

01651-9

C.A.E. 5147 NO.CDNV. 16519
AFFIL. 6 NB.EMPL. 14
EMP.CDUV. 0 ET.GEDG. 94300 20
PERS.VIS. 5 NB.ACC. Q04971001
DATE ENR.840917

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

0165/9

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		Q 4971
Date	Signature 84-06-20	Reception 84-06-26	Durée	Du 84-02-01	Au 85-09-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 14

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de Commerce de Gros de Chicoutimi	<input type="checkbox"/> Déposant J.W. Picard Limitée 81 ouest, rue Jacques Cartier Chicoutimi, Qc G7H 1S1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc. 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4 Att: <u>M. J. M. Ouellet</u>	Région <u>02-01</u> Activité <u>6299-08</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Stéphane Demers</i>	Date 84-07-03

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE J. W. PICARD LIMITEE
81 OUEST, RUE JACQUES-CARTIER
CHICOUTIMI QUE.
G7H 1E9

CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR"

ET SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU COMMERCE
DE GROS DE CHICOUTIMI (CSN)
200 EST, RUE RACINE
CHICOUTIMI QUE.
G7H 1S1

CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

1er février 1984 au 1er septembre 1985

84 JUN 26 15:48

H. C. G. T.
QUEBEC

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALES

- 1.01 L'employeur reconnaît que le Syndicat a été dûment accrédité par la Commission des Relations du Travail de la Province de Québec, comme agent négociateur pour représenter les salariés en conformité avec le certificat émis le 15 mars 1955, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.
Dossier du Ministère du Travail du Québec: Q-4971-01

ARTICLE 2.- BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 But visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'employeur et le salarié, d'assurer un meilleur rendement de travail et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3.- COOPERATION

- 3.01 L'employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et le syndicat s'engage à favoriser la discipline dans l'établissement et à encourager les salariés à fournir du travail loyal et honnête.
- 3.02 Le Syndicat et l'employeur s'engagent à coopérer ensemble en vue du respect des stipulations contenues dans la présente convention collective aussi bien que des prescriptions de la Loi.

ARTICLE 4.- CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 4.01 Les conditions de travail qui étaient en vigueur pour l'ensemble des salariés avant la signature de la présente convention et qui n'ont pas été expressément modifiées par la présente convention doivent être maintenues à moins d'entente entre l'employeur et le Syndicat.

ARTICLE 5.- GREVE OU LOCK-OUT

- 5.01 L'employeur et le syndicat s'engagent, pour la durée de la convention à ne recourir à aucune grève ou lock-out.

ARTICLE 6.- DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions inhérentes à la direction sont du ressort de l'employeur, et que ces fonctions comprennent sans s'y limiter:
- (a) le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
 - (b) le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
 - (c) le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et des règlements visant à protéger les salariés, les établissements et l'équipement;
 - (d) le droit de prendre et d'appliquer pour cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe, des décisions en matière de congédiement, suspension, rétrogradation ou autre mesure disciplinaire;

- 6.01 (e) le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classer ses salariés;
- (f) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail.
- 6.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'employeur peut être soumis pour enquête et règlement, conformément à la procédure de griefs énoncée à l'article 11.

ARTICLE 7.- AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 L'employeur s'engage à coopérer avec le syndicat en mettant à sa disposition, des tableaux pour y afficher des avis du Syndicat pourvu que ces avis ne soient pas dirigés contre l'employeur. Une copie de ces avis du Syndicat devra être envoyée à l'employeur.

ARTICLE 8.- REPRESENTATION

- 8.01 Aux fins d'application de cette convention, l'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer deux (2) salariés dont un substitut parmi les salariés travaillant dans l'établissement, pour représenter les salariés auprès de l'employeur. Cependant, aucune activités syndicales n'aura lieu durant les heures de travail sans le consentement préalable de l'employeur.
- 8.02 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur, l'employeur s'engage à le recevoir dans ses établissements, sur rendez-vous, pour fins de négociation, enquête et règlement des griefs.
- 8.03 L'employeur accordera des congés sans solde aux officiers du Syndicat et à ses membres désignés pour assister à des activités syndicales officielles, congrès, journées d'étude, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié.
- 8.04 Le nombre des délégués ainsi libérés ne devra pas dépasser un (1) délégué à la fois et ils devront au préalable avoir obtenu la permission de l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance et l'employeur ne doit pas refuser sans raison valable. Toutefois, un salarié ne pourra s'absenter ainsi plus de dix (10) jours ouvrables par année de contrat.
- 8.05 Nonobstant les dispositions qui précèdent, advenant le cas où un salarié dans l'établissement serait un officier supérieur du Syndicat, (président, vice-président, secrétaire, trésorier, directeur) il pourra s'absenter sans paie, sur une période de vingt (20) jours ouvrables par année.

ARTICLE 9.- REGIME SYNDICAL

- 9.01 Tous les salariés assujettis à la présente convention, membres en règle du Syndicat, doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention.
- 9.02 Tout salarié régi d'une façon ou d'une autre par la présente convention doit, comme condition d'emploi, autoriser par écrit l'employeur à retenir chaque semaine sur son salaire, le montant équivalent à la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du Syndicat, selon la formule apparaissant à l'annexe "A" de la convention. L'employeur devra congédier immédiatement tout salarié qui révoquera cette autorisation. L'employeur s'engage à faire parvenir les dites formules d'autorisation de retenue avec copie au Syndicat.

- 9.03 L'employeur remettra mensuellement au trésorier du Syndicat, le montant total des cotisations syndicales perçues sur chaque paie.
- 9.04 (a) Une liste des salariés indiquant le montant déduit de la paie de chacun de ceux-ci doit accompagner les remises.
- 9.04 (b) Cette liste inclura le nom du salarié, sa fonction, son salaire ainsi que le montant prélevé et copie de cette liste est adressée mensuellement à la Fédération du Commerce Inc. (CSN), 20 sud, rue St-Joseph, Alma, G8B 3E4.
- Enfin, l'employeur s'engage à indiquer sur les formules T-4 et TP-4 les cotisations syndicales versées par ses salariés.

ARTICLE 10.- ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté du salarié est égale à la durée de ses services continus pour l'employeur.
- 10.02 Tout salarié doit, pour acquérir le droit d'ancienneté, avoir complété une période d'essai de soixante (60) jours de travail comme salarié de l'employeur. Après cette période, le salarié acquiert son droit d'ancienneté et celle-ci est établie rétroactivement à la date de son dernier embauchage.
- 10.03 Les parties à la présente convention reconnaissant qu'une liste d'ancienneté a été fournie par l'employeur et elle est acceptée par les parties, pour fins des présentes, cette liste étant annexée à la convention pour faire partie - Annexe "C".
- 10.04 Dans tous les cas de mise à pied et de réembauchage, la préférence sera accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi.
- 10.05 Il est spécifiquement entendu que l'employeur donnera une semaine d'avis ou une semaine de paie au ou aux salariés réguliers susceptibles d'être mis à pied et ce, pour la seule raison d'un manque de travail dans l'entreprise de l'employeur.
- Cependant, il est spécifiquement entendu que le ou les salariés réguliers donneront une semaine d'avis ou une indemnité, à même leurs bénéfices marginaux, d'une semaine de paie à l'employeur lorsque le ou les salariés réguliers quittent leur emploi.
- 10.06 Un salarié perd son droit d'ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- (1) il quitte volontairement son emploi;
 - (2) il est congédié pour juste cause;
 - (3) il s'absente de son travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans la permission de son employeur, sauf, s'il peut fournir une raison valable pour ne pas avoir averti ainsi son employeur.
 - (4) il refuse de reprendre le travail dans les trois (3) jours qui suivent un avis de retour, par l'employeur, envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue.

10.07 L'employeur convient d'afficher sur un tableau à cette fin, toute fonction nouvelle ou vacante pendant cinq (5) jours ouvrables dans le département où se crée la vacance. Une description sommaire de la fonction s'y rattachant sera affichée. Les parties conviennent d'accorder la préférence à l'applicant ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche. S'il n'y a eu d'application de la part d'un salarié qualifié pour un poste vacant ou une nouvelle fonction qui aura été affichée durant les cinq (5) jours ouvrables requis, l'employeur pourra la remplir en se servant d'un salarié de son choix ou encore un nouveau salarié.

10.08 Un salarié pourra être transféré temporairement d'un département à un autre par l'employeur, mais il sera toujours loisible à un salarié de refuser un transfert permanent d'un département à un autre.

10.09 Cependant, un salarié transféré temporairement ne subira aucune diminution de salaire dans un autre département.

10.10 Pour les fins de la présente convention, un transfert temporaire est un transfert de moins de vingt-huit (28) jours de calendrier.

10.11 Un salarié promu à une fonction qui n'est pas couverte par le certificat de reconnaissance syndicale aura droit à une période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables d'essai. Au cours de cette période, il lui sera loisible de reprendre son ancienne fonction aux mêmes conditions et sans perdre son droit d'ancienneté. L'employeur pourra également au cours de cette période d'essai, retourner ce salarié à son ancienne fonction.

ARTICLE 11.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et croyant avoir été congédié injustement, soumettra son grief selon les dispositions qui suivent.

11.02 Première étape

Dans les dix (10) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, le salarié ou de la connaissance que le salarié en a, le salarié doit le soumettre à son contremaître.

11.03 Deuxième étape

Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les huit (8) jours suivant ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue, le salarié concerné pourra en appeler par écrit au gérant du personnel dans les dix (10) jours suivants.

11.04 Troisième étape

A défaut de décision écrite du gérant du personnel dans les trois (3) jours de la réception du grief par lui-même ou si le salarié n'accepte pas la décision du gérant, il pourra recourir à l'arbitrage en vertu de l'article 88 du Code du Travail de la Province de Québec dans un délai de trente (30) jours.

11.05 La décision du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties.

11.06 Le tribunal n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention, ni pour modifier quelque partie que ce soit, ou ajouter quoi que ce soit à la dite convention.

11.07 Dans le cas de congédiement ou de suspension, le tribunal aura juridiction pour:

- (a) maintenir le congédiement ou la suspension;
- (b) réinstaller le ou les salariés suspendus ou congédiés dans leur ancienne fonction, avec ou sans indemnité.

ARTICLE 12.- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

12.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés sera de quarante (40) heures par semaine sur laquelle semaine, deux heures et demi (2½) seront accordées comme temps de repos à raison de quinze (15) minutes pendant l'avant-midi et quinze (15) minutes pendant l'après-midi pour chaque jour ouvrable.

12.02 Les heures de travail seront les suivantes:
du Lundi au Vendredi:
de 8.00 heures à 17.00 heures
Samedi: de 8.00 heure à 12.00 heures pour tous les salariés
qui travaillent de jour
Par rotation, quelques salariés peuvent être cédulés entre 8.00 heures et 18.00 heures et ce, après entente avec le Syndicat.

12.03 L'employeur pourra voir des salariés régulières qui travaillent de nuit, dont les heures de travail seront réparties entre le lundi, une minute (0.01 a.m.) et le vendredi à 8.00 heures a.m.. Tout salarié appelé à travailler à l'intérieur de ces heures recevra comme prime de soir ou de nuit (\$2.00).

Cependant, advenant la nécessité d'une telle équipe, l'employeur devra, après entente entre les parties, établir une cédule rotative de travail.

12.04 Toute heure de travail autorisée ou requise par l'employeur accomplie en dehors des heures régulières ci-haut mentionnées ou en plus de la semaine normale de travail ci-haut établie sera considérée comme temps supplémentaire et rémunéré sur la base d'une fois et demi (1½) le taux horaire régulier du salarié concerné et ce, par ordre d'ancienneté.

12.05 Les salariés auront droit à une (1) heure pour le repas du midi pour les salariés qui travaillent le jour et les salariés qui travaillent la nuit auront droit à une (1) heure pour le repas de nuit.

ARTICLE 13.- JOURS DE FETES CHOMEES ET PAYEES

13.01 Le Jour de l'An (1er janvier)
Le 2 janvier (lendemain du Jour de l'An)
Le Vendredi Saint à 12.00 heures (midi)
Le Lundi de Pâques
La St-Jean-Baptiste
Le Jour de la Confédération
La Fête du Travail
L'Action de Grâces
Le 24 décembre à 12.00 heures (midi)
Le Jour de Noel (25 décembre)
Le 26 décembre (lendemain de Noel)
Le 31 décembre à 12.00 heures (midi)
Le 1er mai, si les compétiteurs sont fermés.

- 13.02 Il est bien entendu cependant que les salariés seront payés pour les fêtes chômées plus haut mentionnées, à la condition qu'ils soient au travail pour la journée ouvrable qui suit ladite fête chômées et pourvu de plus, que ces congés tombent des jours ouvrables, sauf en cas de maladie et accident de travail.
- 13.03 Si un ou plusieurs jours chômés surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, ce dernier a droit au choix de l'employeur soit de recevoir le montant que représente son congé payé en plus de l'allocation régulière pour ses vacances, soit de recevoir un jour additionnel de congé, à une date postérieure, pour remplacer ce congé payé.

ARTICLE 14.- REPAS

- 14.01 Les salariés appelés à prendre des repas à l'extérieur de leur domicile, à la demande de l'employeur, recevront 6.00\$ du repas pour deux (2) ans.

ARTICLE 15.- SALAIRES

- 15.01 Le salaire sera payable une fois par semaine, en monnaie légale du Canada ou par chèque de l'employeur au plus tard le vendredi midi.
- 15.02 Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur salaire:
- (1) le nom et prénom du salarié;
 - (2) la date de la période de paie;
 - (3) le taux du salaire;
 - (4) le temps supplémentaire;
 - (5) les déductions faites;
 - (6) le montant net payé.
- 15.03 Les salaires minimum sont ceux énumérés dans l'annexe "B" et "C" qui font partie intégrante de la présente convention.
- 15.04 Il est entendu que les salariés actuellement rémunérés à un taux plus élevé que celui fixé dans la présente convention ne devront de ce fait, subir aucune diminution de salaire.
- 15.05 Tout salarié régulier a droit à son salaire hebdomadaire pourvu qu'il ait travaillé au moins 25 heures durant la semaine. Il faut, toutefois, qu'il ait travaillé tout le temps où ses services ont été requis durant ladite semaine, et celà même s'il n'a pas travaillé chaque jour.

ARTICLE 16.- CONGES SPECIAUX

- 16.01 Tout salarié régulier aura droit aux congés suivants:
- (a) A l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours
 - (b) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, survenu entre le décès et les funérailles inclusivement;
 - (c) la veille de son mariage, s'il s'agit d'un jour ouvrable: une (1) journée

- 16.01 suite ...
- (d) A l'occasion de la naissance ou du baptême de son enfant: une (1) journée, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable;
- (e) A l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère, une (1) journée, soit la journée des funérailles, s'il s'agit d'un jour ouvrable.

16.02 Ces jours de congé ne seront pas accordés s'ils coïncident avec un autre jour de congé ou de vacances. En plus, le salarié devra fournir à la demande de l'employeur, la preuve du fait justifiant le congé et il devra prévenir son supérieur immédiat, le plus tôt possible, avant de prendre ledit congé.

ARTICLE 17.- SECURITE ET SANTE

17.01 Tout salarié régulier a droit à une (1) journée d'absence pour maladie, par mois, payée selon son taux de salaire régulier, jusqu'à concurrence de douze (12) jours pendant la durée de la convention.

Les parties aux présentes ont convenu que l'indemnité payable par l'employeur à ses salariés, en cas d'application du régime d'absence pour maladie, soit le régime d'assurance collective en vigueur dans l'entreprise ne dépassera pas la différence entre le salaire régulier du salarié et l'indemnité reçue de la compagnie d'assurance.

17.02 Pour avoir droit à cette rémunération, le salarié maladie devra avertir le plus tôt possible et devra fournir, sur demande, un certificat médical attestant qu'il est malade ou a été malade. En outre, l'employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié, par un médecin de son choix, aux frais de l'employeur.

17.03 Si le salarié n'a pas utilisé les jours d'absence en maladie, il reçoit à l'anniversaire de la convention 100.00\$. Si le salarié est malade ou a été malade, il a droit au résidu du 100.00\$, minimum 10.00\$ par jour.

ARTICLE 18.- VACANCES

18.01 La période de service donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

18.02 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, n'ont pas une (1) année de service continu pour l'employeur, auront droit à une vacance annuelle d'une durée d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'employeur, pour un maximum de deux (2) semaines.

18.03 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont une (1) année de service pour l'employeur, auront droit à deux (2) semaines de vacances.

18.04 Tout salarié qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, a quatre (4) ans ou plus de service continu pour l'employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances. La 3e semaine sera prise après entente entre le salarié et l'employeur.

18.05 Tout salarié qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, a dix (10) ans de service continu pour l'employeur, a droit à 4 semaines de vacances.

- 18.07 Pour la rémunération, une (1) semaine de vacances signifie cinq (5) jours payés au taux stipulé dans la présente convention.
- 18.08 La période de prise de vacances sera du 1er mai au 30 octobre de chaque année.
- 18.09 Les vacances seront fixées par l'employeur qui tiendra compte de la préférence exprimée par le salarié ayant le plus d'ancienneté.
- 18.10 La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances ou lorsqu'il quitte son emploi, si cela a lieu avant que les vacances soient prises.

ARTICLE 19.- DUREE DE LA CONVENTION

- 19.01 La présente convention prend effet à compter du 1er février 1984, pour se terminer le 1er septembre 1985.
- 19.02 Rétroactivité

La rétroactivité est payée entièrement dans les quinze (15) jours qui suivent la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à CHICOUTIMI
ce 20 ième jour du mois de juin de l'année 1984.

J. W. PICARD LIMITEE

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
COMMERCE DE GROS DE CHICOUTIMI (CSN)

Par: Albert Picard

Jean Landry

J. Picard

ANNEXE " B "

AUGMENTATION DE SALAIRE

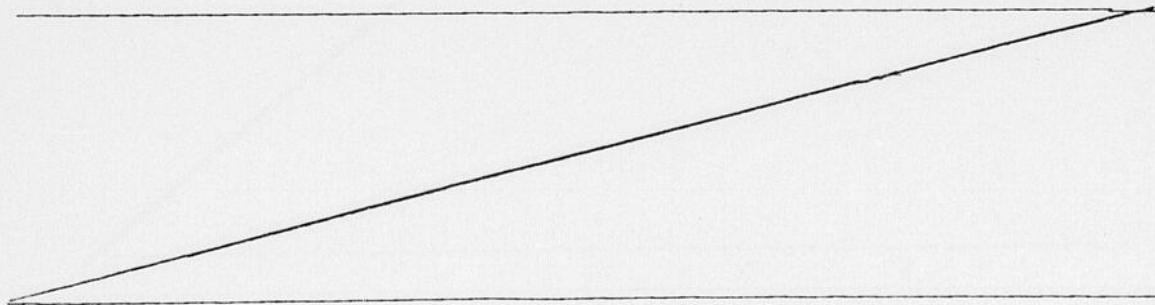
	<u>Salaire au</u> 01.02.84	<u>Augmentation</u>	<u>01.02.84</u>
BEAULIEU, Sylvio	437.14 \$	15.00	452.14 \$
COTE, Guy	427.14	20.00	447.14
FORTIN, Gilles	427.14	20.00	447.14
GAUDREAU, Gilles	427.14	20.00	447.14
DESBIENS, Jean-Pierre	427.14	20.00	447.14
TREMBLAY, Jacques	417.24	20.00	437.24
SIMARD, Jacques	417.24	20.00	437.24
DUFOUR, Claude	407.54	20.00	427.54
GILBERT, Jean-Claude	407.54	20.00	427.54
DIONNE, Mario	359.83	30.00	389.83
TREMBLAY, Luc	336.85	35.00	371.85
GAUDREAU, Serge	285.43	45.00	330.43

INDEXATION AU COUT DE LA VIE

Chaque salarié obtiendra un réajustement de salaire à raison de 2.5 cents l'heure par point d'augmentation à l'indice des prix à la Consommation (I.P.C.) publié par le Bureau fédéral des Statistiques (Statistiques Canada) et ce, à tous les trois (3) mois.

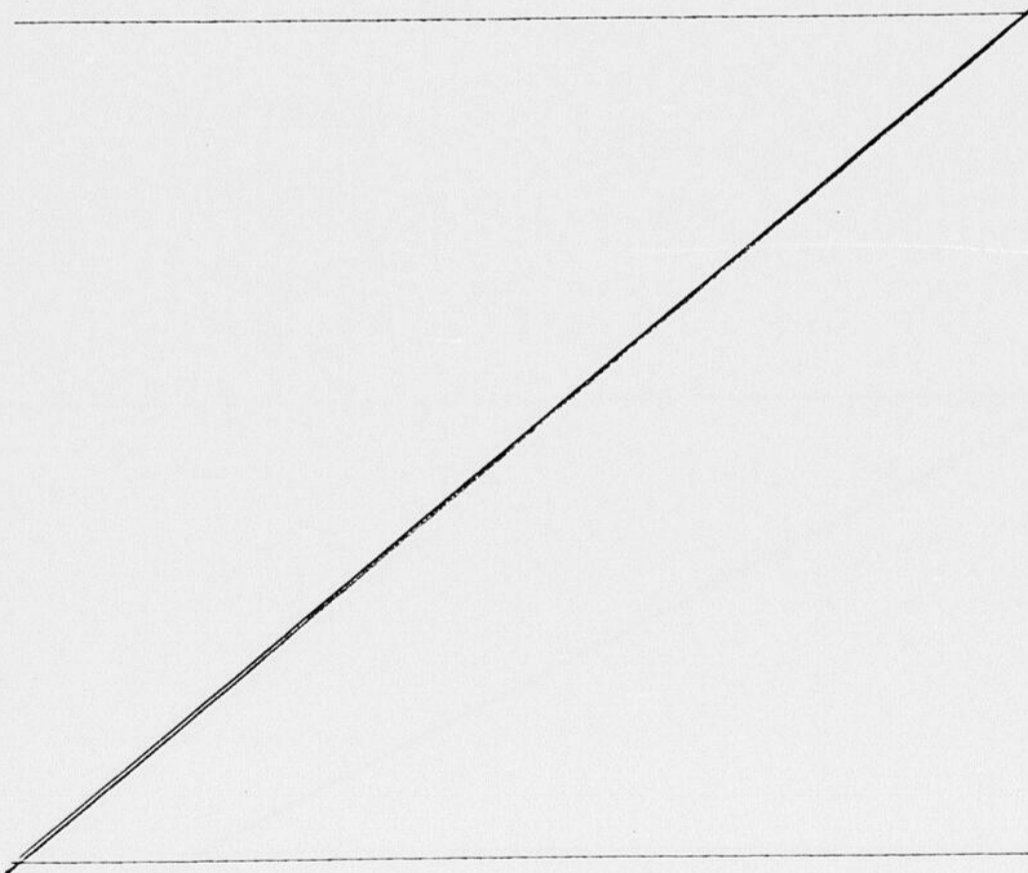
Le calcul se fera à tous les trois (3) mois et l'indice de référence sera celui existant lors du dernier réajustement.

Il est bien entendu que les réajustements faits le 1er novembre 1976 et à tous les trois (3) mois par la suite n'auront pas d'effet rétroactif.



ANNEXE " C "LISTE D'ANCIENNETE

BEAULIEU, Sylvio	12.06.64
COTE, Guy	11.07.66
GAUDREAU, Gilles	14.11.66
FORTIN, Gilles	03.08.67
DESBIENS, Jean-Pierre	21.04.68
TREMBLAY, Jacques	07.02.72
SIMARD, Jacques	08.05.72
FORTIN, Carol	01.10.73
DUFOUR, Claude	16.04.74
GILBERT, Jean-Claude	04.11.74
DIONNE, Mario	13.06.77
TREMBLAY, Luc	19.02.79
ST-GELAIS, Daniel	12.11.79
GAUDREAU, Serge	12.06.80



ANNEXE " D "EMPLOYE DE BUREAU

Désigne tout salarié préposé à la tenue de livres comptables, à la facturation, à la perception des comptes, à la correspondance et aux autres services d'un employé de bureau.

Cependant, Guy Côté, employé de bureau, continuera à s'occuper du département de fournitures et d'équipements de restaurant.

COMMIS D'ENTREPOT

Désigne tout salarié qui exécute des travaux de manoeuvre, tel que le chargement et le déchargement des chars, des camions, du déballage et de la mise en place des marchandises, de la préparation des commandes de marchandises pour expédition, de la livraison occasionnelle de commandes de marchandises et de tout travail non-classifié. De plus, le commis d'entrepôt est celui qui répond et sert les clients à l'occasion.

CAMIONNEUR

Désigne tout salarié qui conduit et a la charge d'un camion, qui exécute des travaux du commis d'entrepôt et qui s'occupe de la livraison des commandes de marchandises.

AIDE-CAMIONNEUR

Désigne tout salarié qui exécute les travaux d'un commis d'entrepôt et qui aide au camionneur à faire sa besogne.

TAUX MINIMUM DE SALAIRE: