Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

3814-1

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 06 138

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 03814-1

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16771-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-06-02	85-06-07		85-06-02	87-04-30		50

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce, local 500 - TUAC UFCW 85 rue Gamble O., suite 10 Rouyn, Qué J9X2R5	☐ Déposant Salaison Rivard Ltée 680 rue Chaussé Rouyn, Qué J9X4B9
☒ Déposant, si autre que les parties Lavery, O'Brien, avocats Att.: Me Pierre-L. Baribeau 1 Pl. Ville-Marie, 40e étage Montréal, Qué H3B 4M4	Région 08-01 Activité 1011 (5) Affiliation 7

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	Date
Pierrette David /sg	85-06-20

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

003 (113)

RECHERCHE

16771-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre: **SALAISON RIVARD LIMITEE**
680, rue Chaussé
Rouyn, Québec
J9X 4B9

(Ci-après appelée l'"**EMPLOYEUR**")

Et: **L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, local 508, T.U.A.**
85, rue Gamble ouest
Suite 10
Rouyn, Québec
J9X 2R5

(Ci-après appelée l'"**UNION**")

TABLE DES MATIERES

		PAGE
RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE		1
BUT GENERAL DE LA CONVENTION		1
INTERPRETATION DES TERMES		1
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE III	SECURITE SYNDICALE	6
ARTICLE IV	ACTIVITES SYNDICALES	8
ARTICLE V	ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS	12
ARTICLE VI	ANCIENNETE	13
ARTICLE VII	MUTATIONS	17
ARTICLE VIII	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI	20
ARTICLE IX	PROCEDURE DE GRIEFS	23
ARTICLE X	ARBITRAGE	25
ARTICLE XI	HEURES DE TRAVAIL	26
ARTICLE XII	PAUSES ET REPAS	30
ARTICLE XIII	HEURES SUPPLEMENTAIRES	31
ARTICLE XIV	SALAIRES	33
ARTICLE XV	PRIMES, BONIS ET ALLOCATIONS	35
ARTICLE XVI	VACANCES	36
ARTICLE XVII	CONGES STATUTAIRES	39
ARTICLE XVIII	CONGES SOCIAUX	41

ARTICLE XIX	PERMIS D'ABSENCE	42
ARTICLE XX	CONGE DE MATERNITE	43
ARTICLE XXI	SANTE ET BIEN-ETRE	44
ARTICLE XXII	SANTE ET SECURITE	46
ARTICLE XXIII	FONCTIONS JURIDIQUES	48
ARTICLE XXIV	UNIFORMES	49
ARTICLE XXV	CLAUSES GENERALES	50
ARTICLE XXVI	GREVE ET LOCKOUT	51
ARTICLE XXVII	SALARIE SAISONNIER	52
ARTICLE XXVIII	DUREE DE LA CONVENTION	53
LETTRE D'ENTENTE - TRAVAIL EFFECTUE LE SAMEDI		55
LETTRE D'ENTENTE - FERMETURE DE LA FIN DE SEMAINE		57
ECHELLE MINIMALE DE SALAIRES		

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

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

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

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 des opérations dans des conditions propres à assurer, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des salariés, tel que prévu dans la présente convention collective.

INTERPRETATION DES TERMES:

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

A) **SALARIE:**

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

B) **SALARIE REGULIER:**

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, i.e., pour quarante (40) heures de travail par semaine pour le salarié des départements de la charcuterie, de la boucherie, de l'entrepôt, de la livraison et du service des ventes et de trente-sept heures et trente minutes (37:30) pour les salariés du département du bureau.

C) **SALARIE A TEMPS PARTIEL:**

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de quarante (40) heures de travail par semaine pour le salarié des départements de la charcuterie, de la boucherie, de l'entrepôt et de la livraison et de moins de trente-sept heures et trente minutes (37:30) pour les salariés du département du bureau.

D) **PROMOTION:**

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

E) **RETROGRADATION:**

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

F) **TRANSFERT:**

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction sise dans la même classification et comportant une échelle de salaire égale.

G) **JOUR:**

A moins de stipulation contraire, le mot "jour" dans la présente convention signifie jour de calendrier.

H) **MISE A PIED (salarié régulier):**

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

NOTES:

A) **Masculin-féminin:**

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

Pluriel-singulier:

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

B) **Annexes:**

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

C) **Législation supérieure à la convention:**

Si une loi provinciale applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, ces avantages prévalent automatiquement si l'Union l'exige par écrit.

D) **Langue de communication:**

Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel et la langue de travail officielle est le français pour toute communication parlée et/ou écrite entre l'Employeur et les salariés.

La langue de communication entre les salariés et la clientèle n'est pas régie par le paragraphe précédent.

ARTICLE I - 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 délivré par le **Ministère du travail et de la main-d'oeuvre** de la province de Québec.

1.02 Aucune entente individuelle qui entre en conflit avec les dispositions et buts de la présente convention ne pourra être conclue entre l'employeur et un ou plusieurs salariés de l'unité de négociation, le tout en conformité avec le **Code du travail** du Québec.

1.03 Lors d'une difficulté ou d'une mésentente, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier, par entente mutuelle écrite, l'un ou l'autre des articles de la convention.

Cependant, ces ententes sont nulles si l'une ou l'autre partie ou les deux négligent de se conformer aux dispositions de l'article 72(60) du **Code du travail.**

Une copie de tout document déposé au **Ministère du travail** est transmise simultanément à l'autre partie, par celle qui en fait le dépôt.

1.04 Les salariés exclus de l'unité de négociation, incluant les contremaîtres, n'effectueront aucune des tâches normalement accomplies par les salariés de l'unité de négociation, sauf sans les cas suivants:

- s'occuper de la formation des salariés,
- assurer la sécurité au travail.

1.05 Si l'employeur est fautif en regard de l'article 1.04, il doit calculer au taux de **DIX DOLLARS (10,00 $)** l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à l'exécution du travail accompli.

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 selon ses obligations, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention.

2.02 Les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils sont la cause de mesure disciplinaire et/ou de congédiement administratif.

2.03 Il est convenu que l'employeur informe l'union relativement à toute nouvelle classification, opération qui modifierait substantiellement la tâche et fermeture de département, totale ou partielle, dans son établissement, et que l'union et les délégués peuvent discuter avec l'employeur relativement à cette ou ces nouvelles tâches, en tenant compte des taux de salaires de la présente convention pour des tâches similaires ou comparables. A défaut d'entente, l'union peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

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, au moment de son embauchage, signer une carte autorisant l'employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paie.

3.03

A. Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après une période de **trente (30)** jours suivant la date de son embauchage de la façon prescrite par l'union et à la remettre au secrétaire-trésorier de l'union.

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

C. La période d'initiation de l'union définie en A. n'a pas pour effet d'éliminer et/ou de remplacer la période de probation de l'employeur telle que mentionnée à la clause 6.02 de la présente convention.

3.04 L'employeur remettra les cotisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier de l'union le quinzième (15ième) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.

3.05 Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "**rapport de contributions syndicales**" et d'informations générales comprenant les indications suivantes; ces informations doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport:

- le salaire brut hebdomadaire,
- le salaire brut horaire,
- le numéro matricule de chaque salarié,
- les nom et prénom, au complet,
- l'adresse complète,
- le numéro d'assurance-sociale,
- la date de naissance,
- la date d'embauche,
- la date d'ancienneté,
- la date de fin de service,
- la date d'entrée et/ou de sortie de l'union,
- une fois l'an, vers le 28 février, le cumulatif des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la dernière formule T4 remise au salarié,
- le montant des cotisations hebdomadaires pour la période d'avance,
- le montant des cotisations hebdomadaires pour la période courante,
- le montant d'initiation pour la période courante,
- le total de cotisations pour chaque salarié pour la période courante,
- le total d'initiation pour chaque salarié pour la période courante.

3.06 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.

3.07 Tous les ans, l'employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV - ACTIVITES SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux peuvent, après avoir signalé leur présence au représentant de l'employeur, visiter l'établissement pour voir à l'observation de la convention. Les deux parties collaboreront pour faciliter chaque visite afin d'éviter, de part et d'autre, toute perte de temps inutile.

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

4.02 **A.** Tout salarié permanent peut, à la demande des dirigeants syndicaux, obtenir un congé non payé pour une période de **six (6)** mois pour activités syndicales dans des établissements autres que ceux de l'employeur.

B. Cette période d'absence de **six (6)** mois pourra être renouvelée pour **six (6)** mois additionnels au maximum.

C. Ce permis d'absence pour activités syndicales ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois.

D. Dès son retour au travail, le salarié réintégrera ses fonctions et toutes les dispositions de la convention s'appliqueront, sans égard à son absence.

4.03 **A.** L'employeur reconnaît les délégués syndicaux et les assistants-délégués choisis par l'union pour les départements suivants:

1. charcuterie, boucherie et entrepôt,

2. service des ventes, bureau et livraison,

pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement.

Il est entendu qu'un assistant-délégué ne peut remplir les fonctions de délégué lorsque le délégué est présent sur les lieux de travail. Pour devenir délégué ou assistant-délégué, le salarié doit avoir le statut de salarié régulier. Le terme "**délégué syndi-**

cal" ne peut être interprété comme étant l'union accréditée.

B. L'employeur reconnaît que le délégué syndical peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer l'employeur et/ou des salariés afin de discuter de problèmes de relations de travail au même titre que le représentant syndical.

L'employeur convient que le délégué syndical peut remplir ses fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail.

Il est entendu que le délégué syndical doit aviser son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail à l'intérieur de l'établissement, et que cette absence ne doit pas nuire au déroulement des opérations, dans la mesure du possible.

4.04 Un salarié assigné par l'union peut obtenir un permis d'absence, sans perte de droits acquis par la convention collective, pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc.) aux conditions suivantes:

A. un tel permis d'absence n'est jamais accordé durant la semaine d'une fête payée ou légale,

B. l'union fait sa demande par écrit au moins **dix (10)** jours avant le début du permis d'absence désiré,

C. l'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de **douze (12)** jours ouvrables par année civile pour de tels permis d'absence,

D. durant une telle absence, le salarié continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective, sauf celle ayant trait à sa rémunération.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.

4.05 Le comité de négociation syndical est formé de représentants syndicaux et de **deux (2)** salariés, membres de l'union.

Les salariés du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de

négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur programmation habituelle durant les négociations. Ceci ne s'applique pas lors d'une grève ou d'un lock-out.

4.06 Les membres de l'union qui sont membres du comité de négociation de l'union et/ou servent comme délégués de l'union jouiront d'un privilège d'ancienneté supérieure durant leur terme d'office dans tous les cas de mise à pied et demeureront à l'emploi de l'employeur aussi longtemps que l'employeur aura du travail pour eux et qu'ils seront aptes à l'exécuter.

4.07 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'union peut obtenir un permis d'absence non payé de courte durée, pourvu qu'au préalable, l'union en fasse la demande à l'employeur et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

4.08

A. L'employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est disponible pour l'usage de l'union afin d'afficher les avis suivants:

1. avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers,
2. avis de réunion,
3. avis d'activités sociales ou récréatives,
4. tout dépliant officiel de la C.S.S.T. ou du mouvement syndical concernant la santé et la sécurité au travail,
5. tout dépliant officiel de la C.N.T. ou du mouvement syndical sur les congés de maternité.

B. Une copie de ces documents est remise à l'employeur en même temps.

4.09 L'employeur s'engage à défrayer

A. **cinquante pour cent (50%)** des coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention collective,

B. **cinquante pour cent (50%)** des coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

L'union s'engage à faire imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et ces frais d'impression doivent être raisonnables.

4.10 Le jour où l'union décrétera un scrutin secret, l'employeur permettra que le scrutin ait lieu dans son établissement, pourvu qu'il n'y ait ni propagande ni controverse le jour du scrutin ou les jours précédents dans l'établissement de l'employeur.

ARTICLE V - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS

5.01 **Deux (2)** fois par année, le 1er janvier et le 15 juillet, l'employeur remettra à l'union une liste mentionnant le nom, le numéro d'assurance-sociale, l'adresse et le numéro de téléphone de tous les salariés syndiqués. Une copie de ladite liste sera remise aux délégués et une autre copie est adressée à l'union.

5.02 Dans les **quinze (15)** jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'employeur fournira à l'union et à ses délégués une liste des noms des contremaîtres, du surintendant et des chefs de service. L'employeur informera l'union par écrit de tout changement.

5.03 Dans les **quinze (15)** jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'union fournira à l'employeur une liste des noms des délégués syndicaux, avec la date de leur entrée en fonction à titre de délégués. L'union informera l'employeur par écrit de tout changement.

5.04 La classification des emplois de tous les salariés sera fournie à l'union dans les **trente (30)** jours suivant la date de la signature de la présente convention et sera tenue à jour. L'union sera informée de tout changement dans un délai de **cinq (5)** jours ouvrables.

5.05 Au début de chaque année civile, l'employeur fournit à l'union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation. La liste précise les nom et prénom, le numéro d'assurance-sociale, la fonction, la date d'embauchage et la date d'ancienneté reconnue, s'il y a lieu. Copie de cette liste est affichée par l'employeur dans un endroit déterminé. **Deux (2)** semaines après l'affichage, cette liste devient officielle et définitive. Entre temps, tout salarié qui veut faire corriger sa date d'ancienneté peut s'adresser à l'employeur; cependant, le fardeau de la preuve incombe au salarié.

Durant l'année civile, l'employeur maintient la liste d'ancienneté à jour.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.01 **Définition**

Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'employeur depuis son dernier embauchage.

6.02 **A.** Il est entendu que les **quarante-cinq (45)** premiers jours d'emploi travaillés et/ou les **cent quatre-vingts (180)** heures de tout nouveau salarié, soit la première des éventualités, constituent une période de probation.

B. Salarié en probation

Le salarié en probation peut se prévaloir de l'ensemble de la convention collective, à l'exception de la procédure de griefs en cas de renvoi durant ladite période de probation.

6.03 Durant une absence prévue par la convention collective et/ou autorisée par l'employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident du salarié, celui-ci continue d'accumuler son ancienneté.

6.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

A. s'il met fin volontairement à son emploi,

B. s'il est dûment congédié par l'employeur et non réinstallé par la procédure de griefs ou d'arbitrage,

C. la mise à pied de plus de **douze (12)** mois consécutifs à cause du manque de travail,

D. un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les **sept (7)** jours civils d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par lettre recommandée ou poste certifiée à l'adresse connue du salarié et dont copie a été transmise à l'union, à moins que ce défaut de se présenter au travail ne soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable.

6.05 L'ancienneté des salariés prévaudra dans tous les cas de réduction des effectifs, pour autant que le salarié soit apte à satisfaire aux exigences de la tâche.

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 réinstallé. L'employeur pourra offrir au salarié une fonction similaire. Tous ces rappels au travail seront sujets aux représentations que peut faire l'union.

6.06 **A. i)** Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis écrit, ou est payé faute du préavis, selon le tableau suivant:

Ancienneté	**Préavis écrit**
moins d'**un (1)** an	**une (1)** semaine
un (1) an, mais moins de **cinq (5)** ans	**deux (2)** semaines
cinq (5) ans, mais moins de **dix (10)** ans	**quatre (4)** semaines
dix (10) ans et plus	**huit (8)** semaines

ii) Tout salarié à temps partiel reçoit un préavis de **trois (3)** jours, ou est payé **trois (3)** jours de **huit (8)** heures à la place du préavis.

B. Le préavis de mise à pied indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'union ou de l'assistant. Une copie de ce préavis est adressée à l'union dans les **quarante-huit (48)** heures de la remise au salarié.

C. Cette clause ne s'applique pas dans les cas de feu, d'inondation ou de force majeure (**"Act of God"** qui auraient pour effet d'arrêter la production.

6.07 Aucun salarié n'est mis à pied s'il y a des salariés à temps partiel qui travaillent, à moins que le salarié régulier n'ait pas les qualifications minimales requises pour exécuter le travail.

6.08 Les salariés qui subissent une mise à pied occasionnée par un changement technologique ou par l'automatisation auront droit à une période d'essai ou d'apprentissage pratique suffisante. L'employeur prendra en considération l'ancienneté et la compétence des salariés soumis à une mise à pied.

6.09 **Procédure de mise à pied des salariés réguliers**

Pour effectuer une mise à pied d'un salarié régulier dans l'établissement, l'employeur doit offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied, les choix suivants:

A. choisir de refuser de travailler à temps partiel et être inscrit sur la liste de rappel,

B. être mis à pied et dans ce cas, avoir un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 6.09 f),

C. déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son département, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure de son choix, à condition qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la fonction; le salarié régulier ayant fait un tel choix est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification au taux maximal ou à son taux de salaire antérieur, soit le moins élevé des deux,

D. déplacer, si son ancienneté lui permet, dans l'établissement, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification de son choix, à condition qu'il puisse rencontrer les exigences minimales de la fonction; le salarié régulier ayant fait un tel choix est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification selon son ancienneté;

E. un salarié ainsi déplacé en vertu de c) ou d) peut, à son tour, déplacer un autre salarié en utilisant le même procédé;

F. un salarié régulier mis à pied pour moins de **douze (12)** mois par suite d'un manque de travail maintient son statut de régulier durant sa mise à pied et tous les privilèges applicables qui en découlent, et a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel. Il

conserve son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles à temps partiel, ainsi que son salaire de salarié régulier au **pro rata** des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximal. A la fin de cette période maximale de **douze (12)** mois, le salarié concerné est soumis aux mêmes conditions de travail que les autres salariés à temps partiel et son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage.

6.10

A. Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.

B. L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans cette convention collective.

6.11 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 pendant une période de **douze (12)** mois au maximum; après cette période, il ne conserve que l'ancienneté déjà acquise dans l'unité de négociation en sus de cette période de **douze (12)** mois.

ARTICLE VII - MUTATIONS

7.01

A. Dans tous les cas de poste vacant et/ou promotion et/ou nouvellement créé, l'ancienneté est prise en considération majeure par l'employeur, en autant que le salarié puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

B. L'employeur affiche, pendant une période de **cinq (5)** jours ouvrables, au tableau d'affichage, tout poste vacant et/ou promotion et/ou nouvellement créé et les salariés peuvent s'y porter candidat. Copie de l'avis est remise aux délégués syndicaux et une autre est adressée par courrier recommandé à l'union.

C. L'avis précise le titre du poste, le département, les heures de travail, le salaire attribué à une telle fonction, la prime, s'il y a lieu, et les dates du début et de la fin de l'affichage.

D. L'employeur compile une liste des candidats qui posent leur candidature au bas de l'affichage et en remet une copie aux délégués syndicaux. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom du salarié,
- son ancienneté et
- sa classification.

E. Un avis indiquant le nom et la date d'ancienneté de la personne choisie est affiché au tableau d'affichage pendant **cinq (5)** jours ouvrables. Tout grief concernant cette nomination doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les **dix (10)** jours de la fin de l'affichage du nom de la personne choisie. Un tel grief ne peut être fait que par un salarié qui a préalablement postulé en conformité avec le paragraphe B. ou F., le cas échéant.

F. Advenant qu'un salarié ne soit pas au travail à cause de maladie, de vacances ou congé autorisé par la présente convention au moment de l'affichage d'un poste, il sera considéré avec tous les autres candidats et, s'il est choisi, on ne comblera pas en permanence le poste jusqu'à son retour au travail, pourvu que son retour se fasse en dedans de **trente (30)** jours

suivant la fin de l'affichage, après quoi on accordera le poste affiché au deuxième (2ième) candidat choisi.

7.02 Tout salarié choisi est soumis à une période d'essai n'excédant pas **trente (30)** jours ouvrables. Le salarié reçoit immédiatement le nouveau taux de salaire pour le poste où il est affecté. Dans le cas où le salarié, avant l'expiration de la période d'essai, est d'avis que le nouveau poste ne lui convient pas ou si l'employeur le juge incapable d'occuper ce nouveau poste, il réintègre son ancien poste au taux de salaire prévu pour cette fonction.

7.03 Lorsqu'un salarié obtient un poste par affichage et que le nouveau poste ne lui convient pas dans les délais prescrits dans la convention, l'employeur choisit le salarié suivant dans l'ancienneté parmi les salariés qui ont posé leur candidature sur ce même affichage et qui remplit les exigences normales de la fonction.

7.04 Pendant les formalités de la clause 7.01, l'employeur peut accorder temporairement un poste sans affichage en suivant l'ancienneté pour une période n'excédant pas **quinze (15)** jours ouvrables ou pour une période équivalente à la durée de l'absence d'un salarié qui est choisi en conformité avec la clause 7.01 F.

7.05

A. Les salariés à temps partiel ont préséance sur un candidat de l'extérieur pour une promotion à un poste de salarié régulier à condition qu'ils possèdent les exigences normales requises pour remplir le poste et leur ancienneté est prise en considération majeure.

B. Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion et est soumis aux règles de la clause 7.01.

C. Le salarié à temps partiel qui devient régulier n'a pas l'obligation de compléter à nouveau une période de probation s'il a déjà fait sa période de probation à titre de salarié à temps partiel. L'ancienneté d'un tel salarié est déterminée de la façon suivante:

Il obtient un crédit de **cinquante pour cent (50%)** de son ancienneté de temps partiel avec un maximum de **vingt-quatre (24)** mois d'ancienneté et tous les droits et avantages que cela comporte.

Exemple: un salarié à temps partiel ayant travaillé du 1er janvier au 1er juillet de la même année, soit **six (6)** mois, a, comme régulier, **trois (3)** mois d'ancienneté d'accumuler.

D. Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire ou de vacances à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.

7.06 Lorsqu'une fonction est dépourvue de son titulaire pour une durée prévue de plus de **deux (2)** mois par suite d'une absence autorisée par la présente convention, l'employeur doit l'offrir au salarié ayant le plus d'ancienneté pour qui une telle affectation temporaire constitue une promotion ou une mutation et en autant que le salarié puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

ARTICLE VIII - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

8.01

A. L'employeur convient que le délégué d'union ou, en son absence, l'assistant-délégué est présent quand un membre de l'unité de négociation est réprimandé officiellement. Un avis est rédigé par le contremaître ou le contrôleur seulement, et il est en français ou en anglais selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause.

Une copie de l'avis de réprimande est remise au salarié et une autre remise au délégué d'union en même temps et une autre est adressée à l'union dans les **deux (2)** jours ouvrables suivant l'avis pour être valable.

B. Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu ou congédié sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension d'au moins **une (1)** semaine. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

C. Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 8.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins **un (1)** avis écrit de même nature. La seule exception a trait aux cas de congédiement pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé en même temps par écrit du congédiement et une copie en même temps est envoyée au bureau de l'union.

Une cause grave au sens de la présente convention est une cause où la gravité de l'infraction reprochée est telle que l'employeur ne peut faire autrement que de congédier immédiatement.

D. Tout avis de suspension doit indiquer les raisons et les dates du début et de la fin d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

E. Tout avertissement doit être remis au salarié concerné dans les **cinq (5)** jours ouvrables après que l'employeur a eu connaissance des faits qui en font l'objet. Si l'employeur ne peut remettre l'avis écrit au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il le lui remet alors dans les **cinq (5)** jours suivant le retour au travail du salarié. Si cet avertissement est

remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

8.02 **A.** La rétrogradation d'un salarié doit être précédée d'un avis d'**une (1)** semaine à cet effet et est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximal prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

B. La rétrogradation ne peut être appliquée comme mesure disciplinaire.

8.03 A moins de cause grave, la suspension et le congédiement d'un salarié sont précédés d'une rencontre entre le contremaître ou le contrôleur, le représentant syndical, le salarié concerné et le délégué d'union dans les **quarante-huit (48)** heures suivant l'incident.

8.04 **A.** L'avis disciplinaire ou de suspension sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.

B. Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

8.05 **A.** Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de **six (6)** mois et plus.

B. Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

8.06 Tout nouveau règlement de l'employeur sera affiché et l'union en sera informée avant son entrée en vigueur. Tout règlement existant ou à venir qui contreviendrait à l'une des dispositions de la présente convention sera immédiatement déclaré nul et non avenu.

8.07 Chaque salarié relèvera uniquement du contremaître de son département et ne recevra que de son contremaître tout ordre ou directive.

ARTICLE IX - PROCEDURE DE GRIEFS

9.01 Il est convenu que l'employeur, l'union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

9.02 **Première étape**

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué syndical doit soumettre le grief verbalement au supérieur immédiat dans les **vingt (20)** jours ouvrables qui suivent l'événement qui a suscité la plainte. Celui-ci a dix (10) jours ouvrables à compter du dépôt du grief pour donner sa réponse.

9.03 **Deuxième étape**

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le supérieur immédiat ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit, dans les **dix (10)** jours ouvrables suivant une telle réponse ou l'expiration du délai pour le donner, soumettre le grief par écrit à l'employeur. L'employeur a **dix (10)** jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit au représentant syndical.

Si l'une ou l'autre des parties le juge nécessaire, une réunion peut avoir lieu.

9.04

A. Il est convenu que l'employeur et l'union peuvent soumettre des griefs à l'étape de leur choix et que l'union peut, en tout temps, se substituer au salarié.

B. Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les **trente (30)** jours ouvrables suivant l'incident dont découle le grief.

C. Dans le cas d'un grief de l'employeur, il est transmis au président de l'union ou à son délégué qui a **vingt et un (21)** jours de calendrier pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise au bureau de l'employeur.

9.05 **A.** Le libellé d'un grief détermine la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.

B. Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'employeur, l'union et les salariés impliqués.

9.06 Dans les cas où un salarié se sent lésé parce qu'il ne pourrait procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs seront levés pour une période équivalente à la durée de l'absence mais ne pouvant excéder un maximum de **cinq (5)** semaines; dans un tel cas, le salarié devra procéder dans les **cinq (5)** jours de son retour au travail.

9.07 Les délais-limites prescrits par les article VIII et IX peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'employeur et l'union.

9.08 Un salarié impliqué dans un grief peut, s'il le désire, accompagner le délégué syndical dans toutes les étapes de la procédure de griefs sur les lieux de travail, cela sans perte de salaire pour lui-même et le délégué syndical.

9.09 Il est convenu entre les parties aux présentes que toute correspondance relative aux griefs et à l'arbitrage se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée.

ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositins du **Code du travail** et ce dans les **trente et un (31)** jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.

L'union doit transmettre à l'employeur une copie de toute correspondance transmise au **Ministère du travail.**

10.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances modifiant la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

10.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les **deux (2)** parties.

10.04 Il est convenu que les parties partagent à part égale les frais et honoraires de l'arbitre.

10.05 L'arbitre doit rendre sa décision dans les **trente (30)** jours de la dernière audition des parties.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

11.01

A. La semaine normale de travail est établie selon les règles stipulées dans cette convention.

B. Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail doit être consécutif, à l'exception des périodes de repas.

C. La semaine normale de travail des salariés réguliers de chaque département est établie comme suit:

1. **Département de la boucherie et de la charcuterie**

   cinq (5) jours consécutifs de **huit (8)** heures, réparties entre six heures (6h00) et dix-huit heures (18h00), du lundi au vendredi inclusivement;

2. **Département de l'entrepôt**

   a) **cinq (5)** jours non consécutifs de **huit (8)** heures, réparties entre six heures (6h00) et dix-huit heures (18h00), du lundi au samedi inclusivement, pour l'équipe de jour;

   b) **quatre (4)** jours de **dix (10)** heures, réparties entre seize heures (16h00) et huit heures trente (8h30), du dimanche au vendredi inclusivement, pour l'équipe de nuit;

3. **Département de la livraison**

   a) **Route dans la région**

   quatre (4) jours non consécutifs de **dix (10)** heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement;

   b) **Route de la ville**

   cinq (5) jours consécutifs de **huit (8)** heures, réparties entre huit heures (8h00) et dix-huit heures (18h00), du lundi au vendredi inclusivement;

c) **Route de "Transport In"**

i. **Rouyn-Montréal-Rouyn**

le salarié aura une garantie de **deux (2)** voyages par semaine. Advenant le cas où l'employeur ne pourrait assurer **deux (2)** voyages, ce dernier verra à ce que le salarié ne soit pas privé, s'il le désire, d'effectuer la balance de ses heures pour l'employeur;

ii. **Rouyn-Chibougamau-Montréal-Rouyn**

quatre (4) jours consécutifs, réparties entre le lundi et le vendredi inclusivement;

4. **Département des ventes**

pour toute la durée de la présente convention, l'employeur maintiendra la pratique actuelle en ce qui concerne les heures de travail des vendeurs;

5. **Département du bureau**

a) **cinq (5)** jours consécutifs de sept heures et trente minutes (7h30), réparties entre sept heures (7h00) et dix-huit heures (18h00), du lundi au vendredi inclusivement, pour l'équipe du jour;

b) **cinq (5)** jours consécutifs de sept heures et trente minutes (7h30) réparties entre vingt-deux heures (22h00) et huit heures (8h00), du dimanche au vendredi inclusivement, pour l'équipe de nuit.

11.02 A. Le programme quotidien et hebdomadaire des heures de travail des salariés de chaque département est affiché au tableau au plus tard le jeudi midi de la semaine précédant sa mise en vigueur.

B. Aucun changement à cet horaire de travail n'est effectué après seize heures (16h00) le jeudi.

C. Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel.

D. Copie de cet horaire est remise au délégué, ou en son absence, l'assistant délégué, en même temps que son affichage.

11.03 Un salarié régulier ne travaille pas à plus d'une équipe à la fois dans la même semaine, à moins que le changement soit occasionné par une mise à pied ou à un manque de travail.

11.04 **A.** La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel est de moins de **quarante (40)** heures (sauf pour le département du bureau: moins de **trente-sept heures et trente minutes (37h30)**, à faire en **cinq (5)** jours ou moins.

B. En aucun cas, un salarié à temps partiel ne travaille moins de **six (6)** heures par semaine s'il est programmé et/ou travaille.

C. Les salariés à temps partiel sont programmés et/ou travaillent des périodes quotidiennes de **dix (10)** heures maximum, mais jamais moins de **quatre (4)** heures minimum par jour.

D. L'embauche ou l'utilisation du salarié à temps partiel ne doit pas occasionner la mise à pied d'un salarié régulier.

E. La programmation et la répartition des heures de travail des salariés à temps partiel se font de la façon suivante:

Chaque semaine, l'employeur programme le nombre d'heures de travail disponibles selon les besoins journaliers et hebdomadaires de l'établissement dans chaque classification et chaque département. Les salariés à temps partiel sont programmés dans leur département en premier et ensuite dans les autres départements si leur ancienneté le leur permet et s'il y a des heures de disponibles. Les salariés à temps partiel sont ainsi programmés, par ordre d'ancienneté, le plus grand nombre possible d'heures à l'intérieur d'une journée

et/ou d'une semaine de travail, en autant qu'ils soient capables d'effectuer le travail à accomplir et qu'ils soient disponibles.

En cas de besoin additionnel durant la semaine suivant l'affichage, la clause 11.02 est réputé de ne pas s'appliquer; les heures travaillées seront inscrites sur la cédule en vigueur.

11.05 Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne **trente-quatre (34)** heures et plus pendant **huit (8)** semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie n'excédant pas **huit (8)** semaines par un salarié absent ou **dix-sept (17)** semaines en cas de maternité et de vacances, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon l'ordre de l'ancienneté. Dans le cas de suppléance pour maladie, vacances ou maternité tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit.

11.06 Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas ou les temps de repos et retourne à son travail pour les salariés travaillant dans l'établissement et finit son travail.

11.07 Aucun salarié n'est programmé à travailler ni ne travaille seul la nuit dans le département de l'entrepôt ou de la boucherie, à moins de cas fortuits; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

ARTICLE XII - PAUSES ET REPAS

12.01 Une période de repos permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail **quinze (15)** minutes vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et **quinze (15)** minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail est accordée aux salariés sans retenue de salaire.

12.02 Un salarié qui doit travailler **deux (2)** heures supplémentaires consécutives ou plus, soit avant, soit après sa journée normale de travail, a droit à une période de repos de **quinze (15)** minutes additionnelles à toutes les **deux (2)** heures. Cette période de repos est payée au taux applicable du temps supplémentaire.

12.03

A. Une période de repas non rémunérée d'**une (1)** heure est accordée à tous les salariés; cette période est prise autant que possible vers le milieu de leur journée normale de travail.

B. Le salarié qui travaille la nuit doit prendre une demi-heure (0h30) pour son repas, au milieu de sa période quotidienne de travail.

ARTICLE XIII - HEURES SUPPLEMENTAIRES

13.01

A. Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail, à l'exception des chauffeurs-livreurs affectés aux "**routes de la région**" auxquels le taux de temps supplémentaire s'applique après **douze (12)** heures de travail quotidien, et après **dix (10)** heures de travail quotidien pour le chauffeur-livreur affecté à la "**route de la ville**", sous réserve du paragraphe B. ci-après.

B. Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de **quarante (40)** heures (**trente-sept heures et trente minutes (37h30)** pour les salariés du département du bureau) et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normales prévus à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

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

C. Les salariés réguliers ont la priorité, s'ils le désirent, pour effectuer des heures supplémentaires.

D. Il est entendu que les heures supplémentaires sont facultatives et que le salarié qui n'est pas disponible peut refuser des heures supplémentaires.

13.02

A. Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double, sauf pour les salariés du département de l'entrepôt dont leur programmation débute le dimanche soir.

B. Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux de temps et demi (1½).

Cette disposition s'applique aussi pour le salarié régulier dont sa programmation hebdomadaire inclut le samedi.

13.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1½) en plus du paiement du congé, le cas échéant.

13.04 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail recevra le paiement d'au moins **trois (3)** heures selon le taux prévu à la convention collective.

13.05 Les salariés auront droit, s'ils le désirent, à une période de repos de **huit (8)** heures entre chaque journée de travail, quelle que soit leur relève.

13.06 Aucun salarié ayant travaillé des heures supplémentaires ne doit prendre congé dans le but de compenser les heures supplémentaires qu'il a effectuées.

ARTICLE XIV - SALAIRES

14.01 La liste des classification et les échelles de salaire apparaissent aux annexes "A" et "B" qui font partie de la présente convention. Les augmentations de salaires apparaissent à l'annexe "C".

14.02 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni perte de privilèges acquis.

14.03

A. La paie est distribuée le jeudi midi pour la semaine se terminant le samedi précédent. Si le jeudi coïncide avec un congé civil, la distribution se fait le jour ouvrable précédent.

B. Sur le bordereau du chèque, l'employeur inscrit:

- les nom et prénom du salarié,
- l'identification de l'emploi du salarié,
- la date de la période de paie,
- le taux régulier du salarié,
- les heures travaillées,
- le temps supplémentaire,
- les primes,
- le montant brut du salaire,
- les déductions effectuées,
- le montant net du salaire versé.

C. Toute somme forfaitaire, rétroactive, paie de vacances ou autre supplément de salaire sera remis au salarié sur un chèque différent de son chèque de salaire.

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

14.05 Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il remplace ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

14.06

A. Le salarié qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne **huit (8)** heures ou plus, a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou à un autre taux prévu à ladite classification prévoyant un minimum de **QUINZE DOLLARS (15,00 $)** par semaine, **TROIS DOLLARS (3,00 $)** par jour, soit le plus élevé des deux, pour le temps où il est ainsi affecté, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximal de la classification où il est affecté, auquel cas le salarié touche le maximum de cette classification.

B. Cette prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire si un tel congé ou temps supplémentaire survient durant une semaine ou jour de remplacement.

14.07 Un salarié promu est payé en fonction du niveau de l'échelle de salaire de sa nouvelle classification qui lui accorde une augmentation d'au moins **QUINZE DOLLARS (15,00 $)** par semaine.

14.08 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation syndicale, cotisations syndicales, jugements, saisies et ordonnances. En cas d'erreur comptable sur la paie d'un salarié, l'employeur ne pourra retenir plus de **VINGT DOLLARS (20,00 $)** par semaine, à moins d'une entente à l'effet contraire.

ARTICLE XV - PRIMES, BONIS ET ALLOCATIONS

15.01 Tout salarié affecté à l'équipe de nuit reçoit une prime de **QUARANTE-CINQ CENTS (0,45 $)** l'heure pour toutes les heures travaillées; à partir du 1er octobre 1983, la prime sera de **CINQUANTE CENTS (0,50 $)** l'heure.

15.02 Un salarié désigné par l'employeur pour remplacer un contremaître recevra le taux de salaire du contremaître pour chaque jour où il remplacera le contremaître.

15.03 Lorsqu'un salarié doit coucher à l'extérieur, l'employeur s'engage à payer le gîte et le couvert, ainsi que tout frais de voyage, sur présentation de reçus.

15.04

A. L'employeur convient d'accorder aux salariés du département de la livraison une allocation pour leurs repas lors d'un voyage excédant un rayon de **cinquante (50)** kilomètres de l'établissement. Cette allocation est versée la semaine suivante sur un chèque séparé de la paie ou en espèces.

B. A titre d'allocation de repas payable aux salariés qui y ont droit, les salariés reçoivent

	1985	1986
Déjeuner	3,00 $	3,00 $
Dîner	6,50 $	6,75 $
Souper	6,50 $	7,00 $

C. Pour avoir droit à l'allocation du déjeuner, le salarié doit débuter sa journée normale de travail avant six heures (6h00); pour l'allocation du souper, le salarié ne doit pas être revenu avant dix-huit heures (18h00).

15.05 Les primes de nuit et de remplacement sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doivent être intégrés au calcul du paiement des vacances, des heures supplémentaires et des jours d'absences occasionnels, s'il y a lieu.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.01 L'employeur convient d'accorder à ses salariés des vacances payées allouées selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit, au 30 avril courant,

Service continu	Vacances payées
moins de 12 mois	1 journée par mois de service, payable à 4% des gains totaux de l'année (maximum: 10 jours),
1 an	2 semaines, payables à 4% des gains totaux de l'année,
5 ans	3 semaines, payables à 6% des gains totaux de l'année,
10 ans	4 semaines, payables à 8% des gains totaux de l'année,
20 ans et plus	5 semaines, payables à 10% des gains totaux de l'année.

16.02 **a.** La période durant laquelle le salarié peut prendre ses vacances s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivant, sauf durant la période des Fêtes (entre le 15 décembre et le 5 janvier), où seulement un minimum d'**un (1)** salarié par département pourra prendre ses vacances.

B. La période durant laquelle l'employeur est tenu d'accorder les vacances aux salariés qui le désirent s'étend du 1er mai au 15 septembre.

16.03 Un salarié peut prendre des vacances anticipées si l'employeur l'autorise (c.-à-d. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié doit donner un préavis à l'employeur d'au moins **quinze (15)** jours. L'employeur établit son crédit de vacances selon le crédit de vacances qu'il aurait au 1er mai.

16.04 La période de vacances d'un salarié, s'il le désire, doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier. Cependant, les salariés qui ont plus de **deux (2)** semaines de vacances et qui veulent les prendre d'un seul trait doivent être disposés à les terminer avant le 1er mai ou à les commencer après le 15 septembre.

16.05 Les vacances ne sont pas cumulatives.

16.06 Lorsqu'**un (1)** ou **deux (2)** congés, tels que définis à la clause 17.01, surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci choisira entre

A. prendre ce ou ces congés en même temps que ses vacances,

B. prendre ce ou ces congés à tout autre moment après la période privilégiée des vacances, tel qu'établi en 16.04 et après avoir averti l'employeur.

16.07 **A.** L'ancienneté prévaut dans la préparation et l'établissement du programme des vacances. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'unité de négociation dans chaque département et par occupation. Le choix des vacances doit être terminé le 1er avril.

B. Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur les tableaux d'affichage au plus tard le 15 avril de chaque année. Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'employeur et le salarié intéressé en présence du délégué syndical.

C. Une copie de la programmation des vacances est remise au délégué syndical de chaque département au plus tard le 30 avril.

D. Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en A. n'élimine pas le choix du salarié pour programmer le reste de ses vacances.

16.08 Le salarié reçoit le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances sur un chèque séparé de la paie régulière du salarié.

16.09 Le salarié quittant le service de l'employeur a droit au paiement pour l'année en cours de la paie de vacances due au moment de son départ, calculée du 1er mai à la date de son départ, basée sur ses années de service au moment de tel départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon la clause 16.01.

ARTICLE XVII - CONGES STATUTAIRES

17.01

A. Les jours fériés suivants sont payés en plus d'être chômés:

- Jour de l'An,
- Lendemain du Jour de l'An,
- Lundi de Pâques,
- Fête de Dollard,
- St-Jean Baptiste,
- Confédération,
- Premier lundi d'août,
- Fête du Travail,
- Action de Grâces,
- Noël,
- Lendemain de Noël.

B. Lorsqu'un congé statutaire coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant ou précédent, après entente entre les parties. Cette entente doit survenir au moins **sept (7)** jours civils avant ledit congé.

C. Les salariés réguliers reçoivent le 1/5 ou le 1/4 de leur paie hebdomadaire, selon le cas, pour chacun des congés énumérés au paragraphe A.

D. Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de 0,004 du total de ses gains de l'année de référence.

L'année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de **douze (12)** mois précédant ledit congé.

17.02 Le congé se définit comme la période comprise entre 0h01 et 24h00, le jour du congé.

17.03

A. Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congés précités à la clause 17.01-A. est rémunéré au taux de temps et demi (1½) en sus du paiement du congé.

B. Au cours de la semaine d'une fête, le jour de congé hebdomadaire sera accordé en plus de la fête elle-même. Si, à cause des exigences du travail, un salarié est tenu de travailler pendant son jour de congé hebdomadaire ou plus que la semaine de travail réduite, il obtiendra paiement au taux normal majoré de moitié pour les heures qu'il aura travaillées.

17.04 Lors d'une semaine où survient (surviennent) **un (1)** ou **deux (2)** congé(s), la semaine de travail est réduite d'**un (1)** ou **deux (2)** jour(s), selon le cas, et la journée équivaut à **dix (10)** heures, à **huit (8)** heures ou à **sept heures et trente minutes (7h30)** selon le programme de travail normal des salariés visés.

17.05 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause 17.01, le salarié doit avoir travaillé la journée cédulée qui précède et qui suit le congé, à moins d'autorisation de la Direction.

ARTICLE XVIII - CONGES SOCIAUX

18.01 Tout salarié ayant acquis **trente (30)** jours ou plus de service continu aura droit à des congés chômés et payés dans les cas suivants:

A. lors de son mariage: **trois (3)** jours,

B. lors du décès de son conjoint ou d'un enfant: **cinq (5)** jours,

C. lors du décès des père, mère, frère, soeur, beaux-parents ou un enfant: **trois (3)** jours.

18.02 Tout salarié ayant acquis **trente (30)** jours ou plus de service continu aura droit à **une (1)** journée de congé chômée et payée

A. lors de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance et le jour où le salarié va chercher sa femme à l'hôpital,

B. lors du mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur,

C. lors du décès des grands-parents, beau-frère ou belle-soeur si c'est un jour ouvrable.

18.03 **Journée additionnelle**

Si les funérailles d'un parent mentionné à la clause 18.01 ont lieu à plus de **trois cent vingt (320)** kilomètres de son domicile, le salarié a droit à **un (1)** jour additionnel de congé sans perte de salaire.

18.04 Dans le présent article, journée de congé veut dire une pleine période de **vingt-quatre (24)** heures.

18.05 Le paiement des congés spéciaux est calculé de la façon établie en 17.01-C., pour autant que l'événement se produise un jour programmé.

ARTICLE XIX - PERMIS D'ABSENCE

19.01 Toute demande de permission personnelle d'absence de moins d'**une (1)** semaine doit être faite verbalement au contremaître ou au contrôleur, lui donnant les raisons de la demande d'une telle permission.

Toute demande de permission personnelle d'absence d'**une (1)** semaine ou plus doit être adressée par écrit au contrôleur par le salarié concerné et la lettre doit fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission.

L'autorisation ou le refus d'une telle permission est faite verbalement par le contremaître ou le contrôleur dans le premier cas, ou adressée par écrit au salarié concerné et **une (1)** copie est transmise à l'union dans le deuxième cas.

19.02 **Elections**

Lors des élections, l'employeur détermine pour chaque salarié ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon les dispositions de la loi.

ARTICLE XX - CONGE DE MATERNITE

20.01

A. La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité. Elle produit un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

B. La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du **septième (7ième)** mois de la grossesse, c'est-à-dire **quatre-vingt-dix (90)** jours précédant la date probable de l'accouchement. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

C. La salariée doit reprendre son travail entre la **quarante-cinquième (45ième)** et la **cent vingtième (120ième)** journée suivant l'accouchement. La salariée a droit à une prolongation de cette période d'absence. En aucun cas cependant cette extension du congé ne peut excéder **six (6)** mois de la date de l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle est considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical.

D. Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, la salariée reprend son poste de travail, à moins qu'il n'y ait eu une entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis si son poste n'existe plus à son retour au travail, le mécanisme de mise à pied s'applique **mutatis mutandis.**

ARTICLE XXI - SANTE ET BIEN-ETRE

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

21.02 Tout salarié régulier régi par la présente convention collective aura droit à des jours de congés payés dans le cas d'absences pour maladie selon les critères suivants:

- 6 mois de service 2 jours,
- 9 mois de service 3 jours,
- 12 mois de service 5 jours.

Le salarié qui ne s'est pas absenté pour maladie pendant la période de référence recevra le paiement des jours de congés payés au taux de son salaire régulier entre le 15 décembre et le 15 janvier de chaque année, ou recevra la différence des jours non pris en cas de maladie à partir du 1er janvier au 31 décembre.

21.03 Les salariés auront droit à ces indemnités s'ils doivent s'absenter en raison de maladie ou d'accident. Cependant, ils devront avertir leur supérieur immédiat dans les **deux (2)** heures qui suivent l'heure à laquelle ils sont programmés. L'employeur tiendra compte des cas d'impossibilité majeure pour le salarié de prévenir dans les délais son supérieur immédiat.

21.04 L'indemnité est versée à compter de la **troisième (3ième)** journée d'absence.

21.05 Si un salarié est temporairement incapable de travailler suite à une maladie ou un accident, l'employeur convient de le réinstaller au travail dans son ancien poste ou un poste équivalent aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre le travail et ce, en autant que la réintégration au travail ait lieu dans les **douze (12)** mois de la survenance de la maladie ou de l'accident.

21.06 L'employeur peut exiger de tout salarié qu'il subisse un examen médical chez le médecin désigné par l'employeur et ce, sans perte de salaire pour le salarié. Il est entendu que l'examen aura lieu durant les heures normales de

travail, sauf dans le cas de l'examen médical de pré-embauchage.

21.07 Lorsque l'employeur exige un certificat médical de la part du salarié, l'employeur s'engage à défrayer les coûts d'émission du certificat médical sur présentation de pièces justificatives.

21.08 Dans le cas où l'union soumettrait à l'employeur des régimes d'assurances collectives plus avantageux pour les salariés, l'employeur s'engage à les considérer et à négocier de tels régimes avec l'union.

21.09 L'employeur s'engage à maintenir les régimes d'assurance sur la vie, de soins médicaux et d'assurance-salaire et à assumer **cinquante pour cent (50%)** des primes.

21.10 **Soins dentaires**

L'employeur continuera à verser **HUIT CENTS (0,08 $)** l'heure normale travaillée (excluant les heures supplémentaires) au fond du **Régime des soins dentaires des employés de commerce.** Il est entendu que ce régime est actuellement administré par un comité patronal-syndical.

ARTICLE XXII - SANTE ET SECURITE

22.01

A. Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la **Commission de la santé et sécurité au travail** jusqu'à concurrence des premiers **cinq (5)** jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé prévus à l'article XXI.

B. L'employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule.

C. Afin d'éviter que les salariés ne subissent une période trop longue sans revenu, ceux qui tombent sous la juridiction de la **Commission de la santé et sécurité au travail** bénéficieront d'une avance de l'employeur équivalente au montant que la C.S.S.T. verserait, et le salarié remboursera à son employeur au moment où la C.S.S.T. lui fera parvenir son chèque de prestations. L'employeur se réserve le droit de faire signer au salarié une reconnaissance légale en bonne et due forme.

22.02

L'employeur fournit dans chaque département une trousse de premiers soins.

22.03

A. Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

B. Le salarié ne peut cependant pas exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe A. de la présente clause si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

22.04

A. Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'au moins **deux (2)** représentants de l'employeur et d'au moins **deux (2)** salariés désignés par l'union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer à tous les **deux (2)** mois ou plus fréquemment, s'il y a lieu.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'employeur.

B. **Le comité de sécurité**

1. fait des recommandations à l'employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,

2. étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations,

3. fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information,

4. fait des inspections des lieux périodiquement,

5. fait un comte-rendu de toute réunion et inspection, dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

C. L'employeur doit informer le comité de tout accident de travail et lui donner une copie du rapport d'accident et, par la même occasion, en faire parvenir une copie à l'union.

22.05 L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail. Le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité ou sa santé, sous réserve des dispositions prévues à la clause 22.03 paragraphe "B".

ARTICLE XXIII - FONCTIONS JURIDIQUES

23.01 Un salarié appelé à agir comme juré recevra la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour toute la durée de son service comme juré.

23.02 Un salarié appelé à agir comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi recevra la différence entre son salaire normal et ses honoraires pour les jours d'attente.

23.03 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit fournir la preuve que le temps perdu est strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen en cette matière.

23.04 Dans le cas où l'employeur est impliqué dans une cause devant une cour de justice et qu'il requiert qu'un salarié comparaisse comme témoin, ce dernier recevra son salaire normal pour toutes les heures perdues à cause de ce service.

ARTICLE XXIV - UNIFORMES

24.01 L'employeur s'engage à fournir au salarié les outils et l'équipement nécessaires à son travail. Si l'employeur oblige le salarié à se pourvoir d'équipement de sécurité additionnel, l'employeur en assumera les frais.

24.02 L'employeur convient de fournir à ses salariés d'entrepôt les serviettes, uniformes et vêtements protecteurs exigés par ses règlements et de payer le nettoyage des uniformes.

24.03 **Uniformes des livreurs**

L'employeur s'engage à maintenir la pratique actuelle concernant l'uniforme des chauffeurs et chauffeurs-livreurs.

L'employeur accepte de mettre à la disposition du chauffeur qui en a régulièrement besoin dans l'exécution de son travail, un manteau de pluie.

24.04 **Vestes thermales**

L'employeur convient de déterminer le nombre de vestes thermales requises pour les salariés affectés aux quais de réception et d'expédition.

Il est entendu que les utilisateurs de ces vestes verront à les porter convenablement selon les besoins afin d'éviter de les abîmber. Ces vestes demeurent la propriété de l'employeur et doivent demeurer sur les lieux de travail.

ARTICLE XXV - CLAUSES GENERALES

25.01 **Salle de repos**

L'employeur convient d'aménager une salle de repos pour que les salariés puissent y prendre leurs repas et y avoir de l'eau potable. Il est entendu que les salariés collaboreront avec l'employeur pour que cette salle soit maintenue dans des conditions de propreté et d'hygiène.

25.02 **Caisse d'économie**

A. Sur demande des salariés, membres de la **Caisse d'économie des employés de commerce du Québec,** l'employeur s'engage à déduire de leur salaire hebdomadaire les sommes que ceux-ci désirent déposer à leur compte.

B. Il est entendu que l'employeur remettra ces sommes dans les plus brefs délais à la **Caisse d'économie des employés de commerce du Québec** avec un rapport détaillé des dépôts.

25.03 L'employeur fournit à chaque salarié **un (1)** vestiaire pour ses effets personnels.

25.04 L'employeur fournit, sans frais, un emplacement muni de prises de courant pour le stationnement des voitures de ses salariés de l'équipe de nuit.

ARTICLE XXVI - GREVE ET LOCKOUT

26.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève ni lockout, tel que stipulé dans le **Code du travail.**

ARTICLE XXVII - SALARIE SAISONNIER

27.01 Un salarié saisonnier se définit comme une personne appelée à travailler une semaine normale de travail pour remplacer des salariés en vacances durant la période établie à la clause 16.02-B.

27.02 Les salariés saisonniers sont rémunérés aux taux stipulés dans la présente convention.

27.03 Les salariés saisonniers n'auront pas droit aux congés sociaux, jours fériés, crédits-maladie et assurances; cependant, ils bénéficieront de tous les autres avantages de la convention collective.

27.04 Les salariés à temps partiel ont préséance sur les salariés saisonniers pour l'obtention du remplacement des vacances des salariés réguliers.

ARTICLE XXVIII - DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 avril 1987.

28.02 Entre les **quatre-vingt-dixième (90ième)** et **soixantième (60ième)** jours précédant la date d'expiration de la présente convention collective, chacune des parties contractantes doit aviser par écrit l'autre partie de son intention de renouveler, modifier ou amender ou de ne pas négocier une nouvelle convention collective.

28.03 Si cet avis écrit contient le projet d'une nouvelle convention ou modifications ou amendements proposés à la présente convention, les parties conviennent de commencer la négociation pas plus tard que le **quinzième (15ième)** jour précédant la date d'expiration de la présente convention.

28.04 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 2 jour du mois de (ième) mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985).

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500, T.U.A.C.

SALAISON RIVARD LTEE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: SALAISON RIVARD LTEE

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE (LOCAL 500, T.U.A.C.)

OBJET: TRAVAIL EFFECTUE LE SAMEDI PAR LES SALARIES DU DEPARTEMENT DE L'ENTREPOT

CONSIDERANT l'entente intervenue sur les clauses 11.02 et 13.02 de la convention collective,

CONSIDERANT que certains imprévus incontrôlables peuvent survenir lors de certaines livraisons (transport) en provenance de Montréal,

CONSIDERANT que cette situation a pour effet de modifier l'horaire de certains salariés,

EN CONSEQUENCE

Les parties conviennent qu'advenant une telle situation, l'employeur pourra procéder à une modification de l'horaire de travail qui est prévu à la clause 11.02 de la convention collective en modifiant le jour de travail du salarié dans la mesure où celui-ci est avisé au préalable.

Les parties conviennent que le salarié appelé à travailler le samedi dans le but de compléter la journée non effectuée au cours de la semaine normale de travail dû à une situation incontrôlable qui eut pour conséquence de modifier la cédule de travail est garanti de recevoir le taux de temps et demi (1½) our cette journée selon l'horaire quotidien du jour dont le salarié fut déplacé.

La présente entente sera appliquée de façon circonspecte lorsque les besoins de l'employeur le nécessite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 2 juin (ième) jour du mois de mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985).

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500, T.U.A.C.

SALAISON RIVARD LTEE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: SALAISON RIVARD LTEE

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE (LOCAL 500, T.U.A.C.)

OBJET: FERMETURE DE LA FIN DE SEMAINE (COMPILATION DES DONNEES INFORMATIQUES)

Les parties conviennent que la fermeture de la fin de semaine ne fait pas partie du travail à être effectué au cours de la semaine normale des salariés du département du bureau.

Par conséquent, l'employeur continuera la pratique actuelle en ce qui a trait à la rémunération et à l'affectation d'un salarié à ce travail en dehors des heures normales du département du bureau.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 2 jour du mois de (ième) mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985).

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500, T.U.A.C.

SALAISON RIVARD LTEE

ECHELLE MINIMALE DE SALAIRES

	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	EFFECTIF LE:
DEPARTEMENT DU BUREAU				
CLASSE I	356.47	386.25	404.77	1er mai 1985
CLASSE II	355.31	362.61	392.17	1er mai 1985
CLASSE III	331.10	343.45	355.51	1er mai 1985
CLASSE IV	318.74	324.92	331.10	1er mai 1985
DEPARTEMENT DE LA BOUCHERIE				
CLASSE I			452.92	1er mai 1985
CLASSE II	428.61	433.91	439.21	1er mai 1985
CLASSE III	401.13	412.79	418.09	1er mai 1985
CLASSE IV	380.89	391.49	401.03	1er mai 1985
DEPARTEMENT DE LA CHARCUTERIE				
CLASSE 1			408.03	1er mai 1985
CLASSE II	387.83	393.13	398.43	1er mai 1985
CLASSE III	330.15	335.45	343.93	1er mai 1985

DEPARTEMENT DE LA LIVRAISON

CLASSE I	399.89	407.49	418.09	1er mai 1985
CLASSE II	345.33	356.99	368.65	1er mai 1985

SECTION "TRANSPORT IN"

CLASSE I	499.72	510.32	521.24	1er mai 1985
CLASSE II	408.19	426.21	437.87	1er mai 1985

DEPARTEMENT DE L'ENTREPOT

CLASSE I			439.21	1er mai 1985
CLASSE II	428.61	433.91	439.21	1er mai 1985
CLASSE III	413.01	420.43	425.73	1er mai 1985
CLASSE IV	393.69	401.11	406.41	1er mai 1985
CLASSE V	317.40	328.00	349.20	1er mai 1985

A compter du 1er mai 1986, les taux prévus ci-dessus seront majorés de 10,00$.

A compter du 1er novembre 1986, les taux susmentionnés seront à nouveau majorés de 10,00$.

DEPARTEMENT DES VENTES

Pierre Richard	484.16	1er mai 1985
Aldège Thibodeau	455.81	1er mai 1985
Charles Gagné	436.97	1er mai 1985
Aurèle Desjardins	436.97	1er mai 1985
Marcel Blouin	436.97	1er mai 1985
Aimé Mongrain	439.21	1er mai 1985

A compter du 1er mai 1986, les taux prévus ci-dessus seront majorés de 10,00$.

A compter du 1er novembre 1986, les taux susmentionnés seront à nouveau majorés de 10,00$.

16771-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre: **SALAISON RIVARD LIMITEE**
680, rue Chaussé
Rouyn, Québec
J9X 4B9

(Ci-après appelée l'"**EMPLOYEUR**")

Et: **L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, local 508, T.U.A.**
85, rue Gamble ouest
Suite 10
Rouyn, Québec
J9X 2R5

(Ci-après appelée l'"**UNION**")

TABLE DES MATIERES

		PAGE
RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE		1
BUT GENERAL DE LA CONVENTION		1
INTERPRETATION DES TERMES		1
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE III	SECURITE SYNDICALE	6
ARTICLE IV	ACTIVITES SYNDICALES	8
ARTICLE V	ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS	12
ARTICLE VI	ANCIENNETE	13
ARTICLE VII	MUTATIONS	17
ARTICLE VIII	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI	20
ARTICLE IX	PROCEDURE DE GRIEFS	23
ARTICLE X	ARBITRAGE	25
ARTICLE XI	HEURES DE TRAVAIL	26
ARTICLE XII	PAUSES ET REPAS	30
ARTICLE XIII	HEURES SUPPLEMENTAIRES	31
ARTICLE XIV	SALAIRES	33
ARTICLE XV	PRIMES, BONIS ET ALLOCATIONS	35
ARTICLE XVI	VACANCES	36
ARTICLE XVII	CONGES STATUTAIRES	39
ARTICLE XVIII	CONGES SOCIAUX	41

ARTICLE XIX	PERMIS D'ABSENCE	42
ARTICLE XX	CONGE DE MATERNITE	43
ARTICLE XXI	SANTE ET BIEN-ETRE	44
ARTICLE XXII	SANTE ET SECURITE	46
ARTICLE XXIII	FONCTIONS JURIDIQUES	48
ARTICLE XXIV	UNIFORMES	49
ARTICLE XXV	CLAUSES GENERALES	50
ARTICLE XXVI	GREVE ET LOCKOUT	51
ARTICLE XXVII	SALARIE SAISONNIER	52
ARTICLE XXVIII	DUREE DE LA CONVENTION	53
LETTRE D'ENTENTE - TRAVAIL EFFECTUE LE SAMEDI		55
LETTRE D'ENTENTE - FERMETURE DE LA FIN DE SEMAINE		57
ECHELLE MINIMALE DE SALAIRES		

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

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

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

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 des opérations dans des conditions propres à assurer, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des salariés, tel que prévu dans la présente convention collective.

INTERPRETATION DES TERMES:

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

A) **SALARIE:**

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

B) **SALARIE REGULIER:**

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, i.e., pour quarante (40) heures de travail par semaine pour le salarié des départements de la charcuterie, de la boucherie, de l'entrepôt, de la livraison et du service des ventes et de trente-sept heures et trente minutes (37:30) pour les salariés du département du bureau.

C) **SALARIE A TEMPS PARTIEL:**

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de quarante (40) heures de travail par semaine pour le salarié des départements de la charcuterie, de la boucherie, de l'entrepôt et de la livraison et de moins de trente-sept heures et trente minutes (37:30) pour les salariés du département du bureau.

D) **PROMOTION:**

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

E) **RETROGRADATION:**

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

F) **TRANSFERT:**

Désigne la mutation d'un salarié à une fonction sise dans la même classification et comportant une échelle de salaire égale.

G) **JOUR:**

A moins de stipulation contraire, le mot "jour" dans la présente convention signifie jour de calendrier.

H) **MISE A PIED (salarié régulier):**

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

NOTES:

A) **Masculin-féminin:**

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

Pluriel-singulier:

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

B) **Annexes:**

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

C) **Législation supérieure à la convention:**

Si une loi provinciale applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, ces avantages prévalent automatiquement si l'Union l'exige par écrit.

D) **Langue de communication:**

Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel et la langue de travail officielle est le français pour toute communication parlée et/ou écrite entre l'Employeur et les salariés.

La langue de communication entre les salariés et la clientèle n'est pas régie par le paragraphe précédent.

ARTICLE I - 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 délivré par le **Ministère du travail et de la main-d'oeuvre** de la province de Québec.

1.02 Aucune entente individuelle qui entre en conflit avec les dispositions et buts de la présente convention ne pourra être conclue entre l'employeur et un ou plusieurs salariés de l'unité de négociation, le tout en conformité avec le **Code du travail** du Québec.

1.03 Lors d'une difficulté ou d'une mésentente, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier, par entente mutuelle écrite, l'un ou l'autre des articles de la convention.

Cependant, ces ententes sont nulles si l'une ou l'autre partie ou les deux négligent de se conformer aux dispositions de l'article 72(60) du **Code du travail.**

Une copie de tout document déposé au **Ministère du travail** est transmise simultanément à l'autre partie, par celle qui en fait le dépôt.

1.04 Les salariés exclus de l'unité de négociation, incluant les contremaîtres, n'effectueront aucune des tâches normalement accomplies par les salariés de l'unité de négociation, sauf sans les cas suivants:

- s'occuper de la formation des salariés,
- assurer la sécurité au travail.

1.05 Si l'employeur est fautif en regard de l'article 1.04, il doit calculer au taux de **DIX DOLLARS (10,00 $)** l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à l'exécution du travail accompli.

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 selon ses obligations, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention.

2.02 Les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils sont la cause de mesure disciplinaire et/ou de congédiement administratif.

2.03 Il est convenu que l'employeur informe l'union relativement à toute nouvelle classification, opération qui modifierait substantiellement la tâche et fermeture de département, totale ou partielle, dans son établissement, et que l'union et les délégués peuvent discuter avec l'employeur relativement à cette ou ces nouvelles tâches, en tenant compte des taux de salaires de la présente convention pour des tâches similaires ou comparables. A défaut d'entente, l'union peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

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, au moment de son embauchage, signer une carte autorisant l'employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paie.

3.03

A. Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après une période de **trente (30)** jours suivant la date de son embauchage de la façon prescrite par l'union et à la remettre au secrétaire-trésorier de l'union.

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

C. La période d'initiation de l'union définie en A. n'a pas pour effet d'éliminer et/ou de remplacer la période de probation de l'employeur telle que mentionnée à la clause 6.02 de la présente convention.

3.04 L'employeur remettra les cotisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier de l'union le quinzième (15ième) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.

3.05 Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "**rapport de contributions syndicales**" et d'informations générales comprenant les indications suivantes; ces informations doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport:

- le salaire brut hebdomadaire,
- le salaire brut horaire,
- le numéro matricule de chaque salarié,
- les nom et prénom, au complet,
- l'adresse complète,
- le numéro d'assurance-sociale,
- la date de naissance,
- la date d'embauche,
- la date d'ancienneté,
- la date de fin de service,
- la date d'entrée et/ou de sortie de l'union,
- une fois l'an, vers le 28 février, le cumulatif des retenues syndicales tel qu'indiqué sur la dernière formule T4 remise au salarié,
- le montant des cotisations hebdomadaires pour la période d'avance,
- le montant des cotisations hebdomadaires pour la période courante,
- le montant d'initiation pour la période courante,
- le total de cotisations pour chaque salarié pour la période courante,
- le total d'initiation pour chaque salarié pour la période courante.

3.06 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.

3.07 Tous les ans, l'employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV - ACTIVITES SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux peuvent, après avoir signalé leur présence au représentant de l'employeur, visiter l'établissement pour voir à l'observation de la convention. Les deux parties collaboreront pour faciliter chaque visite afin d'éviter, de part et d'autre, toute perte de temps inutile.

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

4.02 **A.** Tout salarié permanent peut, à la demande des dirigeants syndicaux, obtenir un congé non payé pour une période de **six (6)** mois pour activités syndicales dans des établissements autres que ceux de l'employeur.

B. Cette période d'absence de **six (6)** mois pourra être renouvelée pour **six (6)** mois additionnels au maximum.

C. Ce permis d'absence pour activités syndicales ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois.

D. Dès son retour au travail, le salarié réintégrera ses fonctions et toutes les dispositions de la convention s'appliqueront, sans égard à son absence.

4.03 **A.** L'employeur reconnaît les délégués syndicaux et les assistants-délégués choisis par l'union pour les départements suivants:

1. charcuterie, boucherie et entrepôt,

2. service des ventes, bureau et livraison,

pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement.

Il est entendu qu'un assistant-délégué ne peut remplir les fonctions de délégué lorsque le délégué est présent sur les lieux de travail. Pour devenir délégué ou assistant-délégué, le salarié doit avoir le statut de salarié régulier. Le terme "**délégué syndi-**

cal" ne peut être interprété comme étant l'union accréditée.

B. L'employeur reconnaît que le délégué syndical peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer l'employeur et/ou des salariés afin de discuter de problèmes de relations de travail au même titre que le représentant syndical.

L'employeur convient que le délégué syndical peut remplir ses fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail.

Il est entendu que le délégué syndical doit aviser son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail à l'intérieur de l'établissement, et que cette absence ne doit pas nuire au déroulement des opérations, dans la mesure du possible.

4.04 Un salarié assigné par l'union peut obtenir un permis d'absence, sans perte de droits acquis par la convention collective, pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc.) aux conditions suivantes:

A. un tel permis d'absence n'est jamais accordé durant la semaine d'une fête payée ou légale,

B. l'union fait sa demande par écrit au moins **dix (10)** jours avant le début du permis d'absence désiré,

C. l'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de **douze (12)** jours ouvrables par année civile pour de tels permis d'absence,

D. durant une telle absence, le salarié continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective, sauf celle ayant trait à sa rémunération.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.

4.05 Le comité de négociation syndical est formé de représentants syndicaux et de **deux (2)** salariés, membres de l'union.

Les salariés du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de

négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur programmation habituelle durant les négociations. Ceci ne s'applique pas lors d'une grève ou d'un lock-out.

4.06 Les membres de l'union qui sont membres du comité de négociation de l'union et/ou servent comme délégués de l'union jouiront d'un privilège d'ancienneté supérieure durant leur terme d'office dans tous les cas de mise à pied et demeureront à l'emploi de l'employeur aussi longtemps que l'employeur aura du travail pour eux et qu'ils seront aptes à l'exécuter.

4.07 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'union peut obtenir un permis d'absence non payé de courte durée, pourvu qu'au préalable, l'union en fasse la demande à l'employeur et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

4.08

A. L'employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est disponible pour l'usage de l'union afin d'afficher les avis suivants:

1. avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers,
2. avis de réunion,
3. avis d'activités sociales ou récréatives,
4. tout dépliant officiel de la C.S.S.T. ou du mouvement syndical concernant la santé et la sécurité au travail,
5. tout dépliant officiel de la C.N.T. ou du mouvement syndical sur les congés de maternité.

B. Une copie de ces documents est remise à l'employeur en même temps.

4.09 L'employeur s'engage à défrayer

A. **cinquante pour cent (50%)** des coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention collective,

B. **cinquante pour cent (50%)** des coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

L'union s'engage à faire imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et ces frais d'impression doivent être raisonnables.

4.10 Le jour où l'union décrétera un scrutin secret, l'employeur permettra que le scrutin ait lieu dans son établissement, pourvu qu'il n'y ait ni propagande ni controverse le jour du scrutin ou les jours précédents dans l'établissement de l'employeur.

ARTICLE V - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS

5.01 **Deux (2)** fois par année, le 1er janvier et le 15 juillet, l'employeur remettra à l'union une liste mentionnant le nom, le numéro d'assurance-sociale, l'adresse et le numéro de téléphone de tous les salariés syndiqués. Une copie de ladite liste sera remise aux délégués et une autre copie est adressée à l'union.

5.02 Dans les **quinze (15)** jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'employeur fournira à l'union et à ses délégués une liste des noms des contremaîtres, du surintendant et des chefs de service. L'employeur informera l'union par écrit de tout changement.

5.03 Dans les **quinze (15)** jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'union fournira à l'employeur une liste des noms des délégués syndicaux, avec la date de leur entrée en fonction à titre de délégués. L'union informera l'employeur par écrit de tout changement.

5.04 La classification des emplois de tous les salariés sera fournie à l'union dans les **trente (30)** jours suivant la date de la signature de la présente convention et sera tenue à jour. L'union sera informée de tout changement dans un délai de **cinq (5)** jours ouvrables.

5.05 Au début de chaque année civile, l'employeur fournit à l'union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation. La liste précise les nom et prénom, le numéro d'assurance-sociale, la fonction, la date d'embauchage et la date d'ancienneté reconnue, s'il y a lieu. Copie de cette liste est affichée par l'employeur dans un endroit déterminé. **Deux (2)** semaines après l'affichage, cette liste devient officielle et définitive. Entre temps, tout salarié qui veut faire corriger sa date d'ancienneté peut s'adresser à l'employeur; cependant, le fardeau de la preuve incombe au salarié.

Durant l'année civile, l'employeur maintient la liste d'ancienneté à jour.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.01 **Définition**

Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'employeur depuis son dernier embauchage.

6.02 **A.** Il est entendu que les **quarante-cinq (45)** premiers jours d'emploi travaillés et/ou les **cent quatre-vingts (180)** heures de tout nouveau salarié, soit la première des éventualités, constituent une période de probation.

B. Salarié en probation

Le salarié en probation peut se prévaloir de l'ensemble de la convention collective, à l'exception de la procédure de griefs en cas de renvoi durant ladite période de probation.

6.03 Durant une absence prévue par la convention collective et/ou autorisée par l'employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident du salarié, celui-ci continue d'accumuler son ancienneté.

6.04 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

A. s'il met fin volontairement à son emploi,

B. s'il est dûment congédié par l'employeur et non réinstallé par la procédure de griefs ou d'arbitrage,

C. la mise à pied de plus de **douze (12)** mois consécutifs à cause du manque de travail,

D. un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les **sept (7)** jours civils d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par lettre recommandée ou poste certifiée à l'adresse connue du salarié et dont copie a été transmise à l'union, à moins que ce défaut de se présenter au travail ne soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable.

6.05 L'ancienneté des salariés prévaudra dans tous les cas de réduction des effectifs, pour autant que le salarié soit apte à satisfaire aux exigences de la tâche.

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 réinstallé. L'employeur pourra offrir au salarié une fonction similaire. Tous ces rappels au travail seront sujets aux représentations que peut faire l'union.

6.06 A. i) Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis écrit, ou est payé faute du préavis, selon le tableau suivant:

Ancienneté	Préavis écrit
moins d'**un (1)** an	**une (1)** semaine
un (1) an, mais moins de **cinq (5)** ans	**deux (2)** semaines
cinq (5) ans, mais moins de **dix (10)** ans	**quatre (4)** semaines
dix (10) ans et plus	**huit (8)** semaines

ii) Tout salarié à temps partiel reçoit un préavis de **trois (3)** jours, ou est payé **trois (3)** jours de **huit (8)** heures à la place du préavis.

B. Le préavis de mise à pied indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'union ou de l'assistant. Une copie de ce préavis est adressée à l'union dans les **quarante-huit (48)** heures de la remise au salarié.

C. Cette clause ne s'applique pas dans les cas de feu, d'inondation ou de force majeure ("**Act of God**" qui auraient pour effet d'arrêter la production.

6.07 Aucun salarié n'est mis à pied s'il y a des salariés à temps partiel qui travaillent, à moins que le salarié régulier n'ait pas les qualifications minimales requises pour exécuter le travail.

6.08 Les salariés qui subissent une mise à pied occasionnée par un changement technologique ou par l'automatisation auront droit à une période d'essai ou d'apprentissage pratique suffisante. L'employeur prendra en considération l'ancienneté et la compétence des salariés soumis à une mise à pied.

6.09 **Procédure de mise à pied des salariés réguliers**

Pour effectuer une mise à pied d'un salarié régulier dans l'établissement, l'employeur doit offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied, les choix suivants:

A. choisir de refuser de travailler à temps partiel et être inscrit sur la liste de rappel,

B. être mis à pied et dans ce cas, avoir un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 6.09 f),

C. déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son département, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure de son choix, à condition qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la fonction; le salarié régulier ayant fait un tel choix est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification au taux maximal ou à son taux de salaire antérieur, soit le moins élevé des deux,

D. déplacer, si son ancienneté lui permet, dans l'établissement, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification de son choix, à condition qu'il puisse rencontrer les exigences minimales de la fonction; le salarié régulier ayant fait un tel choix est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification selon son ancienneté;

E. un salarié ainsi déplacé en vertu de c) ou d) peut, à son tour, déplacer un autre salarié en utilisant le même procédé;

F. un salarié régulier mis à pied pour moins de **douze (12)** mois par suite d'un manque de travail maintient son statut de régulier durant sa mise à pied et tous les privilèges applicables qui en découlent, et a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel. Il

conserve son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles à temps partiel, ainsi que son salaire de salarié régulier au **pro rata** des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximal. A la fin de cette période maximale de **douze (12)** mois, le salarié concerné est soumis aux mêmes conditions de travail que les autres salariés à temps partiel et son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage.

6.10

A. Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.

B. L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans cette convention collective.

6.11 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 pendant une période de **douze (12)** mois au maximum; après cette période, il ne conserve que l'ancienneté déjà acquise dans l'unité de négociation en sus de cette période de **douze (12)** mois.

ARTICLE VII - MUTATIONS

7.01

A. Dans tous les cas de poste vacant et/ou promotion et/ou nouvellement créé, l'ancienneté est prise en considération majeure par l'employeur, en autant que le salarié puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

B. L'employeur affiche, pendant une période de **cinq (5)** jours ouvrables, au tableau d'affichage, tout poste vacant et/ou promotion et/ou nouvellement créé et les salariés peuvent s'y porter candidat. Copie de l'avis est remise aux délégués syndicaux et une autre est adressée par courrier recommandé à l'union.

C. L'avis précise le titre du poste, le département, les heures de travail, le salaire attribué à une telle fonction, la prime, s'il y a lieu, et les dates du début et de la fin de l'affichage.

D. L'employeur compile une liste des candidats qui posent leur candidature au bas de l'affichage et en remet une copie aux délégués syndicaux. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom du salarié,
- son ancienneté et
- sa classification.

E. Un avis indiquant le nom et la date d'ancienneté de la personne choisie est affiché au tableau d'affichage pendant **cinq (5)** jours ouvrables. Tout grief concernant cette nomination doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les **dix (10)** jours de la fin de l'affichage du nom de la personne choisie. Un tel grief ne peut être fait que par un salarié qui a préalablement postulé en conformité avec le paragraphe B. ou F., le cas échéant.

F. Advenant qu'un salarié ne soit pas au travail à cause de maladie, de vacances ou congé autorisé par la présente convention au moment de l'affichage d'un poste, il sera considéré avec tous les autres candidats et, s'il est choisi, on ne comblera pas en permanence le poste jusqu'à son retour au travail, pourvu que son retour se fasse en dedans de **trente (30)** jours

suivant la fin de l'affichage, après quoi on accordera le poste affiché au deuxième (2ième) candidat choisi.

7.02 Tout salarié choisi est soumis à une période d'essai n'excédant pas **trente (30)** jours ouvrables. Le salarié reçoit immédiatement le nouveau taux de salaire pour le poste où il est affecté. Dans le cas où le salarié, avant l'expiration de la période d'essai, est d'avis que le nouveau poste ne lui convient pas ou si l'employeur le juge incapable d'occuper ce nouveau poste, il réintègre son ancien poste au taux de salaire prévu pour cette fonction.

7.03 Lorsqu'un salarié obtient un poste par affichage et que le nouveau poste ne lui convient pas dans les délais prescrits dans la convention, l'employeur choisit le salarié suivant dans l'ancienneté parmi les salariés qui ont posé leur candidature sur ce même affichage et qui remplit les exigences normales de la fonction.

7.04 Pendant les formalités de la clause 7.01, l'employeur peut accorder temporairement un poste sans affichage en suivant l'ancienneté pour une période n'excédant pas **quinze (15)** jours ouvrables ou pour une période équivalente à la durée de l'absence d'un salarié qui est choisi en conformité avec la clause 7.01 F.

7.05

A. Les salariés à temps partiel ont préséance sur un candidat de l'extérieur pour une promotion à un poste de salarié régulier à condition qu'ils possèdent les exigences normales requises pour remplir le poste et leur ancienneté est prise en considération majeure.

B. Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion et est soumis aux règles de la clause 7.01.

C. Le salarié à temps partiel qui devient régulier n'a pas l'obligation de compléter à nouveau une période de probation s'il a déjà fait sa période de probation à titre de salarié à temps partiel. L'ancienneté d'un tel salarié est déterminée de la façon suivante:

Il obtient un crédit de **cinquante pour cent (50%)** de son ancienneté de temps partiel avec un maximum de **vingt-quatre (24)** mois d'ancienneté et tous les droits et avantages que cela comporte.

Exemple: un salarié à temps partiel ayant travaillé du 1er janvier au 1er juillet de la même année, soit **six (6)** mois, a, comme régulier, **trois (3)** mois d'ancienneté d'accumuler.

D. Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire ou de vacances à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.

7.06 Lorsqu'une fonction est dépourvue de son titulaire pour une durée prévue de plus de **deux (2)** mois par suite d'une absence autorisée par la présente convention, l'employeur doit l'offrir au salarié ayant le plus d'ancienneté pour qui une telle affectation temporaire constitue une promotion ou une mutation et en autant que le salarié puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

ARTICLE VIII - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

8.01

A. L'employeur convient que le délégué d'union ou, en son absence, l'assistant-délégué est présent quand un membre de l'unité de négociation est réprimandé officiellement. Un avis est rédigé par le contremaître ou le contrôleur seulement, et il est en français ou en anglais selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause.

Une copie de l'avis de réprimande est remise au salarié et une autre remise au délégué d'union en même temps et une autre est adressée à l'union dans les **deux (2)** jours ouvrables suivant l'avis pour être valable.

B. Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu ou congédié sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension d'au moins **une (1)** semaine. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

C. Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 8.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins **un (1)** avis écrit de même nature. La seule exception a trait aux cas de congédiement pour cause grave. Dans ce dernier cas, le délégué est avisé en même temps par écrit du congédiement et une copie en même temps est envoyée au bureau de l'union.

Une cause grave au sens de la présente convention est une cause où la gravité de l'infraction reprochée est telle que l'employeur ne peut faire autrement que de congédier immédiatement.

D. Tout avis de suspension doit indiquer les raisons et les dates du début et de la fin d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

E. Tout avertissement doit être remis au salarié concerné dans les **cinq (5)** jours ouvrables après que l'employeur a eu connaissance des faits qui en font l'objet. Si l'employeur ne peut remettre l'avis écrit au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il le lui remet alors dans les **cinq (5)** jours suivant le retour au travail du salarié. Si cet avertissement est

remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

8.02

A. La rétrogradation d'un salarié doit être précédée d'un avis d'**une (1)** semaine à cet effet et est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximal prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

B. La rétrogradation ne peut être appliquée comme mesure disciplinaire.

8.03

A moins de cause grave, la suspension et le congédiement d'un salarié sont précédés d'une rencontre entre le contremaître ou le contrôleur, le représentant syndical, le salarié concerné et le délégué d'union dans les **quarante-huit (48)** heures suivant l'incident.

8.04

A. L'avis disciplinaire ou de suspension sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.

B. Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

8.05

A. Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de **six (6)** mois et plus.

B. Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

8.06

Tout nouveau règlement de l'employeur sera affiché et l'union en sera informée avant son entrée en vigueur. Tout règlement existant ou à venir qui contreviendrait à l'une des dispositions de la présente convention sera immédiatement déclaré nul et non avenu.

8.07 Chaque salarié relèvera uniquement du contremaître de son département et ne recevra que de son contremaître tout ordre ou directive.

ARTICLE IX - PROCEDURE DE GRIEFS

9.01 Il est convenu que l'employeur, l'union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.

9.02 **Première étape**

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué syndical doit soumettre le grief verbalement au supérieur immédiat dans les **vingt (20)** jours ouvrables qui suivent l'événement qui a suscité la plainte. Celui-ci a dix (10) jours ouvrables à compter du dépôt du grief pour donner sa réponse.

9.03 **Deuxième étape**

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le supérieur immédiat ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit, dans les **dix (10)** jours ouvrables suivant une telle réponse ou l'expiration du délai pour le donner, soumettre le grief par écrit à l'employeur. L'employeur a **dix (10)** jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit au représentant syndical.

Si l'une ou l'autre des parties le juge nécessaire, une réunion peut avoir lieu.

9.04

A. Il est convenu que l'employeur et l'union peuvent soumettre des griefs à l'étape de leur choix et que l'union peut, en tout temps, se substituer au salarié.

B. Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les **trente (30)** jours ouvrables suivant l'incident dont découle le grief.

C. Dans le cas d'un grief de l'employeur, il est transmis au président de l'union ou à son délégué qui a **vingt et un (21)** jours de calendrier pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise au bureau de l'employeur.

9.05

A. Le libellé d'un grief détermine la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.

B. Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'employeur, l'union et les salariés impliqués.

9.06 Dans les cas où un salarié se sent lésé parce qu'il ne pourrait procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs seront levés pour une période équivalente à la durée de l'absence mais ne pouvant excéder un maximum de **cinq (5)** semaines; dans un tel cas, le salarié devra procéder dans les **cinq (5)** jours de son retour au travail.

9.07 Les délais-limites prescrits par les article VIII et IX peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'employeur et l'union.

9.08 Un salarié impliqué dans un grief peut, s'il le désire, accompagner le délégué syndical dans toutes les étapes de la procédure de griefs sur les lieux de travail, cela sans perte de salaire pour lui-même et le délégué syndical.

9.09 Il est convenu entre les parties aux présentes que toute correspondance relative aux griefs et à l'arbitrage se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée.

ARTICLE X - ARBITRAGE

10.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositins du **Code du travail** et ce dans les **trente et un (31)** jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.

L'union doit transmettre à l'employeur une copie de toute correspondance transmise au **Ministère du travail.**

10.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances modifiant la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

10.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les **deux (2)** parties.

10.04 Il est convenu que les parties partagent à part égale les frais et honoraires de l'arbitre.

10.05 L'arbitre doit rendre sa décision dans les **trente (30)** jours de la dernière audition des parties.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

11.01

A. La semaine normale de travail est établie selon les règles stipulées dans cette convention.

B. Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail doit être consécutif, à l'exception des périodes de repas.

C. La semaine normale de travail des salariés réguliers de chaque département est établie comme suit:

1. **Département de la boucherie et de la charcuterie**

cinq (5) jours consécutifs de **huit (8)** heures, réparties entre six heures (6h00) et dix-huit heures (18h00), du lundi au vendredi inclusivement;

2. **Département de l'entrepôt**

a) **cinq (5)** jours non consécutifs de **huit (8)** heures, réparties entre six heures (6h00) et dix-huit heures (18h00), du lundi au samedi inclusivement, pour l'équipe de jour;

b) **quatre (4)** jours de **dix (10)** heures, réparties entre seize heures (16h00) et huit heures trente (8h30), du dimanche au vendredi inclusivement, pour l'équipe de nuit;

3. **Département de la livraison**

a) **Route dans la région**

quatre (4) jours non consécutifs de **dix (10)** heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement;

b) **Route de la ville**

cinq (5) jours consécutifs de **huit (8)** heures, réparties entre huit heures (8h00) et dix-huit heures (18h00), du lundi au vendredi inclusivement;

c) **Route de "Transport In"**

i. **Rouyn-Montréal-Rouyn**

le salarié aura une garantie de **deux (2)** voyages par semaine. Advenant le cas où l'employeur ne pourrait assurer **deux (2)** voyages, ce dernier verra à ce que le salarié ne soit pas privé, s'il le désire, d'effectuer la balance de ses heures pour l'employeur;

ii. **Rouyn-Chibougamau-Montréal-Rouyn**

quatre (4) jours consécutifs, réparties entre le lundi et le vendredi inclusivement;

4. **Département des ventes**

pour toute la durée de la présente convention, l'employeur maintiendra la pratique actuelle en ce qui concerne les heures de travail des vendeurs;

5. **Département du bureau**

a) **cinq (5)** jours consécutifs de sept heures et trente minutes (7h30), réparties entre sept heures (7h00) et dix-huit heures (18h00), du lundi au vendredi inclusivement, pour l'équipe du jour;

b) **cinq (5)** jours consécutifs de sept heures et trente minutes (7h30) réparties entre vingt-deux heures (22h00) et huit heures (8h00), du dimanche au vendredi inclusivement, pour l'équipe de nuit.

11.02 A. Le programme quotidien et hebdomadaire des heures de travail des salariés de chaque département est affiché au tableau au plus tard le jeudi midi de la semaine précédant sa mise en vigueur.

B. Aucun changement à cet horaire de travail n'est effectué après seize heures (16h00) le jeudi.

C. Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel.

D. Copie de cet horaire est remise au délégué, ou en son absence, l'assistant délégué, en même temps que son affichage.

11.03 Un salarié régulier ne travaille pas à plus d'une équipe à la fois dans la même semaine, à moins que le changement soit occasionné par une mise à pied ou à un manque de travail.

11.04 A. La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel est de moins de **quarante (40)** heures (sauf pour le département du bureau: moins de **trente-sept heures et trente minutes (37h30)**, à faire en **cinq (5)** jours ou moins.

B. En aucun cas, un salarié à temps partiel ne travaille moins de **six (6)** heures par semaine s'il est programmé et/ou travaille.

C. Les salariés à temps partiel sont programmés et/ou travaillent des périodes quotidiennes de **dix (10)** heures maximum, mais jamais moins de **quatre (4)** heures minimum par jour.

D. L'embauche ou l'utilisation du salarié à temps partiel ne doit pas occasionner la mise à pied d'un salarié régulier.

E. La programmation et la répartition des heures de travail des salariés à temps partiel se font de la façon suivante:

Chaque semaine, l'employeur programme le nombre d'heures de travail disponibles selon les besoins journaliers et hebdomadaires de l'établissement dans chaque classification et chaque département. Les salariés à temps partiel sont programmés dans leur département en premier et ensuite dans les autres départements si leur ancienneté le leur permet et s'il y a des heures de disponibles. Les salariés à temps partiel sont ainsi programmés, par ordre d'ancienneté, le plus grand nombre possible d'heures à l'intérieur d'une journée

et/ou d'une semaine de travail, en autant qu'ils soient capables d'effectuer le travail à accomplir et qu'ils soient disponibles.

En cas de besoin additionnel durant la semaine suivant l'affichage, la clause 11.02 est réputé de ne pas s'appliquer; les heures travaillées seront inscrites sur la cédule en vigueur.

11.05 Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne **trente-quatre (34)** heures et plus pendant **huit (8)** semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie n'excédant pas **huit (8)** semaines par un salarié absent ou **dix-sept (17)** semaines en cas de maternité et de vacances, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon l'ordre de l'ancienneté. Dans le cas de suppléance pour maladie, vacances ou maternité tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit.

11.06 Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas ou les temps de repos et retourne à son travail pour les salariés travaillant dans l'établissement et finit son travail.

11.07 Aucun salarié n'est programmé à travailler ni ne travaille seul la nuit dans le département de l'entrepôt ou de la boucherie, à moins de cas fortuits; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

ARTICLE XII - PAUSES ET REPAS

12.01 Une période de repos permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail **quinze (15)** minutes vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et **quinze (15)** minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail est accordée aux salariés sans retenue de salaire.

12.02 Un salarié qui doit travailler **deux (2)** heures supplémentaires consécutives ou plus, soit avant, soit après sa journée normale de travail, a droit à une période de repos de **quinze (15)** minutes additionnelles à toutes les **deux (2)** heures. Cette période de repos est payée au taux applicable du temps supplémentaire.

12.03

A. Une période de repas non rémunérée d'**une (1)** heure est accordée à tous les salariés; cette période est prise autant que possible vers le milieu de leur journée normale de travail.

B. Le salarié qui travaille la nuit doit prendre une demi-heure (0h30) pour son repas, au milieu de sa période quotidienne de travail.

ARTICLE XIII - HEURES SUPPLEMENTAIRES

13.01

A. Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail, à l'exception des chauffeurs-livreurs affectés aux "**routes de la région**" auxquels le taux de temps supplémentaire s'applique après **douze (12)** heures de travail quotidien, et après **dix (10)** heures de travail quotidien pour le chauffeur-livreur affecté à la "**route de la ville**", sous réserve du paragraphe B. ci-après.

B. Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de **quarante (40)** heures (**trente-sept heures et trente minutes (37h30)** pour les salariés du département du bureau) et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normales prévus à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

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

C. Les salariés réguliers ont la priorité, s'ils le désirent, pour effectuer des heures supplémentaires.

D. Il est entendu que les heures supplémentaires sont facultatives et que le salarié qui n'est pas disponible peut refuser des heures supplémentaires.

13.02

A. Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double, sauf pour les salariés du département de l'entrepôt dont leur programmation débute le dimanche soir.

B. Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux de temps et demi (1½).

Cette disposition s'applique aussi pour le salarié régulier dont sa programmation hebdomadaire inclut le samedi.

13.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1½) en plus du paiement du congé, le cas échéant.

ARTICLE XIII - HEURES SUPPLEMENTAIRES

13.01

A. Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail, à l'exception des chauffeurs-livreurs affectés aux "**routes de la région**" auxquels le taux de temps supplémentaire s'applique après **douze (12)** heures de travail quotidien, et après **dix (10)** heures de travail quotidien pour le chauffeur-livreur affecté à la "**route de la ville**", sous réserve du paragraphe B. ci-après.

B. Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de **quarante (40)** heures (**trente-sept heures et trente minutes (37h30)** pour les salariés du département du bureau) et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normales prévus à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

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

C. Les salariés réguliers ont la priorité, s'ils le désirent, pour effectuer des heures supplémentaires.

D. Il est entendu que les heures supplémentaires sont facultatives et que le salarié qui n'est pas disponible peut refuser des heures supplémentaires.

13.02

A. Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double, sauf pour les salariés du département de l'entrepôt dont leur programmation débute le dimanche soir.

B. Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux de temps et demi (1½).

Cette disposition s'applique aussi pour le salarié régulier dont sa programmation hebdomadaire inclut le samedi.

13.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1½) en plus du paiement du congé, le cas échéant.

13.04 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail recevra le paiement d'au moins **trois (3)** heures selon le taux prévu à la convention collective.

13.05 Les salariés auront droit, s'ils le désirent, à une période de repos de **huit (8)** heures entre chaque journée de travail, quelle que soit leur relève.

13.06 Aucun salarié ayant travaillé des heures supplémentaires ne doit prendre congé dans le but de compenser les heures supplémentaires qu'il a effectuées.

ARTICLE XIV - SALAIRES

14.01 La liste des classification et les échelles de salaire apparaissent aux annexes "A" et "B" qui font partie de la présente convention. Les augmentations de salaires apparaissent à l'annexe "C".

14.02 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni perte de privilèges acquis.

14.03 **A.** La paie est distribuée le jeudi midi pour la semaine se terminant le samedi précédent. Si le jeudi coïncide avec un congé civil, la distribution se fait le jour ouvrable précédent.

B. Sur le bordereau du chèque, l'employeur inscrit:

- les nom et prénom du salarié,
- l'identification de l'emploi du salarié,
- la date de la période de paie,
- le taux régulier du salarié,
- les heures travaillées,
- le temps supplémentaire,
- les primes,
- le montant brut du salaire,
- les déductions effectuées,
- le montant net du salaire versé.

C. Toute somme forfaitaire, rétroactive, paie de vacances ou autre supplément de salaire sera remis au salarié sur un chèque différent de son chèque de salaire.

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

14.05 Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il remplace ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

14.06 **A.** Le salarié qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne **huit (8)** heures ou plus, a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou à un autre taux prévu à ladite classification prévoyant un minimum de **QUINZE DOLLARS (15,00 $)** par semaine, **TROIS DOLLARS (3,00 $)** par jour, soit le plus élevé des deux, pour le temps où il est ainsi affecté, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximal de la classification où il est affecté, auquel cas le salarié touche le maximum de cette classification.

B. Cette prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire si un tel congé ou temps supplémentaire survient durant une semaine ou jour de remplacement.

14.07 Un salarié promu est payé en fonction du niveau de l'échelle de salaire de sa nouvelle classification qui lui accorde une augmentation d'au moins **QUINZE DOLLARS (15,00 $)** par semaine.

14.08 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation syndicale, cotisations syndicales, jugements, saisies et ordonnances. En cas d'erreur comptable sur la paie d'un salarié, l'employeur ne pourra retenir plus de **VINGT DOLLARS (20,00 $)** par semaine, à moins d'une entente à l'effet contraire.

ARTICLE XV - PRIMES, BONIS ET ALLOCATIONS

15.01 Tout salarié affecté à l'équipe de nuit reçoit une prime de **QUARANTE-CINQ CENTS (0,45 $)** l'heure pour toutes les heures travaillées; à partir du 1er octobre 1983, la prime sera de **CINQUANTE CENTS (0,50 $)** l'heure.

15.02 Un salarié désigné par l'employeur pour remplacer un contremaître recevra le taux de salaire du contremaître pour chaque jour où il remplacera le contremaître.

15.03 Lorsqu'un salarié doit coucher à l'extérieur, l'employeur s'engage à payer le gîte et le couvert, ainsi que tout frais de voyage, sur présentation de reçus.

15.04 **A.** L'employeur convient d'accorder aux salariés du département de la livraison une allocation pour leurs repas lors d'un voyage excédant un rayon de **cinquante (50)** kilomètres de l'établissement. Cette allocation est versée la semaine suivante sur un chèque séparé de la paie ou en espèces.

B. A titre d'allocation de repas payable aux salariés qui y ont droit, les salariés reçoivent

	1985	1986
Déjeuner	3,00 $	3,00 $
Dîner	6,50 $	6,75 $
Souper	6,50 $	7,00 $

C. Pour avoir droit à l'allocation du déjeuner, le salarié doit débuter sa journée normale de travail avant six heures (6h00); pour l'allocation du souper, le salarié ne doit pas être revenu avant dix-huit heures (18h00).

15.05 Les primes de nuit et de remplacement sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doivent être intégrés au calcul du paiement des vacances, des heures supplémentaires et des jours d'absences occasionnels, s'il y a lieu.

ARTICLE XVI - VACANCES

16.01 L'employeur convient d'accorder à ses salariés des vacances payées allouées selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit, au 30 avril courant,

Service continu	Vacances payées
moins de 12 mois	1 journée par mois de service, payable à 4% des gains totaux de l'année (maximum: 10 jours),
1 an	2 semaines, payables à 4% des gains totaux de l'année,
5 ans	3 semaines, payables à 6% des gains totaux de l'année,
10 ans	4 semaines, payables à 8% des gains totaux de l'année,
20 ans et plus	5 semaines, payables à 10% des gains totaux de l'année.

16.02 **a.** La période durant laquelle le salarié peut prendre ses vacances s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivant, sauf durant la période des Fêtes (entre le 15 décembre et le 5 janvier), où seulement un minimum d'**un (1)** salarié par département pourra prendre ses vacances.

B. La période durant laquelle l'employeur est tenu d'accorder les vacances aux salariés qui le désirent s'étend du 1er mai au 15 septembre.

16.03 Un salarié peut prendre des vacances anticipées si l'employeur l'autorise (c.-à-d. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié doit donner un préavis à l'employeur d'au moins **quinze (15)** jours. L'employeur établit son crédit de vacances selon le crédit de vacances qu'il aurait au 1er mai.

16.04 La période de vacances d'un salarié, s'il le désire, doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier. Cependant, les salariés qui ont plus de **deux (2)** semaines de vacances et qui veulent les prendre d'un seul trait doivent être disposés à les terminer avant le 1er mai ou à les commencer après le 15 septembre.

16.05 Les vacances ne sont pas cumulatives.

16.06 Lorsqu'**un (1)** ou **deux (2)** congés, tels que définis à la clause 17.01, surviennent pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci choisira entre

A. prendre ce ou ces congés en même temps que ses vacances,

B. prendre ce ou ces congés à tout autre moment après la période privilégiée des vacances, tel qu'établi en 16.04 et après avoir averti l'employeur.

16.07 **A.** L'ancienneté prévaut dans la préparation et l'établissement du programme des vacances. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'unité de négociation dans chaque département et par occupation. Le choix des vacances doit être terminé le 1er avril.

B. Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur les tableaux d'affichage au plus tard le 15 avril de chaque année. Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'employeur et le salarié intéressé en présence du délégué syndical.

C. Une copie de la programmation des vacances est remise au délégué syndical de chaque département au plus tard le 30 avril.

D. Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en A. n'élimine pas le choix du salarié pour programmer le reste de ses vacances.

16.08 Le salarié reçoit le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances sur un chèque séparé de la paie régulière du salarié.

16.09 Le salarié quittant le service de l'employeur a droit au paiement pour l'année en cours de la paie de vacances due au moment de son départ, calculée du 1er mai à la date de son départ, basée sur ses années de service au moment de tel départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon la clause 16.01.

ARTICLE XVII - CONGES STATUTAIRES

17.01

A. Les jours fériés suivants sont payés en plus d'être chômés:

- Jour de l'An,
- Lendemain du Jour de l'An,
- Lundi de Pâques,
- Fête de Dollard,
- St-Jean Baptiste,
- Confédération,
- Premier lundi d'août,
- Fête du Travail,
- Action de Grâces,
- Noël,
- Lendemain de Noël.

B. Lorsqu'un congé statutaire coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant ou précédent, après entente entre les parties. Cette entente doit survenir au moins **sept (7)** jours civils avant ledit congé.

C. Les salariés réguliers reçoivent le 1/5 ou le 1/4 de leur paie hebdomadaire, selon le cas, pour chacun des congés énumérés au paragraphe A.

D. Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de 0,004 du total de ses gains de l'année de référence.

L'année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de **douze (12)** mois précédant ledit congé.

17.02 Le congé se définit comme la période comprise entre 0h01 et 24h00, le jour du congé.

17.03 **A.** Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congés précités à la clause 17.01-A. est rémunéré au taux de temps et demi (1½) en sus du paiement du congé.

B. Au cours de la semaine d'une fête, le jour de congé hebdomadaire sera accordé en plus de la fête elle-même. Si, à cause des exigences du travail, un salarié est tenu de travailler pendant son jour de congé hebdomadaire ou plus que la semaine de travail réduite, il obtiendra paiement au taux normal majoré de moitié pour les heures qu'il aura travaillées.

17.04 Lors d'une semaine où survient (surviennent) **un (1)** ou **deux (2)** congé(s), la semaine de travail est réduite d'**un (1)** ou **deux (2)** jour(s), selon le cas, et la journée équivaut à **dix (10)** heures, à **huit (8)** heures ou à **sept heures et trente minutes (7h30)** selon le programme de travail normal des salariés visés.

17.05 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause 17.01, le salarié doit avoir travaillé la journée cédulée qui précède et qui suit le congé, à moins d'autorisation de la Direction.

ARTICLE XVIII - CONGES SOCIAUX

18.01 Tout salarié ayant acquis **trente (30)** jours ou plus de service continu aura droit à des congés chômés et payés dans les cas suivants:

A. lors de son mariage: **trois (3)** jours,

B. lors du décès de son conjoint ou d'un enfant: **cinq (5)** jours,

C. lors du décès des père, mère, frère, soeur, beaux-parents ou un enfant: **trois (3)** jours.

18.02 Tout salarié ayant acquis **trente (30)** jours ou plus de service continu aura droit à **une (1)** journée de congé chômée et payée

A. lors de la naissance d'un enfant, le jour de la naissance et le jour où le salarié va chercher sa femme à l'hôpital,

B. lors du mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur,

C. lors du décès des grands-parents, beau-frère ou belle-soeur si c'est un jour ouvrable.

18.03 **Journée additionnelle**

Si les funérailles d'un parent mentionné à la clause 18.01 ont lieu à plus de **trois cent vingt (320)** kilomètres de son domicile, le salarié a droit à **un (1)** jour additionnel de congé sans perte de salaire.

18.04 Dans le présent article, journée de congé veut dire une pleine période de **vingt-quatre (24)** heures.

18.05 Le paiement des congés spéciaux est calculé de la façon établie en 17.01-C., pour autant que l'événement se produise un jour programmé.

ARTICLE XIX - PERMIS D'ABSENCE

19.01 Toute demande de permission personnelle d'absence de moins d'**une (1)** semaine doit être faite verbalement au contremaître ou au contrôleur, lui donnant les raisons de la demande d'une telle permission.

Toute demande de permission personnelle d'absence d'**une (1)** semaine ou plus doit être adressée par écrit au contrôleur par le salarié concerné et la lettre doit fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission.

L'autorisation ou le refus d'une telle permission est faite verbalement par le contremaître ou le contrôleur dans le premier cas, ou adressée par écrit au salarié concerné et **une (1)** copie est transmise à l'union dans le deuxième cas.

19.02 **Elections**

Lors des élections, l'employeur détermine pour chaque salarié ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon les dispositions de la loi.

ARTICLE XX - CONGE DE MATERNITE

20.01

A. La salariée enceinte a droit à un congé sans solde pour maternité. Elle produit un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

B. La salariée peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin; elle peut cesser de travailler à compter du **septième (7ième)** mois de la grossesse, c'est-à-dire **quatre-vingt-dix (90)** jours précédant la date probable de l'accouchement. L'employeur se réserve le droit d'exiger en tout temps l'arrêt de travail d'une salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

C. La salariée doit reprendre son travail entre la **quarante-cinquième (45ième)** et la **cent vingtième (120ième)** journée suivant l'accouchement. La salariée a droit à une prolongation de cette période d'absence. En aucun cas cependant cette extension du congé ne peut excéder **six (6)** mois de la date de l'accouchement. Elle produit alors un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier. Si la salariée ne revient pas au travail à l'intérieur des délais prévus, elle est considérée comme ayant remis sa démission, sauf s'il lui est impossible de revenir au travail pour raison de santé; dans ce cas, elle doit présenter à son employeur un certificat médical.

D. Durant ce congé, l'ancienneté s'accumule et à son retour au travail, la salariée reprend son poste de travail, à moins qu'il n'y ait eu une entente préalable contraire, et ne perd aucun de ses droits acquis si son poste n'existe plus à son retour au travail, le mécanisme de mise à pied s'applique **mutatis mutandis.**

ARTICLE XXI - SANTE ET BIEN-ETRE

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

21.02 Tout salarié régulier régi par la présente convention collective aura droit à des jours de congés payés dans le cas d'absences pour maladie selon les critères suivants:

- 6 mois de service 2 jours,
- 9 mois de service 3 jours,
- 12 mois de service 5 jours.

Le salarié qui ne s'est pas absenté pour maladie pendant la période de référence recevra le paiement des jours de congés payés au taux de son salaire régulier entre le 15 décembre et le 15 janvier de chaque année, ou recevra la différence des jours non pris en cas de maladie à partir du 1er janvier au 31 décembre.

21.03 Les salariés auront droit à ces indemnités s'ils doivent s'absenter en raison de maladie ou d'accident. Cependant, ils devront avertir leur supérieur immédiat dans les **deux (2)** heures qui suivent l'heure à laquelle ils sont programmés. L'employeur tiendra compte des cas d'impossibilité majeure pour le salarié de prévenir dans les délais son supérieur immédiat.

21.04 L'indemnité est versée à compter de la **troisième (3ième)** journée d'absence.

21.05 Si un salarié est temporairement incapable de travailler suite à une maladie ou un accident, l'employeur convient de le réinstaller au travail dans son ancien poste ou un poste équivalent aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre le travail et ce, en autant que la réintégration au travail ait lieu dans les **douze (12)** mois de la survenance de la maladie ou de l'accident.

21.06 L'employeur peut exiger de tout salarié qu'il subisse un examen médical chez le médecin désigné par l'employeur et ce, sans perte de salaire pour le salarié. Il est entendu que l'examen aura lieu durant les heures normales de

travail, sauf dans le cas de l'examen médical de pré-embauchage.

21.07 Lorsque l'employeur exige un certificat médical de la part du salarié, l'employeur s'engage à défrayer les coûts d'émission du certificat médical sur présentation de pièces justificatives.

21.08 Dans le cas où l'union soumettrait à l'employeur des régimes d'assurances collectives plus avantageux pour les salariés, l'employeur s'engage à les considérer et à négocier de tels régimes avec l'union.

21.09 L'employeur s'engage à maintenir les régimes d'assurance sur la vie, de soins médicaux et d'assurance-salaire et à assumer **cinquante pour cent (50%)** des primes.

21.10 **Soins dentaires**

L'employeur continuera à verser **HUIT CENTS (0,08 $)** l'heure normale travaillée (excluant les heures supplémentaires) au fond du **Régime des soins dentaires des employés de commerce.** Il est entendu que ce régime est actuellement administré par un comité patronal-syndical.

ARTICLE XXII - SANTE ET SECURITE

22.01

A. Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la **Commission de la santé et sécurité au travail** jusqu'à concurrence des premiers **cinq (5)** jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé prévus à l'article XXI.

B. L'employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule.

C. Afin d'éviter que les salariés ne subissent une période trop longue sans revenu, ceux qui tombent sous la juridiction de la **Commission de la santé et sécurité au travail** bénéficieront d'une avance de l'employeur équivalente au montant que la C.S.S.T. verserait, et le salarié remboursera à son employeur au moment où la C.S.S.T. lui fera parvenir son chèque de prestations. L'employeur se réserve le droit de faire signer au salarié une reconnaissance légale en bonne et due forme.

22.02

L'employeur fournit dans chaque département une trousse de premiers soins.

22.03

A. Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

B. Le salarié ne peut cependant pas exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe A. de la présente clause si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

22.04 **A.** Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé d'au moins **deux (2)** représentants de l'employeur et d'au moins **deux (2)** salariés désignés par l'union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer à tous les **deux (2)** mois ou plus fréquemment, s'il y a lieu.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'employeur.

B. **Le comité de sécurité**

1. fait des recommandations à l'employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,

2. étudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations,

3. fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information,

4. fait des inspections des lieux périodiquement,

5. fait un comte-rendu de toute réunion et inspection, dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

C. L'employeur doit informer le comité de tout accident de travail et lui donner une copie du rapport d'accident et, par la même occasion, en faire parvenir une copie à l'union.

22.05 L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail. Le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité ou sa santé, sous réserve des dispositions prévues à la clause 22.03 paragraphe "B".

ARTICLE XXIII - FONCTIONS JURIDIQUES

23.01 Un salarié appelé à agir comme juré recevra la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour toute la durée de son service comme juré.

23.02 Un salarié appelé à agir comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi recevra la différence entre son salaire normal et ses honoraires pour les jours d'attente.

23.03 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit fournir la preuve que le temps perdu est strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen en cette matière.

23.04 Dans le cas où l'employeur est impliqué dans une cause devant une cour de justice et qu'il requiert qu'un salarié comparaisse comme témoin, ce dernier recevra son salaire normal pour toutes les heures perdues à cause de ce service.

ARTICLE XXIV - UNIFORMES

24.01 L'employeur s'engage à fournir au salarié les outils et l'équipement nécessaires à son travail. Si l'employeur oblige le salarié à se pourvoir d'équipement de sécurité additionnel, l'employeur en assumera les frais.

24.02 L'employeur convient de fournir à ses salariés d'entrepôt les serviettes, uniformes et vêtements protecteurs exigés par ses règlements et de payer le nettoyage des uniformes.

24.03 **Uniformes des livreurs**

L'employeur s'engage à maintenir la pratique actuelle concernant l'uniforme des chauffeurs et chauffeurs-livreurs.

L'employeur accepte de mettre à la disposition du chauffeur qui en a régulièrement besoin dans l'exécution de son travail, un manteau de pluie.

24.04 **Vestes thermales**

L'employeur convient de déterminer le nombre de vestes thermales requises pour les salariés affectés aux quais de réception et d'expédition.

Il est entendu que les utilisateurs de ces vestes verront à les porter convenablement selon les besoins afin d'éviter de les abîmber. Ces vestes demeurent la propriété de l'employeur et doivent demeurer sur les lieux de travail.

ARTICLE XXV - CLAUSES GENERALES

25.01 **Salle de repos**

L'employeur convient d'aménager une salle de repos pour que les salariés puissent y prendre leurs repas et y avoir de l'eau potable. Il est entendu que les salariés collaboreront avec l'employeur pour que cette salle soit maintenue dans des conditions de propreté et d'hygiène.

25.02 **Caisse d'économie**

A. Sur demande des salariés, membres de la **Caisse d'économie des employés de commerce du Québec,** l'employeur s'engage à déduire de leur salaire hebdomadaire les sommes que ceux-ci désirent déposer à leur compte.

B. Il est entendu que l'employeur remettra ces sommes dans les plus brefs délais à la **Caisse d'économie des employés de commerce du Québec** avec un rapport détaillé des dépôts.

25.03 L'employeur fournit à chaque salarié **un (1)** vestiaire pour ses effets personnels.

25.04 L'employeur fournit, sans frais, un emplacement muni de prises de courant pour le stationnement des voitures de ses salariés de l'équipe de nuit.

ARTICLE XXVI - GREVE ET LOCKOUT

26.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève ni lockout, tel que stipulé dans le **Code du travail.**

ARTICLE XXVII - SALARIE SAISONNIER

27.01 Un salarié saisonnier se définit comme une personne appelée à travailler une semaine normale de travail pour remplacer des salariés en vacances durant la période établie à la clause 16.02-B.

27.02 Les salariés saisonniers sont rémunérés aux taux stipulés dans la présente convention.

27.03 Les salariés saisonniers n'auront pas droit aux congés sociaux, jours fériés, crédits-maladie et assurances; cependant, ils bénéficieront de tous les autres avantages de la convention collective.

27.04 Les salariés à temps partiel ont préséance sur les salariés saisonniers pour l'obtention du remplacement des vacances des salariés réguliers.

ARTICLE XXVIII - DUREE DE LA CONVENTION

28.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 avril 1987.

28.02 Entre les **quatre-vingt-dixième (90ième)** et **soixantième (60ième)** jours précédant la date d'expiration de la présente convention collective, chacune des parties contractantes doit aviser par écrit l'autre partie de son intention de renouveler, modifier ou amender ou de ne pas négocier une nouvelle convention collective.

28.03 Si cet avis écrit contient le projet d'une nouvelle convention ou modifications ou amendements proposés à la présente convention, les parties conviennent de commencer la négociation pas plus tard que le **quinzième (15ième)** jour précédant la date d'expiration de la présente convention.

28.04 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce (ième) jour du mois de mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985).

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500, T.U.A.C.

SALAISON RIVARD LTEE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: SALAISON RIVARD LTEE

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE (LOCAL 500, T.U.A.C.)

OBJET: TRAVAIL EFFECTUE LE SAMEDI PAR LES SALARIES DU DEPARTEMENT DE L'ENTREPOT

CONSIDERANT l'entente intervenue sur les clauses 11.02 et 13.02 de la convention collective,

CONSIDERANT que certains imprévus incontrôlables peuvent survenir lors de certaines livraisons (transport) en provenance de Montréal,

CONSIDERANT que cette situation a pour effet de modifier l'horaire de certains salariés,

EN CONSEQUENCE

Les parties conviennent qu'advenant une telle situation, l'employeur pourra procéder à une modification de l'horaire de travail qui est prévu à la clause 11.02 de la convention collective en modifiant le jour de travail du salarié dans la mesure où celui-ci est avisé au préalable.

Les parties conviennent que le salarié appelé à travailler le samedi dans le but de compléter la journée non effectuée au cours de la semaine normale de travail dû à une situation incontrôlable qui eut pour conséquence de modifier la cédule de travail est garanti de recevoir le taux de temps et demi (1½) our cette journée selon l'horaire quotidien du jour dont le salarié fut déplacé.

La présente entente sera appliquée de façon circonspecte lorsque les besoins de l'employeur le nécessite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce (ième) jour du mois de mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985).

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500, T.U.A.C.

SALAISON RIVARD LTEE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: SALAISON RIVARD LTEE

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE (LOCAL 500, T.U.A.C.)

OBJET: FERMETURE DE LA FIN DE SEMAINE (COMPILATION DES DONNEES INFORMATIQUES)

Les parties conviennent que la fermeture de la fin de semaine ne fait pas partie du travail à être effectué au cours de la semaine normale des salariés du département du bureau.

Par conséquent, l'employeur continuera la pratique actuelle en ce qui a trait à la rémunération et à l'affectation d'un salarié à ce travail en dehors des heures normales du département du bureau.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce (ième) jour du mois de mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985).

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500, T.U.A.C.

SALAISON RIVARD LTEE

ECHELLE MINIMALE DE SALAIRES

	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	EFFECTIF LE:
DEPARTEMENT DU BUREAU				
CLASSE I	356.47	386.25	404.77	1er mai 1985
CLASSE II	355.31	362.61	392.17	1er mai 1985
CLASSE III	331.10	343.45	355.51	1er mai 1985
CLASSE IV	318.74	324.92	331.10	1er mai 1985
DEPARTEMENT DE LA BOUCHERIE				
CLASSE I			452.92	1er mai 1985
CLASSE II	428.61	433.91	439.21	1er mai 1985
CLASSE III	401.13	412.79	418.09	1er mai 1985
CLASSE IV	380.89	391.49	401.03	1er mai 1985
DEPARTEMENT DE LA CHARCUTERIE				
CLASSE 1			408.03	1er mai 1985
CLASSE II	387.83	393.13	398.43	1er mai 1985
CLASSE III	330.15	335.45	343.93	1er mai 1985

DEPARTEMENT DE LA LIVRAISON

CLASSE I	399.89	407.49	418.09	1er mai 1985
CLASSE II	345.33	356.99	368.65	1er mai 1985

SECTION "TRANSPORT IN"

CLASSE I	499.72	510.32	521.24	1er mai 1985
CLASSE II	408.19	426.21	437.87	1er mai 1985

DEPARTEMENT DE L'ENTREPOT

CLASSE I			439.21	1er mai 1985
CLASSE II	428.61	433.91	439.21	1er mai 1985
CLASSE III	413.01	420.43	425.73	1er mai 1985
CLASSE IV	393.69	401.11	406.41	1er mai 1985
CLASSE V	317.40	328.00	349.20	1er mai 1985

A compter du 1er mai 1986, les taux prévus ci-dessus seront majorés de 10,00$.

A compter du 1er novembre 1986, les taux susmentionnés seront à nouveau majorés de 10,00$.

DEPARTEMENT DES VENTES

Pierre Richard	484.16	1er mai 1985
Aldège Thibodeau	455.81	1er mai 1985
Charles Gagné	436.97	1er mai 1985
Aurèle Desjardins	436.97	1er mai 1985
Marcel Blouin	436.97	1er mai 1985
Aimé Mongrain	439.21	1er mai 1985

A compter du 1er mai 1986, les taux prévus ci-dessus seront majorés de 10,00$.

A compter du 1er novembre 1986, les taux susmentionnés seront à nouveau majorés de 10,00$.