



DÉPÔT 15 88-3

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

Dépôt N°: 86 02 121
01588-3

Objet: 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Date: Signature 85-09-16 Réception 86-02-10

Durée: Du 85-02-25 Au 87-06-25

Certificat accordé Dépôt refusé

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: M-15585-02

Nombre de salariés régis par la convention collective: 31

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 500 AIEC Att: M. Jacques Toupin 1405 O/ Henri-Bourassa, ste 100 Montréal, QC. H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant Marché Laniel (I.G.A.) 5850 Léger Montréal-Nord, QC. H1G 1K6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 6328 (8) Affiliation: 07

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carrette/dg 66

Date: 86-02-19

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

15585-02

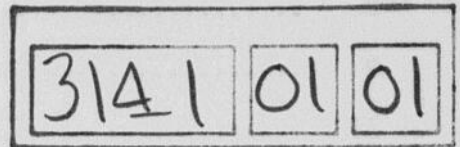
1985 - 1987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

MARCHE LANIEL (IGA)

5850 boul. Léger
Montréal-Nord, Québec
H1G 1K6



ou ses successeurs,

ci-après appelé "l'Employeur"

d'une part

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 500, TRAVAILLEUS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE


1405 ouest, boul. Henri-Bourassa
Bureau 100
Montréal, Québec
H3M 3B2

détenant une charte de l'Union Internationale
des Travailleurs Unis de l'Alimentation
et de Commerce,
affiliée à FAT, COI, CTC, FTQ.

ou ses successeurs,

ci-après appelée "l'Union"

d'autre part



86 FEB 10 15:44

TABLE DES MATIERES

	PAGE
.01 - PREAMBULE: NON DISCRIMINATION.....	2
.02 - INTERPRETATION DES TERMES.....	3
.03 - NOTES.....	5
ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	6
ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION.....	9
ARTICLE III ADHESION SYNDICALE.....	11
ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES.....	14
ARTICLE V ANCIENNETE.....	18
ARTICLE VI DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.....	28
ARTICLE VII PROCEDURE DE GRIEFS.....	31
ARTICLE VIII ARBITRAGE.....	33
ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL.....	34
ARTICLE X PAUSES ET REPAS.....	40
ARTICLE XI HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	42
ARTICLE XII SALAIRES.....	44
ARTICLE XIII PRIMES ET BONIS.....	47
ARTICLE XIV VACANCES PAYEES.....	49
ARTICLE XV CONGES STATUTAIRES.....	54
ARTICLE XVI CONGES SOCIAUX.....	55
ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE.....	57
ARTICLE XVIII SECURITE SOCIALE.....	59
ARTICLE XIX FONCTIONS JURIDIQUES.....	63
ARTICLE XX CLAUSES GENERALES.....	64
ARTICLE XXI DUREE DE LA CONVENTION.....	66
ANNEXE "A" ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES.....	68
ANNEXE "B" AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE.....	73
ANNEXE "C" RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES.....	74

.01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions 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 de compromettre ce droit.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-neuf (39) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-neuf (39) heures par semaine.

D) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de clause 1.01 ci-après.

E) Rayons:

Les rayons dont on fait mention dans la présente convention sont: viande, épicerie, fruits et légumes, service.

F) 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.

G) Rétrogradation:

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.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jour:

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

I) Jours ouvrables:

Signifient du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01.

J) Mise à pied: (salarié régulier)

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

K) Mise à pied: (salarié à temps partiel)

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant quatre (4) semaines consécutives ou plus.

L) Langue officielle de travail:

La langue officielle de travail est le français pour toute communication écrite émise entre l'employeur et ses salariés.

M) Titres:

Les titres des articles sont insérés pour faciliter les références multiples et ne devant servir à l'interprétation des dispositions des articles de cette convention.

.03 - NOTESA) Masculin - féminin

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

Singulier - Pluriel

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

B) Annexes

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention en autant qu'elles sont déposées conformément à l'article 72 du Code du Travail.

C) Convention supérieure à la loi

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

D) Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée et/ou écrite entre l'Employeur et ses salariés.

E) Titres

Les titres des articles sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou des articles de cette convention.

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 de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec pour l'établissement situé au:
- 5850 boul. Léger à Montréal-Nord, à savoir:
- "Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion du gérant du magasin".
- 1.02 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous, d'une carte d'identification de l'Union.
- Le salarié peut porter son bouton d'Union au travail.
- 1.03 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle, contraire ou venant en conflit avec les dispositions et but de cette convention avec aucun salarié et annule toute entente en vigueur avant l'application de la présente convention.
- 1.04 L'Employeur ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre association ou union dans le but de:
- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation ou
 - b) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.05 Si une partie de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, l'Union et l'Employeur négocient la partie de la convention qui peut être ainsi invalidée pour la modifier.
- 1.06 A) Les personnes exclues de l'unité d'accréditation n'exécutent aucun travail manuel dans l'établissement.
- B) Nonobstant ce qui est stipulé au paragraphe A) du présent article, les parties reconnaissent les exceptions qui suivent:
- 1) Le ou les propriétaires de l'établissement (maximum de trois (3)) et le gérant de l'établissement peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent utile tout en étant exclus de l'unité de négociation.
- Tous les salariés réguliers à l'emploi de la compagnie le 25 février 1985 ne seront pas mis à pied à cause de l'exercice du paragraphe précédent.
- 2) Aucun représentant de fournisseur n'exécute de travail à l'établissement sauf dans les cas suivants:
- a) Les représentants de compagnie peuvent vérifier les codes de leurs produits.
- b) Un représentant (vendeur) peut travailler pour remplir les étalages de boulangerie et de chips.
- c) Dans le cas de démonstration d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration dans l'établissement, mais ne peuvent remplir les étalages de l'établissement.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

- d) Un (1) représentant (vendeur) peut travailler avec un (1) salarié pour monter des étalages spéciaux pour les produits généralement annoncés une (1) fois l'an dans la publicité.
 - e) Un (1) représentant de fournisseur, accompagné d'un (1) salarié régulier peut refaire le réenlignement de ses produits mais il ne peut remplir les étalages.
- 3) L'Employeur peut accorder des contrats à forfait pour l'entretien et la réparation générale de l'établissement et/ou de ses équipements ou faire exécuter ses travaux par une personne exclue de l'unité d'accréditation. L'Employeur peut accorder aussi des contrats à forfait pour la livraison. Toutefois, dans ce cas, l'octroi d'un tel contrat ne doit pas avoir pour effet de provoquer la mise à pied d'un salarié régulier.
- 4) L'Union et l'Employeur peuvent s'entendre par écrit pour permettre certaines exclusions supplémentaires. Ces ententes sont signées par la direction de l'Union des Employés de Commerce et remises au délégué d'Union.
- C) Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de dix-huit dollars (\$18.00) l'heure toute heure effectuée par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.07 Aux fins d'échange de correspondance:
- a) l'Employeur fournit à l'Union une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction et
 - b) l'Union fournit à l'Employeur une liste incluant: les noms des représentants syndicaux.
 - c) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou d'arbitrage.
- 1.08 Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 A) L'Union reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits relevant de l'Employeur. Ces droits comportent entre autre chose:
- 1° L'étude ou l'introduction de nouvelles méthodes susceptibles de faciliter et/ou d'améliorer la production.
 - 2° L'établissement, la modification et l'amendement de politiques, directives et règlements qui concernent le bon fonctionnement des opérations, la conduite et le comportement des salariés; le tout en accord avec les dispositions de la présente convention.
 - 3° Le maintien de l'ordre, de la discipline et du rendement des salariés.
 - 4° La détermination d'exigences normales pour remplir un poste.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 A) (suite)

- 5° L'embauchage, le congédiement, la classification, la mutation, la promotion, la rétrogradation, la suspension, la mise à pied, la mise à la retraite.
- 6° La direction de l'entreprise selon ses engagements et ses responsabilités.
- 7° La détermination de l'emplacement de ses établissements, de la nature de son équipement et de ses installations, le tout conformément aux objectifs et aux besoins présents et éventuels.

Tous les droits et fonctions de la direction qui ne sont pas expressément abandonnés ou restreints par les dispositions de la présente convention sont une prérogative de l'Employeur en autant qu'ils soient en accord avec les dispositions de la présente convention.

- B) L'Employeur convient de ne pas exercer ces droits de façon arbitraire et/ou abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire.
- C) Les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention et/ou s'ils sont la cause de mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouvel emploi et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, la question est renvoyée à l'arbitrage ainsi que prévue à l'article VIII de la présente convention pour qu'un arbitre détermine le taux de l'emploi et/ou de la classification avec un effet rétroactif à sa création.
- 2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement pour le personnel en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention.
- 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 de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 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 ou partie de frais d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après la période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.
- B) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.
- 3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation dans les quinze (15) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.
- Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales". Un spécimen dudit rapport apparaît à l'annexe "C" de la convention.
- 3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.
- 3.07 L'Union ne rejète aucune demande d'adhésion à l'Union sans motif raisonnable.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.08 L'Union communique à l'Employeur par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur doit mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.
- 3.09 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.
- 3.10 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.
- La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- 3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et le relevé no. 1 de chaque salarié; ces formules sont remises au salarié au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps lorsque des salariés sont au travail pour les visiter, enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer des personnes cadres et/ou des salariés afin de discuter de tout problème de relations de travail et/ou constater que les termes de la présente convention sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.
- 4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période maximale de douze (12) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de trente (30) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste.
- Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient à ses frais durant une période de douze (12) mois les avantages sociaux alors existants.
- L'Employeur soumet mensuellement à l'Union une demande de remboursement détaillée des frais ainsi encourus et l'Union doit les rembourser dans les trente (30) jours de sa réception.
- Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.
- 4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...).
- Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 (suite)

- a) L'Union doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré.
- b) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel permis d'absence durant la période du 15 décembre au 10 janvier.
- c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié à la fois pour chaque activité.
- d) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civil pour de tels permis d'absence.

Durant une telle absence, le salarié maintient et accumule tous ses droits ainsi que son salaire comme s'il était au travail; cependant, l'Union doit acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire dans les trente (30) jours de la réception de l'état de compte.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.04

Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence payé pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

Durant une telle absence, le salarié maintient et accumule tous ses droits ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union doit acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire dans les trente (30) jours de la réception de l'état de compte.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 (suite)

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.05 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges qu'un délégué. Cependant, le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué.

S'il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné comme assistant-délégué de nuit.

Le délégué n'est pas muté à l'équipe de nuit sans son consentement.

4.06 Le délégué d'Union et l'assistant-délégué d'Union ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant, l'Employeur convient que le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail.

Toute décision de l'Union prévaut sur celle d'un délégué ou assistant-délégué d'Union.

Le délégué d'Union doit aviser son gérant de rayon avant de quitter son travail.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

- 4.07 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms de tels délégués et elle maintient cette liste à jour. Les délégués ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.
- 4.08 Le délégué et l'assistant-délégué d'Union ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel ils sont qualifiés.
- 4.09 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un (1) salarié pour le renouvellement de la présente convention.
- B) Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de droits et/ou de privilèges et/ou 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. Ce membre du comité de négociation maintient son horaire normal de travail durant les négociations et son jour de congé hebdomadaire lui est accordé en dehors des journées de négociation.
- 4.10 L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage prévu exclusivement à des fins syndicales. Ce tableau d'affichage est installé à un endroit choisi entre l'Union et l'Employeur.
- L'Union peut y afficher des avis intéressant ses membres, entre autres:
- 1° avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
 - 2° avis de réunions, d'assemblées;
 - 3° avis d'activités sociales ou récréatives.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.11 L'Employeur défraie:

- a) Cinquante pourcent (50%) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention.
- b) Les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livret jusqu'à concurrence de cent dollars (\$100.00).

4.12 Le salarié ne subit aucun préjudice ou discrimination en raison de l'accomplissement de ses fonctions syndicales ou pour discussion de grief ou arbitrage.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 A) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement depuis sa dernière date d'embauche, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention.
- B) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.
- C) Nonobstant ce qui est mentionné en A), si un employé est à l'emploi de l'Employeur mais qu'il ne fait pas partie de l'unité de négociations, il ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité de négociations, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.01 D) Les trente-cinq (35) premiers jours d'emploi travaillés de tout salarié régulier constituent une période de probation.

Les deux cents (200) premières heures travaillées et/ou les quatre (4) premiers mois calendriers; la première éventualité, de tout salarié à temps partiel constitue une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

- E) Sous réserve de l'application de l'article 5.02 de la convention, l'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences permises et/ou autorisées par la convention.

Dans le cas d'absence due à la maladie ou à un accident, l'Employeur doit assurer au salarié de façon concrète la continuité de toutes les couvertures offertes par la présente convention telle que: assurance et autres droits et privilèges.

- F) Une fois l'an, soit vers le 1er octobre, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour les salariés réguliers et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant:

- nom et prénom complet du salarié;
- date d'ancienneté;
- le rayon où le salarié travaille;
- la classification du salarié;
- son numéro d'assurance sociale;
- son sexe.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 F) (suite)

Copie de cette liste est affichée dans l'établissement. Cette liste est fournie à titre informationnel seulement et ne peut préjudicier les droits des parties. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit en tout temps.

- G) Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille à l'embauche.

5.02

Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes mais la durée de son service continu et son emploi sont maintenus dans les autres cas:

- 1° s'il est dûment congédié pour cause juste et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- 2° s'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours ouvrables pour révoquer un départ volontaire ou une démission;
- 3° A été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois.
- 4a° Si un salarié régulier s'absente du travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables programmés et consécutifs et ce, sans autorisation ou sans motif raisonnable.
- b° Si un salarié à temps partiel s'absente du travail plus de huit (8) semaines programmées et consécutives et ce, sans autorisation ou sans motif raisonnable.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 5° S'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied pour manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à une absence permise par la convention ou à une autre cause raisonnable; ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union.

5.03 L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de réduction du personnel et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour effectuer une mise à pied:

- 1° Il doit solliciter les salariés désireux d'obtenir la mise à pied selon l'ordre d'ancienneté, dans le rayon et dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied.
- 2° Si aucun salarié accepte la mise à pied volontairement, l'Employeur doit mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied.

Cependant, un tel salarié peut, selon son choix:

- a) accepter la mise à pied, ou
- b) déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans toute classification et dans tout rayon, à la condition qu'il puisse remplir la tâche à accomplir selon les exigences normales de la fonction.
- c) Le salarié régulier a de plus un droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en "5.06".

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 A) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de rappel au travail, à la condition que le salarié impliqué lors d'un rappel puisse accomplir la tâche selon les exigences normales de la fonction à accomplir.

B) Si un salarié a une raison justifiable pour ne pas accepter un rappel, il ne voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

5.05 Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied.

5.06 A) Si un salarié régulier est mis à pied il a un droit prioritaire à un poste à temps partiel dans l'établissement.

Un tel salarié conserve son statut de régulier ainsi que son ancienneté pour tous les droits et/ou privilèges de la convention qui s'y rattachent. De plus, il possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour toutes les heures de travail disponibles dans l'établissement en autant qu'il puisse accomplir la tâche selon les exigences normales de la fonction à accomplir et ce pour une durée maximale de douze (12) mois.

B) Un salarié régulier mis à pied qui travaille comme temps partiel conserve son salaire de régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il n'est pas au taux maximum.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.06 C) A la fin de ladite période de douze (12) mois, un tel salarié devient officiellement et automatiquement salarié à temps partiel. Il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté et de sa classification.

Cependant un tel salarié maintient un droit prioritaire à un emploi régulier avant tout autre salarié à temps partiel même après la période de douze (12) mois écoulée, en autant qu'il puisse accomplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

- D) Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut, un salarié régulier en mise à pied qui travaille à un poste à temps partiel, travaille selon les heures normales des salariés à temps partiel.

De plus, le temps supplémentaire doit être calculé en fonction des heures normales des salariés à temps partiel.

- 5.07 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit d'au moins une (1) semaine à l'Employeur d'un tel fait en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction qu'il convoite. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les trente (30) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté. Ce salarié ne peut redevenir "salarié régulier" avant un (1) an de son changement de statut.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.08 Tout salarié ayant terminé sa période de probation a droit à un préavis écrit avant une mise à pied.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, de deux (2) semaines s'il a de un (1) à cinq (5) ans d'ancienneté, de quatre (4) semaines s'il a de cinq (5) à dix (10) ans d'ancienneté et de huit (8) semaines s'il justifie dix (10) ans d'ancienneté ou plus.

Si l'Employeur omet de donner le préavis il doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié.

- 5.09 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation, une période d'essai de trois (3) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les autres droits et avantages de la convention. Avant l'expiration de la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

- 5.10 A) Dans tous les cas de poste vacant et/ou de promotion, 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.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 A) (suite)

En cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- B) Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers en autant qu'ils satisfassent aux exigences minimales de la tâche et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire.
- C) Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion selon la définition de promotion dans l'interprétation des termes.
- D) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissement, les déplacements de personnel suivants:
- un salarié à temps partiel promu "salarié régulier";
 - toute promotion et/ou mutation permanente d'un salarié d'un poste à un autre;
 - l'embauche d'un nouveau salarié.
- E) Ces avis indiquent les déplacements de personnel effectués au cours de la semaine précédente et comportent les renseignements suivants:
- nom et prénom du salarié;
 - son ancienneté;
 - sa classification avant et après son déplacement.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.10 F) Copie de ces avis sont adressées à l'Union et remises aux délégués d'Union de l'établissement hebdomadairement. Tout grief découlant d'un déplacement de personnel tel que prévu en A) doit être exposé à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant le septième jour de l'affichage.

Si un déplacement de personnel est fait sans que les règles ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait en tout temps.

- G) Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser un déplacement de personnel tel que stipulé en "C" et ses droits ne sont pas annulés pour un prochain déplacement.
- H) Dans tous les cas de mutation de personnel tel que prévu en 5.10 C) qui doivent être volontaire, une période d'essai de trente (30) jours est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction en autant qu'il fasse la preuve que le salarié ne rencontre pas les exigences normales de la fonction à laquelle il est assigné. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, la procédure prévue en "5.10" est renouvelée.

- 5.11 Lorsqu'il y a conflit d'intérêts entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits du salarié régulier sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux du salarié à temps partiel.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.12 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention.
- 5.13 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante: il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel et le maximum de ce crédit ne dépasse pas trois (3) ans d'ancienneté.
- 5.14 Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.
- De plus, la durée et sa paie de vacances sont calculées en fonction de sa date d'embauche comme salarié.
- 5.15 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la durée de son service militaire obligatoire.
- 5.16 A) Aucun salarié n'est transféré dans un établissement non couvert par cette convention sans son consentement écrit.
- B) Aucun salarié transféré d'un établissement non couvert par cette convention ne peut déplacer un salarié couvert par cette convention.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 Le délégué d'Union ou, en son absence, l'assistant-délégué est présent lorsqu'un salarié est réprimandé officiellement. Un avis est rédigé par le gérant de l'établissement ou, s'il est absent, par son remplaçant; 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 la réprimande est remise au salarié, une autre remise au délégué d'Union, et une autre adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures suivant l'avis pour être valable.

Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 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 au cas de congédiement pour cause grave.

Une cause grave est: une cause où l'Employeur ne peut faire autrement que de congédier.

Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension d'au moins une (1) semaine.

Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date du début d'un congédiement.

Tout avertissement doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.01 (suite)

Toute mesure disciplinaire ou avertissement officiel doit être fait par écrit et contenir les motifs précis de ladite mesure.

- 6.02 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.
- B) Il reçoit le salaire maximum de la classification où il est rétrogradé ou celui qu'il avait avant sa rétrogradation soit le moins élevé des deux.
- C) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'une (1) semaine.
- D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation, et il est remis au salarié en présence du délégué et est expédié par courrier recommandé à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.
- E) Un salarié peut s'il le désire, obtenir une rétrogradation en appliquant sur un déplacement de personnel stipulé en 5.10.

De plus, un salarié peut être rétrogradé en faisant la demande par écrit au gérant de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas quatre (4) semaines; l'Employeur doit rétrograder un tel salarié en autant qu'il possède l'ancienneté requise pour déplacer un autre salarié et qu'il puisse remplir la tâche à accomplir selon les exigences normales de la fonction.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 6.03 A) L'avis ou la mesure disciplinaire doivent être utilisés comme mesures correctives susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.
- B) Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire et doit être utilisé comme dernier recours possible.
- C) Dans tous les cas de mesure disciplinaire et de tout congédiement, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- D) La suspension, la rétrogradation, la mise à pied ou le congédiement sont précédés d'une rencontre entre l'Employeur, le représentant syndical et le salarié concerné.
- 6.04 En aucun cas, l'Employeur ne permet et/ou ne tolère qu'un salarié soit soumis à des épreuves (tests) au détecteur de mensonges ou autres épreuves similaires et aucune épreuve du genre ne peut servir contre un salarié.
- 6.05 A) Aucune agence de sécurité ou autre agence similaire ne peut interroger un salarié au travail sans la présence d'un représentant syndical ou du délégué ou de l'assistant-délégué.
- B) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

- 6.05 C) Les circonstances entourant une perquisition ou une admission par un salarié suite à une entrevue avec le personnel de la sécurité sont sujettes à un examen et jugement lors de la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.
- 6.06 A) Aucune plainte, grief ou avis inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué, s'il est daté de plus de six (6) mois.
- B) La signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention et/ou d'injustice et/ou discrimination et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

- 7.02 PREMIERE ETAPE: Verbalement au gérant de l'établissement

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue verbalement dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURES DE GRIEFS (suite)7.03 DEUXIEME ETAPE: par écrit au propriétaire de l'établissement

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au propriétaire de l'établissement dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le propriétaire de l'établissement doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.04 A) L'Union peut soumettre des griefs à l'étape de son choix et l'Union peut en tout temps se substituer au salarié.

B) Si un grief est présenté par l'Union à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quinze (15) jours 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 son remplaçant qui a quinze (15) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise au bureau de l'Employeur.

7.05 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

7.06 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief le gérant produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.07 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 sont levés pour une période maximale de cinq (5) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 A) 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 dispositions 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.
- B) Un grief d'interprétation peut en tout temps être soumis directement à l'arbitrage par l'Employeur ou par l'Union.
- 8.02 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 les termes et dispositions de la présente convention. Cependant, dans tous les cas de mesure disciplinaire ou de congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires de l'arbitre.
- 8.05 Aucun grief qui n'a pas franchi selon les règles, les étapes prévues par la procédure de griefs, ne peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, les heures de travail quotidiennes doivent être consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 9.02 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".
- B) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine. Si un salarié accepte de travailler à plus d'une équipe à l'intérieur d'une même semaine, il est payé au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour toutes les heures travaillées à une autre équipe que la sienne.
- C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause "9.05" n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle du jour, et il n'a pas droit à la prime de nuit pas plus que le salarié de nuit n'a droit à la prime de souper.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.03 A) La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie selon les règles qui suivent:
- 1) trente-neuf (39) heures par semaine;
 - 2) cinq (5) jours consécutifs par semaine;
 - 3) huit (8) heures consécutives maximum par jour;
 - 4) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.
- B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié régulier peut, s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:
- 1) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour cinq (5) jours non consécutifs;
 - 2) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour quatre (4) jours consécutifs ou non consécutifs selon son choix;
 - 3) renoncer à huit (8) heures consécutives maximum par jour pour dix (10) heures consécutives maximum par jour.
- C) Le salarié régulier a la préférence des heures à être travaillées chaque jour et l'Employeur doit faire la cédule en donnant la priorité au salarié régulier.
- 9.04 A) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel est répartie selon les règles qui suivent:
- 1) moins de trente-neuf (39) heures par semaine;
 - 2) cinq (5) jours ou moins par semaine;
 - 3) sept (7) heures minimum par semaine;
 - 4) dix (10) heures consécutives maximum par jour;

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 A) (suite)

5) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié à temps partiel peut, s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

Renoncer à quatre (4) heures consécutives minimum par jour pour trois (3) heures consécutives minimum par jour.

9.05 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de jour s'étalent entre sept heures (7:00H) et dix-huit heures quinze (18:15H), sauf les exceptions suivantes:

1° Les salariés réguliers de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures et quinze minutes (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures et trente minutes (21:30H).

2° Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler après dix-huit heures et quinze minutes (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures et trente minutes (21:30H).

3° Durant la période des fêtes (du 10 au 24 décembre), les salariés réguliers de jour peuvent être programmés pour travailler deux (2) soirées non consécutives par semaine.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.06 Pour tous les salariés qui sont programmées et/ou travaillent à l'équipe de nuit, les périodes quotidiennes de travail sont de huit (8) heures consécutives. L'horaire des périodes quotidiennes de travail est uniforme durant les cinq (5) jours (nuits) de la semaine (i.e., chacun des salariés de nuit est programmé à commencer et à terminer sa période de travail à la même heure durant les cinq (5) jours de la semaine).
- 9.07 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de nuit s'étalent entre vingt-deux heures (22:00H) et huit heures (8:00H).
- 9.08 A) L'Employeur procède en faisant appel aux volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes de nuit.
- B) S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat, dans l'ordre de l'ancienneté, il assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification requise.
- C) Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement ou dans un rayon, à moins de cas fortuits; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.
- 9.09 A) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures (18:00H) les 24 et 31 décembre.
- B) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après la fermeture les 24 et 31 décembre si l'établissement ferme avant dix-huit heures (18:00H).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.10 A) L'horaire de travail indiquant le nom et le prénom du salarié est affiché près du poinçon avant midi (12:00H), le vendredi de chaque semaine définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante.

B) Une copie conforme à l'originale, à l'encre et facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.

C) Des changements peuvent être apportés le jour-même entre douze heures (12:00H) et dix-sept heures (17:00H).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celle affichée.

Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que dix-sept heures (17:00H) et tout travail effectué en surplus de l'horaire de travail est considéré comme temps supplémentaire et doit être distribué et rétribué comme tel.

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

E) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur l'horaire pour chaque salarié par l'abréviation (CH) et pour un congé statutaire (CS). Tout autre congé ou absence doit être clairement déterminé par une abréviation appropriée et constante.

L'Employeur ne peut assigner sciemment le congé hebdomadaire d'un salarié durant un congé de maladie ou accident.

F) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail sinon, il conserve le même horaire de travail que celui affiché au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.11 Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte de temps d'un autre salarié.

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

L'Employeur et l'Union ne permettent en aucun temps que des salariés travaillent sans rémunération.

- 9.12 A) L'Employeur doit utiliser le plus de salariés réguliers possible par rapport aux salariés à temps partiel.

Par conséquent, un salarié à temps partiel ne travaille pas de façon à léser un salarié régulier actuel ou éventuel ni de façon à limiter la possibilité d'augmenter le nombre de salariés réguliers ni de façon à créer la mise à pied d'un salarié régulier.

- B) De plus l'Employeur établit un horaire d'heures disponibles basé sur l'ancienneté pourvu que le salarié soit capable d'effectuer le travail demandé afin de créer et de maintenir le plus grand nombre possible d'heures de travail disponibles par individu en accord avec la définition d'une semaine de travail, tel que spécifié dans cette convention.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.12 C) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus pendant six (6) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie et/ou de vacances n'exédant pas six(6) semaines, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon l'ordre de l'ancienneté. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

- 10.01 A) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper s'il travaille le soir.
- B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures et trente minutes (11:30H) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures et trente minutes (14:30H).
- C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures et trente minutes (16:30H) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19:00H).
- 10.02 Le salarié programmé pour travailler la nuit a droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail.
- 10.03 Un salarié ne travaille cinq (5) heures ou plus sans prendre une période de repas sauf de son consentement.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.04 A) Le salarié régulier a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

B) Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de moins de six (6) heures de travail a droit à une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de six (6) heures et plus de travail a droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes.

C) Autant que possible les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

10.05 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédent deux (2) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

10.06 En autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X sont accordées sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" et peuvent être prises à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement au choix du salarié.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01 Le salarié est payé au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à remplacer un salarié déjà programmé selon la programmation établie par l'Employeur dans un tel cas, le salarié à temps partiel n'a pas droit au taux et demi ($1\frac{1}{2}$).

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en dehors des heures normales de travail ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normales prévues à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) que s'il fait du travail supplémentaire pendant plus de cinq (5) minutes dans lequel cas la rétribution de travail supplémentaire est calculée à partir de la fin de la journée normale de travail.

- 11.02 A) Toutes les heures de travail effectuées par un salarié régulier le jour de son congé hebdomadaire sont rétribuées au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) le taux horaire régulier.
- B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6e) journée de travail de la semaine est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 11.03 Tout travail effectué durant un congé statutaire doit être considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.
- 11.04 A) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- B) Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux double.
- 11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.
- 11.06 Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.
- 11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire de travail est assuré de quatre (4) heures de travail ou de quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.
- 11.08 L'Employeur restreint le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, le salarié impliqué est prévenu aussitôt que possible.

Le temps supplémentaire prévisible doit être déterminé clairement le plus tôt possible sur l'horaire de travail.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire:

Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite, parmi les salariées à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 A) Les classifications et les postes paraissent à l'annexe "A".

B) Les échelles minimales de salaire et leur date de mise en vigueur paraissent à l'annexe "A".

C) Les augmentations de salaire, ainsi que la rétroactivité, apparaissent à l'annexe "B".

12.02 Il n'y a pas de réduction de salaire par suite de changements dans la présente convention à moins de spécifications contraires établies par cette convention.

12.03 A) Le salarié est payé le jeudi avant midi de chaque semaine pour la semaine se terminant le samedi précédent, à moins de circonstances incontrôlables.

Si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le mercredi.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.03 B) Le paiement des vacances et le boni de Noël sont remis au salarié avec les précisions nécessaires à cette fin, selon le système de paie de Hudon et Deaudelin.
- 12.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.
- 12.05 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaires d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu le lundi le plus près de sa date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion, selon le cas.
- 12.06 Tout salarié à temps partiel qui devient salarié régulier, ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- 12.07 Le gérant de rayon est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.08 Le salarié qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

12.09 A) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il remplace ou travaille dans une classification inférieure à la sienne à l'exception des cas de rétrogradation officielle.

B) Un salarié qui est affecté à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus d'une (1) journée a droit au taux minimum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification prévoyant un minimum de vingt dollars (\$20.00) par semaine quatre dollars (\$4.00 par jour) pour les salariés réguliers et quarante cents (0.40¢) l'heure pour les salariés à temps partiel, soit le plus élevé des deux, pour le temps où il est affecté à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il remplace temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

Le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire n'entre pas dans le calcul du taux majoré en vertu de la présente clause.

C) La 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 tombe durant une période de remplacement.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.09 D) Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une classification exclue de l'unité de négociation, il reçoit un maximum de six dollars (\$6.00) par jour ou partie de jour où il remplace temporairement.

Un salarié de l'unité d'accréditation peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité d'accréditation et l'Employeur ne fait aucune discrimination en vertu d'un tel refus.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS13.01 A) Prime de nuit

Le salarié qui travaille à l'équipe de nuit a droit à une majoration de dix pourcent (10%) en sus de la rémunération qu'il gagnerait de jour dans la même classification.

- B) La prime de nuit fait partie intégrante du salaire normal du salarié.

13.02 A) Prime de souper

Une prime de quatre dollars (\$4.00) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures trente (18:30H).

- B) Une prime de quatre dollars (\$4.00) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille sept (7) heures et plus et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18:30H).

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)13.03 BONI DE NOEL

L'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés régis par la convention collective, le ou avant le 8 décembre et le boni est calculé de la manière suivante:

1° Salarié régulier:

- a) Le salarié régulier qui a trois (3) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoit le quart (1/4) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.
- b) Le salarié régulier qui a six (6) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoit la moitié (1/2) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.
- c) Le salarié régulier qui a neuf (9) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoit les trois-quarts (3/4) d'une semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.
- d) Le salarié régulier qui a douze (12) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours reçoit une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.

2° Salarié à temps partiel:

Deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédente.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 Le montant de paie de vacances dû à chaque salarié et la durée de ses vacances son en conformité avec le tableau suivant:

<u>Durée de service continu au 1er mai</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paie de vacances Salariés Réguliers</u>	<u>Paie de vacances Salariés à temps partiel</u>
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois de service avec un maximum de dix (10) jours	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné précédant le 30 avril de l'année en cours.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Quatre (4) ans mais moins de neuf (9) ans	Trois (3) semaines	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Neuf (9) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 (suite)

<u>Durée de service continu au 1er mai</u>	<u>Durée des vacances</u>	<u>Paie de vacances Salariés Réguliers</u>	<u>Paie de vacances Salariés à temps partiel</u>
Seize (16) ans mais moins de vingt-trois (23) ans	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Cinq (5) semaines payables à 10% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Vingt-trois (23) ans et plus	Six (6) semaines	Six (6) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Six (6) semaines payables à 12% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

LA DATE POUR L'ADMISSIBILITÉ POUR LES VACANCES EST LA DURÉE DE SERVICE CONTINU (ANCIENNETÉ) AU 1ER MAI DE CHAQUE ANNÉE.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.02 A) Le salarié reçoit sa paie de vacances avant son départ pour ses vacances.
- B) Pour le salarié régulier, le calcul de ce salaire de vacances est basé sur le taux hebdomadaire régulier du salarié au moment de son départ pour ses vacances.
- 14.03 A) Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui, doit les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des vacances du salarié à temps partiel ne peut affecter le choix du salarié régulier et vice-versa.
- B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement et par rayon séparément, et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.
- C) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.
- 14.04 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non consécutives de vacances durant la période normale de vacances.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.05 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage dans l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année pour les salariés réguliers et au plus tard le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril pour les salariés réguliers et au plus tard le 15 mai pour les salariés à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.

De plus, l'Employeur permet à chaque salarié qui le désire de prendre deux (2) semaines de vacances à ses frais en autant que ces vacances sont prises à l'extérieur de la période normale qui s'étend du 1er mai au 30 septembre. L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps pour vacances dans un même rayon.

- 14.06 L'Employeur est tenu d'accorder au salarié qui le désire des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 30 septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

- 14.07 Un salarié peut prendre des vacances anticipées (i.e. 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 (durée et paie) selon le crédit qu'il aurait au 1er mai de l'année en cours.

Le fait de prendre des vacances anticipées n'élimine pas le choix du salarié pour établir le reste de ses vacances sur l'horaire de vacances.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.08 L'Employeur peut limiter le nombre des salariés qui peuvent partir en même temps pour vacances dans un même rayon.
- 14.09 A) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.
- Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.
- B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.
- Les salariés qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale de vacances peuvent toutes les prendre consécutives ou non consécutives, selon leur choix.
- 14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.
- 14.11 Le salarié qui contracte mariage à préférence cette année-là pour le choix de ses vacances.
- 14.12 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances non payé dû au moment de son départ, basé sur ce que l'Employeur lui doit selon 14.01.

VACANCES PAYEES (suite)

- 14.13 Pour chaque congé statutaire, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

- 15.01 A) Le salarié a droit aux congés garantis, payés et chômés suivants:

Jour de l'An
 Lendemain du jour de l'An
 Lundi de Pâques
 Fête de Dollard
 Fête Nationale des Québécois
 Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâces
 Noël
 Lendemain de Noël

et tout autre jour qui peut être décrété férié par les gouvernements soit fédéral ou provincial.

- B) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé statutaire par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant 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.

- 15.02 Si un congé statutaire mentionné ci-haut tombe un jour non ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.03 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente et une (31) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les heures de travail fournies en excédent de trente et une (31) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-trois (23) heures ou en plus de trois (3) jours. Un congé équivaut à une journée de travail de huit (8) heures.

15.04 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède ou qui suit le congé statutaire, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 A) Le salarié a droit à trois (3) jours de congé payé lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:

Père	-	Fille
Mère	-	Frère
Fils	-	Soeur

B) Le salarié a droit à un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:

Grand-père	-	Bru
Grand-mère	-	Beau-frère
Gendre	-	Belle-soeur
Petits-enfants		

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.01 C) L'Employeur accorde au salarié cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse) selon la loi.
- D) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de son domicile.
- E) Dans le cas des congés prévus en 16.01 le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

16.02 Naissance (ou adoption)

Un salarié régulier dont l'épouse donne naissance (ou adoption) a droit à un (1) jour entier de (8 heures) de congé payé dans les trois (3) semaines de la naissance ou de l'adoption.

- 16.03 Un salarié régulier a droit à un congé chômé et payé de trois (3) jours (3 X 8 heures) à son choix immédiatement avant ou après son mariage.

- 16.04 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir un tel congé.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.04 (suite)

L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui demandent un congé pour déménagement tout en respectant l'ordre d'ancienneté pour de telle demande.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 A) Toute demande de permission personnelle d'absence de moins d'une (1) semaine doit être faite verbalement au propriétaire de l'établissement lui donnant les raisons de la demande d'une telle permission.

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

B) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le gérant de l'établissement au salarié concerné et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

C) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est grave.

D) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motifs graves, les motifs suivants:

1) toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.

2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01. Dans ce cas, le délai mentionné en 17.01 ne s'applique pas.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 D) (suite)

- 3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.
- 4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.

E) Durant un permis d'absence sans solde, si le salarié en fait la demande écrit, l'Employeur est responsable du maintien des avantages du programme de sécurité sociale prévu à la convention tels que:

- le plan d'assurance-vie/santé;
- le plan dentaire.

L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié doit les rembourser dès son retour au travail ou permettre à l'Employeur de prélever cesdits frais en un ou plusieurs versements, après entente avec l'Employeur.

A son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il n'avait jamais laissé ce poste.

17.02 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard neuf (9) mois après la fin de la grossesse.

Durant un tel permis d'absence, la salariée maintient et bénéficie de tous ses droits et privilèges à l'exception du salaire pendant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

A son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle n'avait jamais quitté ce poste.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.01 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.

18.02 Continuité de salaire pour congé occasionnel

Ce bénéficiaire s'adresse au salarié régulier absent du travail pour cause de maladie ou autres motifs non couverts par d'autres clauses de la convention.

L'Employeur accorde au salarié régulier des heures de congés occasionnels qui sont allouées selon les critères suivants:

<u>Salarié</u>	<u>Nombre d'heures de congés occasionnels</u>
Moins de douze (12) mois d'ancienneté	Huit (8) heures par mois de service accumulé au cours des derniers douze (12) mois précédant ce 1er janvier.
Douze (12) mois et plus d'ancienneté	Soixante-quatre (64) heures.

Paiement:

- a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.
- b) Toute heure non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er février de chaque année.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)18.02 Païement: (suite)

b) (suite)

Le paiement pour congé occasionnel se fait le jour de paie couvrant la période pour laquelle le salarié a été absent.

- c) Pour tout salarié qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède lui sont payés avec sa paie de départ.

Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes:

- 1) Dans le cas d'absence pour motif non prévisible le salarié doit prévenir aussitôt que possible son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:
 - a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc.);
 - b) la durée approximative de son absence, un (1), deux (2), trois (3) jours ou plus.
- 2) Dans le cas d'absence pour motif prévisible, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant au moins quarante-huit (48) heures d'avance.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 L'Employeur convient d'adhérer à un plan de bien-être accordant aux salariés les mêmes bénéfices de soins médicaux, d'hospitalisation, d'assurance-vie et prestation salaire en cas d'incapacité que celui offert aux membres affiliés de Hudon et Deauvelin Limitée (section alimentaire) et cela dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

Toutes les primes de ces polices d'assurances sont entièrement payées par l'Employeur.

18.04 Si un salarié est en permis d'absence pour incapacité à court terme ou à long terme et qu'il désire reprendre le travail plus tôt que prévu, il en avise son gérant d'établissement ou son remplaçant avant midi le vendredi précédent la semaine de son retour au travail, pour permettre à l'Employeur de lui remettre son programme d'heures de travail pour la semaine suivante.

18.05 Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.

18.06 Aucun salarié ayant complété sa période de probation, n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi ou aux salariés absents pour cause de maladie ou accident.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.06 (suite)

L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur.

- 18.07 A) Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de congé occasionnel.
- B) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du 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 congés occasionnels.
- C) 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 avant de la remettre au salarié.
- D) Si dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié régulier ne reçoit pas son chèque de la C.S.S.T., à cause de délais administratifs, l'Employeur lui avance un montant équivalant aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la C.S.S.T., et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et rembourse l'Employeur de tous les montants reçus.
- 18.08 L'Employeur verse à la Caisse de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, dix cents (0.10¢) par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

- 18.08 B) Les heures travaillées mentionnées dans le paragraphe A) ci-dessus doivent inclure toutes les heures normales payées, les congés statutaires, les vacances et heures d'absence payées par l'Employeur (lesquelles doivent inclure les heures d'absence occasionnelles).
- 18.09 A) Tout salarié doit être informé des risques inhérents à son travail et n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité et/ou santé.
- B) Dans l'établissement un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.
- Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée à l'Union.
- Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.
- C) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

- 19.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et lesalaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES (suite)

- 19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans une cause autre que la sienne reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 A) Buanderie et Uniformes

L'Employeur fournit en la manière prévue ci-après tout uniforme ou vêtement qu'il exige pour le salarié.

Deux (2) exemplaires sont remis aux salariés lors de l'embauchage et sont remplacés après un (1) an si nécessaire le tout sans frais pour le salarié.

Si l'uniforme est de type nylon ou fortrel, l'entretien est assumé par le salarié à l'exception des sarraux.

Le salarié doit remettre ces uniformes lors de son départ.

Les salariés s'en servent avec soin raisonnable et seulement aux fins pour lesquels ils sont fournis.

- B) L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile des vêtements adéquats pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

- 20.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon le nombre d'heures minimum stipulé par la loi électorale applicable.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.03 Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir même avec le consentement du salarié. Ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de placer des affiches à la vue des clients stipulant que le pourboire n'est pas nécessaire.
- 20.04 L'Employeur fournit aux caissiers des carpettes de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.
- 20.05 L'Employeur maintient une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les salariés contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice normale de ses fonctions.
- 20.06 Salle de repos
Une salle adéquate pour prendre les repas et les repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.
- 20.07 Caisse d'Economie
L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Trois C. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la caisse dans la semaine suivant cette retenue.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.08 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dus sont payés à ses ayants droit.
- 20.09 Le délégué d'Union possède une (1) case spéciale pour des documents ou autres et une (1) case individuelle pour ses effets personnels. Ces cases sont munies d'un fermoir de sécurité dont il est le seul à en posséder la clef.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 A) Cette convention entre en vigueur à compter du 25 février 1985 et elle demeure en vigueur jusqu'au 25 juin 1987.
- B) Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.
- 21.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.03 Pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, ni de ralentissement de travail, ni piquetage à l'établissement de l'Employeur, ni lock-out.

SIGNE A MONTREAL, CE 16 ième JOUR DU MOIS DE Septembre
DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR:

Jean Louis Laniel

Marché Laniel (I.G.A.)

SIGNE AU NOM DE L'UNION:

Viviane Durantay

Union des Employés de
Commerce, Local 500
Travailleurs Unis de
l'Alimentation et de
Commerce.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

SALARIE REGULIER

#	CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS
1	<u>CAISSIER/ERE</u>	25/02/85	291.00	305.00	316.00	322.00	333.00	340.00	352.00	360.00	395.00		
		25/02/86	306.00	320.00	331.00	337.00	348.00	355.00	367.00	375.00	410.00		
		01/03/87	316.00	330.00	341.00	347.00	358.00	365.00	377.00	385.00	420.00		
2	<u>PREPOSE PRE-EMBALLAGE VIANDE</u>	25/02/85	291.00	305.00	316.00	322.00	333.00	340.00	352.00	360.00	395.00		
		25/02/86	306.00	320.00	331.00	337.00	348.00	355.00	367.00	375.00	410.00		
		01/03/87	316.00	330.00	341.00	347.00	358.00	365.00	377.00	385.00	420.00		
3	<u>COMMIS EPICERIE - FRUITS ET LEGUMES</u>	25/02/85	300.00	313.00	323.00	328.00	343.00	350.00	364.00	373.00	389.00	417.00	
		25/02/86	315.00	328.00	338.00	343.00	358.00	365.00	379.00	388.00	404.00	432.00	
		01/03/87	325.00	338.00	348.00	353.00	368.00	375.00	389.00	398.00	414.00	442.00	
4	<u>CHEF CAISSIER/ERE</u> (MINIMUM UN (1) SALARIE REGULIER)	25/02/85	412.00										
		25/02/86	427.00										
		01/03/87	437.00										
5	<u>BOUCHER</u>	25/02/85	315.00	328.00	338.00	343.00	353.00	358.00	373.00	383.00	398.00	408.00	441.00
		25/02/86	330.00	343.00	353.00	358.00	368.00	373.00	388.00	398.00	413.00	423.00	456.00
		01/03/87	340.00	353.00	363.00	368.00	378.00	383.00	398.00	408.00	423.00	433.00	466.00

# CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS
6 GERANT - EPICERIE												
VOLUME DE L'ETABLISSEMENT:												
1) 0 - 82,500.\$	25/02/85		467.00									
2) 82,501.\$ - 99,000.\$	25/02/85		475.00									
3) PLUS DE 99,000.\$	25/02/85		485.00									
(MINIMUM UN (1) SALARIE REGULIER)												
1) 0 - 82,500.\$	25/02/86		482.00									
2) 82,501.\$ - 99,000.\$	25/02/86		490.00									
3) PLUS DE 99,000.\$	25/02/86		500.00									
(MINIMUM UN (1) SALARIE REGULIER)												
1) 0 - 82,500.\$	01/03/87		492.00									
2) 82,501.\$ - 99,000.\$	01/03/87		500.00									
3) PLUS DE 99,000.\$	01/03/87		510.00									
(MINIMUM UN (1) SALARIE REGULIER)												

# CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS
-------------------	-------------	-------	--------	--------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

7 GERANT - FRUITS & LEGUMES

VOLUME DU RAYON FRUITS & LEGUMES

1) MOINS DE 7,700.\$ 25/02/85 467.00

2) 7,700.\$ - 14,300.\$ 25/02/85 475.00

3) PLUS DE 14,300.\$ 25/02/85 485.00

(MINIMUM UN (1) SALARIE REGULIER)

1) MOINS DE 7,700.\$ 25/02/86 482.00

2) 7,700.\$ - 14,300.\$ 25/02/86 490.00

3) PLUS DE 14,300.\$ 25/02/86 500.00

(MINIMUM UN (1) SALARIE REGULIER)

1) MOINS DE 7,700.\$ 01/03/87 492.00

2) 7,700.\$ - 14,300.\$ 01/03/87 500.00

3) PLUS DE 14,300.\$ 01/03/87 510.00

(MINIMUM UN (1) SALARIE REGULIER)

#	CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS
8	GERANT - VIANDE												
	VOLUME DU RAYON DE VIANDE:												
	1) MOINS DE 7,700.00\$	25/02/85	463.00										
	2) 7,700.\$ - 14,300.\$	25/02/85	469.00										
	3) 14,300.\$ - 22,000.\$	25/02/85	485.00										
	4) PLUS DE 22,000.\$ (MINIMUM UN (1) SALARIE REGULIER)	25/02/85	495.00										
	1) MOINS DE 7,700.\$	25/02/86	478.00										
	2) 7,700.\$ - 14,300.\$	25/02/86	484.00										
	3) 14,300.\$ - 22,000.\$	25/02/86	500.00										
	4) PLUS DE 22,000.\$ (MINIMUM UN (1) SALARIE REGULIER)	25/02/86	510.00										
	1) MOINS DE 7,700.\$	01/03/87	488.00										
	2) 7,700.\$ - 14,300.\$	01/03/87	494.00										
	3) 14,300.\$ - 22,000.\$	01/03/87	510.00										
	4) PLUS DE 22,000.\$ (MINIMUM UN (1) SALARIE REGULIER)	01/03/87	520.00										

° LE PREPOSE AUX CLEFS DE NUIT RECOIT UNE PRIME DE DIX DOLLARS (10.00\$) PAR SEMAINE.

#	CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS	33 MOIS	36 MOIS
01	COMMIS JUNIOR (AIDE-CAISSIER)	25/02/85	6.35	6.60	6.70	6.80	6.95	7.20	7.35	7.45	7.85	7.95	8.10	8.20	8.70
		25/02/86	6.35	6.60	6.70	6.80	6.95	7.20	7.35	7.45	7.85	7.95	8.10	8.20	8.70
		01/03/87	6.35	6.60	6.70	6.80	6.95	7.20	7.35	7.45	7.85	7.95	8.10	8.20	8.70
COMMIS JUNIOR (AIDE-CAISSIER) EMBAUCHE APRES LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE:															
			5.00	5.25	5.60	5.95	6.30	6.60	7.00						
02	COMMIS	25/02/85	7.77	8.07	8.22	8.32	8.47	8.57	8.72	8.82	8.97	9.07	9.22	9.64	9.74
		25/02/86	8.15	8.45	8.60	8.70	8.85	8.95	9.10	9.20	9.35	9.45	9.60	10.02	10.12
		01/03/87	8.41	8.71	8.86	8.96	9.11	9.21	9.36	9.46	9.61	9.71	9.86	10.28	10.38
03	BOUCHER	25/02/85	8.07	8.41	8.66	8.79	9.05	9.18	9.56	9.82	10.20	10.46	11.30		
		25/02/86	8.45	8.79	9.04	9.17	9.43	9.56	9.94	10.20	10.58	10.84	11.68		
		01/03/87	8.71	9.05	9.30	9.43	9.69	9.82	10.20	10.46	10.84	11.10	11.94		

ANNEXE "B"AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITEA) Salarié régulier:

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 25 février 1985, reçoit une augmentation de salaire minimale de dix dollars (\$10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux.

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 25 février 1986, reçoit une augmentation de salaire minimale de quinze dollars (\$15.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux.

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 1er mars 1987, reçoit une augmentation de salaire minimale de dix dollars (\$10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux.

B) Salarié à temps partiel:

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur au 25 février 1985, à l'exception des aides-caissiers, reçoit une augmentation de salaire minimale de vingt-six cents (0.26¢) l'heure ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux.

Tout salarié à temps partiel, au service de l'Employeur au 25 février 1986, à l'exception des aides-caissiers, reçoit une augmentation de salaire minimale de trente-huit cents (0.38¢) l'heure ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux.

Tout salarié à temps partiel, au service de l'Employeur au 1er mars 1987, à l'exception des aides-caissiers, reçoit une augmentation de salaire minimale de vingt-six cents (0.26¢) l'heure ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux.

C) Rétroactivité:

Selon A) et B), (payable dans les trente (30) jours de la signature).

RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

PERIODE DE DEDUCTION

PAGE

À L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE - LOCAL 500

1405 HENRI BOURASSA O SUITE 100 MONTREAL P.Q. H3M 3B2 • TÉL (514) 332 5825

DU AU

COTISATION HEBDO REG

SALAIRE DE PASE MINIM

COTISATION HEBDO PART

SALAIRE GAGNE MINIM

DROITS INITIATION REG

DROITS INITIATION PART

INFORMATIONS A COMPLETER S'IL Y A LIEU

ASSURANCE SOCIALE	NOM DU MEMBRE	NAISSANCE	DATES EMBAUCHE	CESSATION	STATUT DU MEMBRE	TAUX SALAIRE	COTISATIONS REGULIERES & COTISATIONS D'AVANCE						TOTAL DED PERIOD	TOTALS SALAIRE HRS TRAVAILLEES
							SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 5	SEM 6		
							COTISATION \$						\$	
							INITIATION \$							
							SALAIRE \$						\$	\$
							HRS TRAV H						H	H
							COTISATION \$						\$	
							INITIATION \$							
							SALAIRE \$						\$	\$
							HRS TRAV H						H	H
							COTISATION \$						\$	
							INITIATION \$							
							SALAIRE \$						\$	\$
							HRS TRAV H						H	H
							COTISATION \$						\$	
							INITIATION \$							
							SALAIRE \$						\$	\$
							HRS TRAV H						H	H
							COTISATION \$						\$	
							INITIATION \$							
							SALAIRE \$						\$	\$
							HRS TRAV H						H	H
							COTIS	\$						
							INIT	\$						

TOTAUX

ANNEXE "C"