ARTICLE XII - PAUSES

12.01 Une période de repos permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail, dix (10) minutes la première moitié de sa période de travail et dix (10) minutes la deuxième moitié de sa période de travail, est accordée aux salariés, sans perte de salaire. Cette période de repos est programmée vers le milieu de chaque demi-période de travail. Il n'est pas permis à aucun salarié de quitter l'établissement de l'Employeur au cours de ces périodes de repos.

12.02-A-Le salarié qui doit travailler deux (2) heures supplémentaires, après sa journée normale de travail, a droit à une période de repos payée de dix (10) minutes avec pleine rémunération; cette période de repos est prise approximativement à la fin de la journée normale de travail.

B-Les salariés qui doivent travailler plus de deux (2) heures supplémentaires ont droit à une période de repas payée d'une demi-heure (30 minutes).

C-Par la suite, le salarié a droit à dix (10) minutes additionnelles pour chaque deux (2) heures supplémentaires travaillées.

ARTICLE XIII - SALAIRES

13.01 La classification des occupations et les salaires apparaissent aux annexes A & B de la présente convention, lesquelles font partie intégrante de la présente convention.

13.02 A) Un salarié affecté temporairement par l'Employeur à une tâche inférieure reçoit son salaire normal.

B) Un salarié affecté temporairement par l'Employeur à une tâche supérieure reçoit le salaire de tâche supérieure pour le temps effectivement travaillé.

ARTICLE XIII - SALAIRES (Suite)

13.03 Un salarié qui exerce son droit d'ancienneté pour travailler à une tâche de classification inférieure, reçoit le moins élevé des deux salaires suivants: salaire de la fonction à laquelle il est transféré, selon son ancienneté, ou son salaire actuel.

13.04 La paye est distribuée tous les jeudis de chaque semaine. Si le jeudi est jour férié, la distribution se fait le jour ouvrable précédent.

13.05 Sur le bordereau du chèque de salaire, l'Employeur doit inscrire les mentions suivantes:

Le nom de l'Employeur; les nom et prénoms du salarié; l'identification de l'emploi du salarié; la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement; le nombre d'heures payées au taux normal; le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable; la nature et le montant des primes; le taux du salaire; le montant du salaire brut; la nature et le montant des déductions opérées; le montant du salaire net versé au salarié.

13.06 Le montant des retenues syndicales apparaîtra sur les formulaires T4 et Relevé I.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLEMENTAIRES

14.01 A) Tout travail effectué en sus du total d'heures de la semaine normale de travail est rémunéré à raison de temps et demi.

B) Tout travail effectué le dimanche est rémunéré à raison de temps double.

C) L'Union reconnaît que la bonne marche des opérations nécessitera parfois des heures supplémentaires et que les salariés doivent les travailler.

14.02 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail reçoit le paiement d'au moins quatre (4) heures au taux normal majoré de moitié ou au taux double, selon le mode de paiement établi dans le présent article. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme normal de travail.

14.03 Lorsque l'Employeur décide qu'il y a des heures supplémentaires à effectuer, les heures supplémentaires sont réparties aussi équitablement que possible entre les salariés d'une même occupation.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLEMENTAIRES (Suite)

14.04 Aucun salarié ayant travaillé des heures supplémentaires n'est tenu de prendre congé dans le but de compenser les heures supplémentaires pendant lesquelles il a travaillé.

ARTICLE XV - VACANCES

15.01 A) L'Employeur convient d'accorder à ses salariés des vacances payées. Les salariés ayant acquis l'ancienneté nécessaire au 30 avril de l'année courante auront droit à:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées</u>
Moins d'un an	1 jour par mois de service (maximum: 10 jours) payable à 4% du salaire;
Un (1) an	2 semaines payables à 4% du salaire;
Dix (10) ans et plus	3 semaines payables à 6% du salaire

B) Pour les fins de déterminer la durée et la paye de vacances auxquelles les salariés ont droit, l'année commence le 1er mai et se termine le 30 avril de chaque année.

15.02 Le choix des périodes de vacances se fait par ordre d'ancienneté, par occupation.

Une copie de la programmation des vacances est remise au délégué syndical au plus tard le 30 mars. La programmation est affichée le quinze (15) avril de l'année courante.

15.03 Les vacances du salarié sont prises dans l'année courante (1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année subséquente) à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié concerné.

15.04 A) Tous les salariés auront l'opportunité de prendre leurs vacances pendant la période privilégiée jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) semaines.

B) Si un salarié désire prendre ses vacances en dehors de la période privilégiée des vacances, il pourra les prendre consécutivement, à son choix.

ARTICLE XV - VACANCES (Suite)

C) Il est entendu que l'Employeur peut déterminer le nombre de salariés absents en même temps.

D) La période privilégiée des vacances s'établit à compter du 15 juin au 15 septembre.

15.05 Le salarié reçoit le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances sur un chèque différent de son chèque de salaire.

15.06 Les vacances ne sont pas cumulatives.

15.07 Le salarié qui se marie a la préférence pour le choix de ses vacances.

15.08 Les salariés qui quittent le service de l'Employeur ont droit au paiement de vacances dû au moment de leur départ, calculé du premier mai à la date de leur départ, basé sur les années de service au moment du départ, d'après 4% ou 6% de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai de chaque année.

ARTICLE XVI - JOURS FERIES

16.01 A) Les jours fériés suivants, en plus d'être chômés, sont payés aux salariés qui ont complété leur période de probation:

- Jour de l'An
- Vendredi Saint ou Lundi de Pâques, au choix de l'Employeur, pour tous les salariés le même jour
- Fête de Dollard
- Fête Nationale
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- 26 décembre ou 2 janvier

B) Une fois que l'Employeur aura déterminé ses besoins, les employés auront le choix, selon leur ancienneté, par classification, de travailler, soit le 26 décembre ou le 2 janvier.

C) Tous les jours fériés ci-haut mentionnés qui surviennent un samedi ou un dimanche sont reportés au jour ouvrable précédent ou suivant, au choix de l'Employeur.

D) Le paiement pour les fêtes est calculé sur la base de neuf (9) heures multipliées par le taux normal du salarié

ARTICLE XVI - JOURS FERIES (Suite)

16.02 Lorsqu'un (1) ou des congés, tel que définis à la clause 16.01 survient (surviennent) pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci a le choix entre:

- a) être payé pour cette ou ces journées;
- b) prendre ce ou ces congés équivalents immédiatement avant ou immédiatement après ses vacances, ou encore à une date ultérieure, après entente avec la direction.

16.03 Tout - salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congé précités est rémunéré au taux normal en sus du paiement du congé.

16.04 Si un (1) ou des congés surviennent lors d'une semaine donnée, la semaine de travail est réduite d'un nombre de jours correspondant.

16.05 Pour avoir droit au paiement des jours fériés, le salarié doit avoir travaillé sa dernière équipe programmée, avant la fête et sa première équipe programmée après la fête, à moins que ce ne soit pour cause de maladie dont la preuve incombe au salarié ou encore, avec permission obtenue d'avance de l'Employeur.

Il est également entendu que les salariés absents n'ont pas droit aux congés fériés s'ils reçoivent des prestations du Régime d'assurance collective ou de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (CSST) ou de la Régie d'assurance automobile du Québec.

ARTICLE XVII - CONGES SOCIAUX

17.01 Tout salarié qui a complété sa période de probation peut bénéficier d'un congé, sans réduction de salaire dans les cas suivants, pourvu que l'événement ci-après mentionné survienne lors de jours ouvrables seulement:

- i) le jour de son mariage;
- ii) une journée à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur.

Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

ARTICLE XVII - CONGES SOCIAUX (Suite)

17.02 Tout salarié qui a complété sa période de probation peut bénéficier d'un congé, sans salaire, dans les cas suivants, pourvu que l'événement ci-après mentionné survienne lors de jours ouvrables seulement:

- i) Le jour du mariage de l'un de ses enfants;
- ii) pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

17.03 Le paiement pour les congés sociaux est calculé sur la base de neuf (9) heures multipliées par le taux normal du salarié.

ARTICLE XVIII - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

18.01 L'Employeur et les salariés continueront de prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé des salariés pendant les heures de travail.

18.02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler, suite à une maladie ou un accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, s'il est physiquement qualifié à accomplir les fonctions.

18.03 L'Union pourra, à l'occasion, soumettre des recommandations concernant la sécurité, la santé et le bien-être des salariés.

18.04 A) Tout salarié victime d'un accident de travail recevra son indemnité, conformément à la Loi de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

B) Il est convenu que tout salarié, victime d'un accident du travail, recevra paiement pour toute la journée de l'accident.

18.05 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical en tout temps, par le médecin désigné par l'Employeur, aux frais de l'Employeur.

18.06 L'Employeur verra à ce qu'il y ait toujours sur les lieux des personnes habilitées à dispenser les premiers soins aux salariés.

ARTICLE XIX - UNIFORMES ET BUANDERIE

19.01 L'Employeur convient de fournir à ses salariés d'entrepôt les serviettes et vêtements protecteurs exigés par ses règlements et d'assumer les frais d'entretien de ces articles.

19.02 L'Employeur s'engage à fournir des vêtements protecteurs contre le froid à l'opérateur de chariot élévateur. Ces vêtements sont nettoyés au besoin et ce, aux frais de l'Employeur.

ARTICLE XX - GENERALITES

20.01 L'Employeur convient qu'en aucun temps il n'utilisera les services de personnes à l'emploi d'agences de placement.

ARTICLE XXI - VALIDITE DES CLAUSES

21.01 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

ARTICLE XXII - CONTINUITÉ DES OPERATIONS

22.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lock-out, ni piquetage, boycottage, arrêt ou ralentissement de travail.

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION

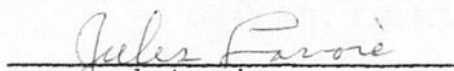
23.01 La présente convention entre en vigueur le 15 novembre 1984 et demeurera en vigueur jusqu'au 30 juin 1987.

23.02 L'Employeur ou l'Union peut donner un avis de rencontre pour la négociation d'une nouvelle convention collective ou de certaines clauses de la convention collective, tel que stipulé à l'article 52 du Code du Travail.

23.03 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 l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les représentants respectifs des parties aux présentes ont signé, à Montréal, ce 15 ième jour du mois de *novembre* 1984.

Union des Employés de Commerce
Local 501

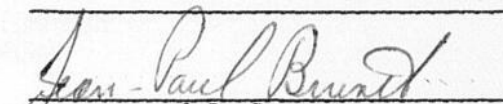


J. Lavoie

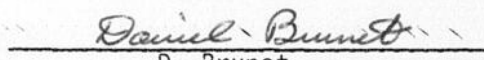


D. Dinelle


Coeurs de Céleri St-Laurent Enr.



J.P. Brunet



D. Brunet



M. Brunet

MEMOIRE D'ENTENTE #1

ENTRE

COEURS DE CELERI ST-LAURENT ENR.

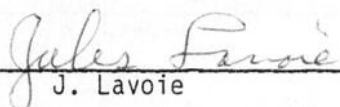
ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
Local 501, T.U.A.C. (UFCW)

Les parties ont convenu de ce qui suit:

Les salariés exclus de l'unité de négociation, y compris les gérants (sauf les membres de la famille BRUNET), n'effectueront aucun travail normalement fait par les salariés de l'unité de négociations.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le *15* ième jour du mois de *novembre* 1984

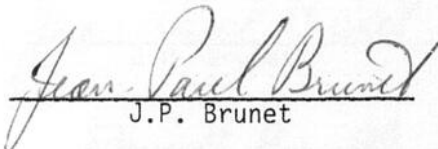


J. Lavoie




D. Dinelle


UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
Local 501



J.P. Brunet



D. Brunet



M. Brunet

COEURS DE CELERI ST-LAURENT ENR.

MEMOIRE D'ENTENTE #2

ENTRE

COEURS DE CELERI ST-LAURENT ENR.

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
Local 501, T.U.A.C. (UFCW)

Les parties ont convenu de ce qui suit:

Un boni de 55\$ sera payé à tous les salariés qui ont complété leur période de probation, à la date de la signature de cette convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 15 ième jour du mois de *novembre* 1984

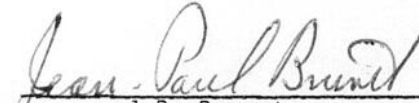


J. Lavoie



D. Dinelle

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
Local 501



J.P. Brunet



D. Brunet



M. Brunet

COEURS DE CELERI ST-LAURENT ENR.

MEMOIRE D'ENTENTE #3

ENTRE

COEURS DE CELERI ST-LAURENT ENR.

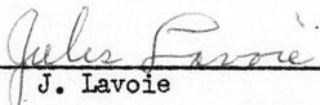
ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
local 501, T.U.A.C. (UFCW)

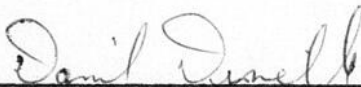
Les parties ont convenu de ce qui suit:

Cette convention collective entre en vigueur à la date de la signature, à l'exception des taux de salaires qui sont effectifs le 1er Novembre 1984, sur les heures travaillées par les salariés de cette convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 15 ième jour du mois de ~~Novembre~~ 1984.

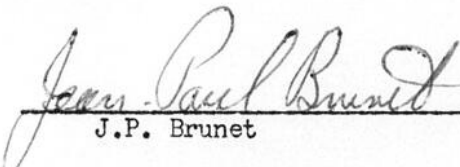


J. Lavoie




D. Dinelle


UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
Local 501



J.P. Brunet



D. Brunet



M. Brunet

COEURS DE CELERI ST-LAURENT ENR.

MEMOIRE D'ENTENTE #4

ENTRE

COEURS DE CELERI ST-LAURENT ENR.

et

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
Local 501, T.U.A.C. (UFCW)

Les parties ont convenu de ce qui suit:

A partir de la dernière année de cette convention collective, les salariés ayant acquis l'ancienneté nécessaire selon l'article 15.01 et qui ont huit (8) ans et plus de service continu auront droit à trois (3) semaines de vacances payables à 6% du salaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le
15 ième jour du mois de *novembre* 1984

Jules Lavoie
J. Lavoie

Jean-Paul Brunet
J.P. Brunet

D. Dinelle
D. Dinelle

D. Brunet
D. Brunet

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
Local 501

Michel Brunet
M. Brunet

COEURS DE CELERI ST-LAURENT ENR.

MEMOIRE D'ENTENTE # 5

ENTRE

COEURS DE CELERI ST-LAURENT ENR.


ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
local 501, T.U.A.C. (UFCW)

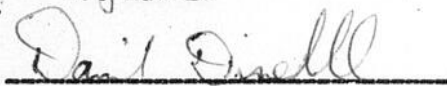
Les parties ont convenu de ce qui suit:

M. M. Landry chauffeur de camion, sera payé le taux suivant: à partir du premier novembre 1984: 7,25\$ de l'heure; à partir du 30 juin 1985: 7,65\$ de l'heure et à partir du 30 juin 1986: \$8.00 de l'heure.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Montréal, le 15 ième jour du mois de novembre 1984.

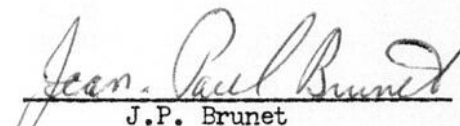


J. Lavoie

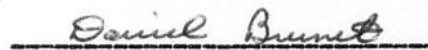


D. Dinelle


UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
Local 501



J.P. Brunet



D. Brunet



M. Brunet

COEURS DE CELERI ST-LAURENT ENR.

A N N E X E " A "

LISTE DES SALARIES:

01/11/84

M. Landry	Chauffeur	\$7.25
A. Modesto	Trimmer	5.50
M. de Sousa	Trimmer	5.50
M. Oliveira	Trimmer	5.50
J.B. Brisebois	Journalier	5.95
M. Ferreira	Trimmer	5.50
C. Limoges	Empaqueteur	5.00
D. Dinelle	Journalier	5.95
M. Falcao	Trimmer	5.50
J.W. Kerby	Trimmer	5.50
G. Losier	Emballeur	5.75
P.A. Bastien	Trimmer	5.50
A. Ferreira	Trimmer	5.50
M. Viveiros	Trimmer	5.50
M. Raposo	Trimmer	5.50
D. Chouinard	Emballeur	5.75
R. Gauvin	Chauffeur	6.40
F. Medeiros	Trimmer	5.50

A N N E X E " B "

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

	01 nov. 1984	30 juin 1985	30 juin 1986
<u>EMPAQUETEUR</u>	\$5.00	\$5.30	\$5.70
<u>TRIMMER</u> (12 mois et plus)	5.50	5.70	6.10
(6-12 mois)	5.25	5.45	5.85
(0-6 mois)	5.00	5.20	5.60
<u>EMBALLEUR</u> (12 mois et plus)	5.75	5.95	6.35
(6-12 mois)	5.40	5.65	6.05
(0-6 mois)	5.00	5.25	5.65
<u>JOURNALIER</u>	5.95	6.30	6.70
<u>CHAUFFEUR DE CAMION</u>	6.40	6.80	7.20

Les taux de 0-6 mois et 6-12 mois s'applique seulement aux salariés
nouvellement embauché.