



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

4107-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-14975-05
	Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-10-01	86-10-08		85-09-01	87-08-31		4

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employées et Employés Professionnelles-eis et de Bureau Local 57 Att: Mme Kateri Lefebvre 1290 rue St-Denis, 5e étage Montréal, QC. H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce local 502 3637 E. boul. Métropolitain Montréal, QC. H1Z 2J4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>8915 (10)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

- Article 39 déposé pour changement de nom du syndicat.

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 502. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. MERCI

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-10-17

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL1985 - 1987ENTRE:TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION
ET DU COMMERCE, Local 502
-----ou ses successeurs selon le Code du
Travail,

ayant sa place d'affaires au:

1010, rue Ste-Catherine est
Bureau 510
Montréal, (Québec)
H2L 2G3

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

Partie d'une part,

ET:SYNDICAT DES EMPLOYEES ET EMPLOYES
PROFESSIONNELLES-ELS et DE BUREAU
Section Locale 57

ou ses successeurs,

ayant sa place d'affaires au:

1290, rue St-Denis
5e étage
Montréal, (Québec)
H2X 3J7

ci-après appelée "L'UNION",

Partie d'autre part.

La présente convention atteste ce qui suit:

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL - Bureau
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, Local 502

TABLE DES MATIERES

		<u>Pages</u>
.01	RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE	1
.02	INTERPRETATION DES TERMES	2 & 3 & 4
.03	NOTES	5 & 6
ARTICLE I	BUT	7
ARTICLE II	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	8 & 9
ARTICLE III	DROITS DE LA DIRECTION	10
ARTICLE IV	SECURITE SYNDICALE	11
ARTICLE V	AFFAIRES SYNDICALES	12 & 13
ARTICLE VI	ANCIENNETE	14 & 15 & 16
ARTICLE VII	AFFICHAGE DE POSTE	17 & 18
ARTICLE VIII	MESURES DISCIPLINAIRES	19
ARTICLE IX	PROCEDURE DE GRIEFS	20 & 21
ARTICLE X	ARBITRAGE	22 & 23
ARTICLE XI	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	24 & 25 & 26
ARTICLE XII	SALAIRES	27 & 28
ARTICLE XIII	DROITS ACQUIS ET PRIVILEGES	29 & 30
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	31 & 32 & 33
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	34 & 35
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	36 & 37 & 38
ARTICLE XVII	CONGE DE MATERNITE	39 & 40 & 41 & 42
ARTICLE XVIII	SECURITE D'EMPLOI	43 & 44
ARTICLE XIX	SECURITE ET SANTE	45 & 46
ARTICLE XX	PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYES	47
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	48
ANNEXE "A"	CLASSE ET FONCTIONS	49
ANNEXE "B"	LISTE DES EMPLOYES DE BUREAU	50
ANNEXE "C"	EMPLOYES TEMPORAIRES	51
LETTRE D'ENTENTE		52

01. - RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

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'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 compromettre ce droit.

02. - INTERPRETATION DES TERMES

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

a) Employé:

Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 2.01 ci-après.

b) Employé régulier:

Désigne toute personne rémunérée par l'Employeur sur une base horaire, qui travaille normalement la semaine régulière travaillée telle que stipulée à la convention collective, article 11.01.

c) Employé à temps partiel:

Un employé à temps partiel est un employé à titre continué mais dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à celui prévu par la présente convention.

Les termes de la présente convention collective s'applique au prorata, pour les employés à temps partiel.

02. - INTERPRETATION DES TERMES suite ...

d) Employé temporaire:

- a) Désigne un employé embauché pour remplacer les employés absents pour cause de vacances, de maladie, d'accident, d'activités syndicales, de congé autorisé et de congé de maternité.

- b) Tout employé embauché pour parer à un surcroît temporaire de travail ou un travail exceptionnel. Dans ce cas la durée approximative de la période est déterminée dès l'embauchage. Le délégué syndical en est avisé par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à cet embauchage. Cette période ne doit pas excéder trois (3) mois. La durée pourra en être prolongée après entente écrite avec le représentant du syndicat.

e) Employeur:

Travailleurs Unis de l'Alimentation et du
Commerce, Local 502.

f) Union:

Syndicat des Employées et Employés
Professionnelles-Els et de Bureau
Section Locale 57

02. - INTERPRETATION DES TERMES suite ...

g) Jour:

A moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier.

h) Jours de travail:

Signifient du lundi au vendredi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés à l'article XV, à moins de spécifications contraires dans la convention collective.

i) Mise à pied:

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

j) Conjoint:

Signifie l'homme et/ou la femme:

a) qui sont mariés ou cohabitent

ou

b) qui vivent ensemble maritalement.

03. - NOTES

a) Féminin - Masculin

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

Pluriel - singulier

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

b) Annexes

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

c) Législation

Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce stipule toute Loi applicable aux salariés régis par la présente convention.

d) Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite et les articles 41 à 49 de la charte de la langue française font partie intégrante de la convention collective.

03. - NOTES suite ...

e) Titres et sous-titres

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

ARTICLE I - BUT

1.01

Le but de cette convention est de maintenir d'harmonieuses relations entre l'Employeur et ses employés, d'établir une méthode pour régler à l'amiable tout différend qui pourrait surgir entre l'Employeur et l'Union et de définir les conditions d'emploi qui doivent être observées par les parties de cette convention.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme étant l'agent négociateur exclusif en ce qui concerne les salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec pour tous les employés de bureau des Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, Local 502, pour tous ses établissements présents et futurs.
- 2.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux Lois applicables et/ou devient nulle ou sans effet, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'il n'y a pas d'entente, le litige peut être soumis à l'arbitrage et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.
- 2.03 Le travail confié aux salariés par la présente convention collective ne sera pas confié à des personnes non assujetties à cette même convention de façon permanente et exclusive.
-

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION suite ...

2.03

suite ...

Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet direct de causer des mises à pied, des rétrogradations, d'empêcher l'affichage de postes vacants, de créer la dé-qualification d'un poste.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'Union reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur de gérer, diriger, et administrer ses affaires, le tout conformément aux dispositions de la présente convention.
- 3.02 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 injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.
-

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tous les salariés inclus dans l'unité de négociation devront, comme condition d'emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de cette convention collective.
- 4.02 Tous les salariés devront, comme condition d'emploi, signer une carte d'adhésion au moment de leur embauchage, autorisant le prélèvement des cotisations syndicales. Ce prélèvement s'effectuera à la première semaine de chaque mois ou à chaque semaine après entente entre les parties, sur le salaire de chaque salarié régi par cette convention.
- 4.03 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Le représentant et/ou permanent du Syndicat Des Employées et Employés Professionnelles-els et De Bureau, Section Locale 57, pourra prendre part à toute séance de négociation.
- 5.02 L'Union avisera l'Employeur du nom du délégué de l'Union et aussi avertira de tout changement de délégué.
- 5.03 Lors des négociations, le salaire du délégué sera défrayé par les Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, Local 502, en incluant le temps supplémentaire.
- 5.04 L'Employeur convient d'accorder un congé avec solde à un (1) employé délégué d'Union pour une période de pas plus d'une semaine pourvu que cet employé en avise l'Employeur par écrit au moins une (1) semaine à l'avance, ceci pour activités syndicales.
-

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES suite ...

- 5.05 L'agent d'affaires de l'Union pourra visiter l'établissement de l'Employeur durant les heures de travail pour s'assurer que les termes et conditions de cette convention sont respectés. Il signalera d'abord sa présence au secrétaire-trésorier de l'Employeur, ou s'il est absent, à son remplaçant. Il accomplira sa fonction en nuisant le moins possible aux opérations. Si l'agent d'affaires doit parler à un salarié au travail, il devra en faire la demande à l'Employeur.
- 5.06 L'Employeur fournit un tableau d'affichage pour le Syndicat afin qu'il puisse afficher des avis intéressant ses membres.
- 5.07 Les salariés peuvent utiliser un emplacement au bureau de l'employeur pour leurs activités syndicales.
-

ARTICLE VI - ANCIENNETE

- 6.01 L'Ancienneté est reconnue selon les états de service de l'employé depuis sa dernière date d'embauchage.
- 6.02 Dans les cas de mises à pied ou de rappel au travail, l'ancienneté prévaudra; il est entendu toutefois que l'employé concerné devra avoir les aptitudes et les qualifications nécessaires pour remplir la nouvelle fonction. Les employés doivent être rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- 6.03 Un employé autorisé à prendre un congé sans solde continue d'accumuler son ancienneté.
- 6.04 Un salarié perd son ancienneté pour ou l'autre des raisons suivantes:
- a) s'il met fin volontairement à son emploi; cependant un salarié a jusqu'à deux (2) jours ouvrables suivant son départ pour révoquer une telle décision;
 - b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
-

ARTICLE VI - ANCIENNETE suite ...

6.04 suite ...

- c) à défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours de travail qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied, à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union.
- d) s'il est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois.

6.05

- a) Tout salarié mis à pied recevra un préavis écrit d'un (1) mois ou sera payé un mois de salaire tenant lieu de préavis.
- b) Un salarié justifiant dix (10) ans ou plus de service chez l'Employeur, reçoit un préavis écrit de huit (8) semaines, ou une indemnité compensatrice égale au salaire du salarié pour une période égale à celle du préavis.

6.06

L'ancienneté de chacun des salariés régis par cette convention collective sera établie après une période de probation de trente (30) jours-calendrier et elle vaudra à compter de la date d'entrée au service de l'Employeur.

ARTICLE VI - ANCIENNETE suite ...

6.07 Quant un salarié ayant de l'ancienneté est nommée à une position exclue de l'unité de négociation, il conserve son ancienneté pour une durée de six (6) mois. Après cette période, il perd tous les droits et avantages à l'intérieur de l'unité de négociation.

6.08 Advenant le cas où un salarié remplace un autre salarié de classification supérieure à la sienne, durant la période de vacances, maladie ou absence autorisée par l'Employeur, il reçoit une prime de vingt dollars (20,00\$) par semaine, en autant qu'il remplace pour une période minimale d'une semaine.

ARTICLE VII - AFFICHAGE DE POSTE

- 7.01 Dans les cas de promotion ou de permutation, une période d'essai de trente (30) jours-calendrier est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné, à son échelon et continu à progresser dans l'échelle selon son ancienneté. Pendant sa période d'essai, le salarié a le choix de retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une semaine à l'Employeur.
- 7.02 Advenant le cas où l'ancienne fonction est abolie, l'Employeur s'engage à le réinstaller dans une autre fonction équivalente.
- 7.03 L'ancienneté prévaut dans tous les cas de promotion, permutation, position vacante ou de nouveaux emplois créés. Le salarié concerné doit toutefois satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
- 7.04 Si l'Employeur décide de faire usage de tests et d'examens entre autres critères de sélection, il s'engage à faire la preuve que ces tests et examens sont en relation avec la nature et les exigences du poste à combler.
-

ARTICLE VII - AFFICHAGE DE POSTE suite ...

- 7.05 Les résultats sont communiqués au salarié concerné, par écrit ou verbalement, en présence d'un témoin accompagnant ledit salarié si ce dernier le désire.
- 7.06 Lors de la création d'une nouvelle fonction ou lorsqu'une fonction devient vacante, l'Employeur affiche lesdites fonctions sur le tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables avant de s'adresser à l'extérieur pour obtenir de l'aide.
-

ARTICLE VIII - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Lorsque les officiers le jugent nécessaire, ils se serviront d'un avis écrit. Une copie sera remise au salarié et une autre sera adressée immédiatement au délégué d'Union.

Dans le cas d'une réprimande verbale, le salarié pourra se faire accompagner de son délégué d'Union s'il le désire.

8.02 En cas de congédiement ou de suspension d'un salarié ayant de l'ancienneté, celui-ci en sera avisé par écrit par les officiers qui lui remettront par écrit la ou les raisons de son congédiement ou de suspension sera remise par le secrétaire-trésorier de l'Employeur dans le plus bref délai possible, au Local 57.

8.03 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

ARTICLE IX - PROCEDURE DE GRIEFS

9.01 L'Employeur reconnaît le comité de griefs de l'Union formé d'une (1) personne.

Si un différend survient entre les parties aux présentes ou si un employé sent qu'il a été injustement traité, la plainte est portée à l'Employeur de la façon suivante:

9.02 Première étape

Le grief est présenté par écrit à un des officiers par l'employé accompagné d'un membre du comité des griefs ou le membre du comité des griefs seul, dans les quinze (15) jours de l'incident ou la connaissance de l'incident dont découle le grief.

9.03 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours ouvrables de la signification du grief à un des officiers, le grief sera soumis à un des mêmes officiers du représentant du comité des griefs et par le salarié en cause si celui-ci le désire. Un des officiers doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

ARTICLE IX - PROCEDURE DE GRIEFS suite ...

9.04 Les délais-limites prescrits par les articles IX et X peuvent être modifiés par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE X - ARBITRAGE

- 10.01 Dans le cas où les parties n'en viennent pas à une entente, le grief sera soumis à l'arbitrage selon les dispositions du Code du Travail.
- 10.02 a) En tout temps, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- b) Dans tous les cas, l'arbitre unique sera le seul choix.
- 10.03 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre
1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou y ajouter.
 2. Dans le cas d'un grief résultant d'une réprimande écrite, suspension, congédiement ou rétrogradation (par mesure disciplinaire), l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire de l'employé qui en a été privé, déduction faite des revenus qu'il aurait gagnés ailleurs.
-

ARTICLE X - ARBITRAGE suite ...

10.03 Pouvoirs et devoirs de l'arbitre suite ...

3. Dans les cas de mesure administrative, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'abolir ou de substituer à la décision de congédiement ou de suspension toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

10.04 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.

10.05 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 a) Les heures régulières de travail dans une même journée et dans une même semaine sont réparties comme suit: du lundi au vendredi inclusivement, de 9h00 AM à 16H30 PM, une (1) heure étant laissée pour le repas du midi.
- b) A compter du 07 avril 1986, la semaine normale de travail est de trente (30) heures par semaine, à faire en quatre (4) jours, du lundi au vendredi inclusivement, de 08h30 à 17h00.
- c) La programmation de la semaine de travail des salariés sera établie par l'Employeur, après entente avec les salariés (sous toute réserve de l'Employeur), et affichée le jeudi précédent la semaine de travail courant.
- d) Une (1) heure étant laissée libre pour le repas du midi.
- e) En aucun temps, le travail des salariées féminins ne sera programmé entre minuit (00h00) et six heures (6h00) AM.

11.02 Les employés qui travailleront en excès de sept heures trente (7½) par jour, ainsi que le samedi et le congé hebdomadaire programmé, seront rémunérés au tarif de un fois et demi (1½) leur salaire horaire régulier, dans leur fonction respective.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE
suite ...

- 11.03 Les employés qui travailleront le dimanche seront rémunérés au tarif de deux (2) fois leur salaire horaire régulier.
- 11.04 Les employés rappelés au travail après les heures régulières seront rémunérés pour au moins quatre (4) heures au taux de temps et demi (1½) ou temps double (2) selon le cas.
- 11.05 Si un employé doit travailler en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures après le temps régulier, il est rémunéré au tarif de temps double. L'Employeur paie son transport de retour par taxi ou les frais de stationnement, en plus d'une allocation de sept dollars et cinquante cent (7,50\$) pour un repas.
- 11.06 Le travail en temps supplémentaire sera offert en premier lieu à l'employé qui effectue normalement ce travail; si l'employé refuse, il sera fait par les personnes disponibles dans le bureau, d'après l'ancienneté.
-

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE
suite ...

- 11.07 L'Employeur devra rembourser les frais de garde d'enfants, lorsqu'il y a lieu, aux employés appelés à faire du travail supplémentaire, pour la durée de ce travail supplémentaire.
- 11.08 Tout salarié tenu de travailler pendant sa période de repas, reçoit la rémunération s'appliquant au temps supplémentaire ou peut reprendre en temps, le temps supplémentaire effectué.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 Les salaires sont déterminés selon l'échelle de classification à l'annexe "A", celle-ci faisant partie intégrante de cette convention.
- 12.02 a) Le salarié reçoit sa paye le lundi de chaque semaine. Si le lundi est un jour férié, la paye est remise le jour ouvrable précédant.
- b) L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:
1. Le nom de l'Employeur;
 2. Les nom et prénom du salarié;
 3. L'identification de l'emploi du salarié;
 4. La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 5. Le nombre d'heures payées au taux normal.
 6. Le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable.
 7. La nature et le montant des primes, indemnité, allocations ou commissions versées.
 8. Le taux de salaire;
 9. Le montant du salaire brut;
 10. La nature et le montant des déductions opérées;
 11. Le montant du salaire net versé au salarié;
- 12.03 Si pendant la durée de cette convention, l'Union considère qu'une fonction est substantiellement changée ou qu'une nouvelle fonction est établie et que les parties ne s'entendent pas quant à son intégration dans l'échelle de l'Annexe "A", un grief sera signé par le délégué d'UNion et soumis selon la procédure de griefs reconnue dans cette convention.
-

ARTICLE XII - SALAIRES suite ...

- 12.04 Dans le cas d'un transfert à un poste inférieur, l'employé maintiendra son taux de salaire dans sa classification selon l'ancienneté acquise apparaissant à l'Annexe "B", laquelle fait partie intégrante de cette convention collective, et continuera à progresser dans l'échelle jusqu'au maximum.
- 12.05 Rétroactif au 1er septembre 1985, chaque salarié régi par la présente convention recevra le taux de salaire tel que stipulé à la présente Annexe "A", de la convention collective de travail.
- A compter du 1er septembre 1986, chaque salarié régi par la présente convention collective, recevra le taux de salaire tel que stipulé à la présente Annexe "A", de la convention collective de travail.
- 12.06 Tout employé embauché au-dessus du minimum de salaire de sa classification verra ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
-

ARTICLE XIII - DROITS ACQUIS ET PRIVILEGES

- 13.01 Les droits acquis, privilèges, bonis etc ... existants continueront d'être respectés pendant la durée de cette convention.
- 13.02 Un boni de Noel d'une semaine de salaire sera payé à chaque salarié qui a complété un (1) an de service continu pour l'Employeur en date du 1er décembre de l'année en cours. L'employé qui a moins d'un (1) an d'ancienneté recevra un boni de Noel au prorata des mois de service en date du 1er décembre. Le paiement du boni de Noel se fera à la première paye du mois de décembre et dans certains cas exceptionnels, le paiement pourra être retardé, mais au plus tard le 15 décembre.
- 13.03 Lors de son départ, le salarié a droit à une indemnité de trois (3) semaines après deux (2) ans de service continu, de quatre (4) semaines après cinq (5) ans de service continu, de cinq (5) semaines après dix (10) ans de service continu et de six (6) semaines pour quinze (15) ans de service continu et plus.
- 13.04 Caisse d'Economie
L'Employeur fournit au salarié les moyens nécessaires pour que ce dernier puisse adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Trois C. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie du salarié qui voudrait en faire partie, le montant d'argent consenti par ce salarié et à remettre cet argent à la caisse dans les quinze (15) jours suivant la période où le prélèvement a été effectué.
-

ARTICLE XIII - DROITS ACQUIS ET PRIVILEGES

suite ...

13.05 Salle de repos

Une salle adéquate pour le repos, munie d'un four micro-ondes et d'un réfrigérateur 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 hygiéniques.

13.06

L'Employeur remboursera les dépenses justifiées et autorisées encourues par le salarié dans l'exercice de ses fonctions telles que repas, hôtel, kilométrage (0,30¢ du kilométrage) péage, stationnement, téléphones, etc ..., lorsque reliées aux activités du Local.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 Tous les salariés ayant été au service de l'Employeur pour une période telle que définie ci-dessous ont droit au 30 avril courant:

Moins d'un (1) an de service:

Une (1) journée de vacances payées par mois de service, mais plus de dix (10) jours ouvrables.

Après un (1) an, mais moins de cinq (5) ans:

Trois (3) semaines payées.

Après cinq (5) ans:

Quatre (4) semaines payées.

Après dix (10) ans:

Cinq (5) semaines payées.

14.02 Si un employé quitte le service de l'Employeur durant l'année, cet employé recevra la somme qui lui est due pour ses vacances ou toute partie de ses vacances aux taux de 6%, 8% ou 10% de son salaire gagné, selon le cas, tel qu'applicable au 1er mai.

6% - un (1) an et moins de cinq (5) ans
8% - cinq (5) ans et plus.
10% - dix (10) ans et plus.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES suite ...

- 14.03 A chaque année, les salariés ayant complété un (1) an de service auront droit à deux (2) semaines de salaire, à titre de boni de vacances, en plus du paiement de leurs vacances. L'employé qui a moins d'un (1) an de service recevra un boni au prorata de ces mois de service.
- 14.04 L'employé ayant droit à trois (3) ou quatre (4) semaines, ou cinq (5) semaines de vacances pourra les prendre consécutivement ou séparément à n'importe quel moment de l'année. De plus, les employés ayant cinq (5) semaines pourront prendre quatre (4) semaines consécutives.
- 14.05 Le choix des vacances se fera par ordre d'ancienneté. La seule exception aura trait à un employé devant contracter mariage, obtenant ainsi le premier choix; l'employé devra aviser l'Employeur au plus tard le 1er avril de chaque année de son choix de vacances.
- 14.06 Une semaine additionnelle de vacances sera accordée, à tout salarié qui le désire à ses frais. Cependant, ce salarié doit donner un (1) mois de préavis à l'Employeur.
-

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES suite ...

- 14.07 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur pour les reporter à plus tard.
- 14.08 Les vacances du salarié 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.
- 14.09 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés, tel que défini à l'article 15.01 tombe(nt) pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci pourra prendre ce ou ces jours de congé de plus en même temps que ses vacances, ou à tout autre moment, après entente avec l'Employeur.
- 14.10 Le salaire et la prime de vacances auxquels le salarié a droit lui sont remis avant son départ pour vacances.
-

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

15.01 Les congés statutaires suivants sont observés
et payés par l'Employeur:

Anniversaire du salarié	Deux (2) journées mobiles
Veille du Jour de l'An	St-Jean Baptiste
Jour de l'An	Confédération
Lendemain du Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi Saint	Action de Grâces
Lundi de Pâques	Veille de Noel
Fête des Travailleurs (1er Mai)	Noel
Fête de Dollard (Reine)	Lendemain

et tout autre congé statutaire proclamé comme tel, par les gouvernements fédéral, provincial et/ou municipal ou tout autre jour où l'établissement de l'Employeur sera fermé par la volonté de l'Employeur ou pour cause naturelle (Act of God).

15.02 Advenant le cas où un congé statutaire mentionné en 15.01 tombe un samedi, un dimanche ou un jour de congé hebdomadaire programmé, il sera reporté immédiatement dans la semaine suivant cette fête.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES suite ...

15.03 Tous les employés sont payés pour les congés statutaires définis au paragraphe 15.01. Tout employé travaillant l'un de ces jours reçoit deux (2) fois son salaire horaire régulier en plus de la fête.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 1. Congé de deuil

- a) Les employés pourront s'absenter du travail sept (7) jours ouvrables sans perte de salaire, dans le cas du décès des membres suivants de leur famille:
 - père, mère, père et mère du conjoint, époux, épouse, frère, soeur, enfant (+ du conjoint), beau-père, belle-mère.

- b) Ils pourront s'absenter du travail pendant trois (3) jours ouvrables sans perte de salaire dans le cas du décès des personnes suivantes:
 - beau-frère, belle-soeur, grand-père, grand-mère, gendre, bru, petits-enfants, grand-père et/ou grand-mère et/ou petits-enfants du conjoint.

- c) Ils pourront s'absenter du travail sans perte de salaire, pendant un (1) jour, dans le cas du décès des personnes suivantes:
 - oncle, tante.

- 2. Lors du décès d'une personne ci-haut mentionnée et dont les funérailles ont lieu à plus de cent (100) milles, une (1) journée additionnelle sera accordée et payée par l'Employeur.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX suite ...

16.02

Congé de mariage

La présente convention autorise l'employé à prendre une période de congé sans perte de salaire dans les circonstances suivantes:

- a) A l'occasion de son mariage:
 - cinq (5) jours.

- b) A l'occasion du mariage d'une soeur, d'un frère, d'une mère, d'un père de l'employé:
 - un (1) jour ouvrable.

16.03

Permis d'absence

Tout employé pourra obtenir une permission d'absence n'excédant pas cependant trois (3) mois lorsqu'il aura d'abord sollicité la permission par écrit de son supérieur immédiat, un (1) mois à l'avance. Une telle permission ne sera pas refusée sans motif valable et l'employé ayant obtenu un tel permis d'absence ne perdra pas ses droits d'ancienneté.

16.04

Congé pour déménagement

Tout employé affecté par un déménagement aura droit à trois (3) jours payés par année par l'Employeur lors de ce déménagement.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX suite ...

16.05 Juré et/ou témoin

Lors qu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit son plein salaire et remettra s'il y a lieu, les honoraires qu'il recevra. Ceci s'applique également dans le cas d'un salarié convoqué comme témoin par subpoena.

16.06 L'Employeur permet à un employé de s'absenter du bureau lorsqu'il y a raison valable et justifiée.

ARTICLE XVII - CONGE DE MATERNITE

- 17.01 a) Un congé avec solde sera accordé pour maternité à toute salariée enceinte, ceci pour une période de six (6) mois, à son choix. A son retour au travail, toute salariée sera réinstallée à ses fonctions antérieures, avec le taux de salaire et les augmentations qui s'appliquent lors de son retour, sans perte de privilèges et de droits.
- b) 1. Nonobstant le paragraphe 17.01 a), la salariée en congé de maternité, doit faire une demande à l'Assurance chômage aux fins d'en retirer les prestations permises pour la période légale prévue en ces circonstances.
2. A son retour au travail, l'Employeur verse à la salariée un montant forfaitaire représentant la différence entre les prestations totales reçues de l'Assurance-chômage et le salaire régulier qu'elle aurait reçu pour la même période.
3. Si la salariée n'est pas admissible à l'Assurance-chômage, l'Employeur lui verse son salaire régulier pendant toute la durée du congé de maternité tel qu'elle est définie à 17.01 a).
-

ARTICLE XVII - CONGE DE MATERNITE suite ...

17.01 suite ...

b) suite ...

4. Si la salariée décide de mettre fin à son emploi, l'Employeur lui verse une indemnité de départ égale au montant qu'elle aurait reçu suivant 17.01 a), moins le montant, s'il en est, qu'elle a reçu de la Commission d'Assurance-chômage.
 5. Toute réclamation de montants dûs auprès de la salariée provenant de l'Assurance-chômage, relève de l'entière responsabilité de l'Employeur et, celui-ci en assume le paiement s'il y a lieu.
 6. Pendant la période de congé de maternité qui précède et qui suit celle couvrant les prestations d'Assurance-chômage, la salariée reçoit son plein salaire, sauf lors de la période de délai de carence prévu à l'actuelle loi de l'Assurance-chômage où elle reçoit un montant forfaitaire équivalent à deux (2) semaines de son salaire régulier.
-

ARTICLE XVII - CONGE DE MATERNITE suite ...

17.01 suite ...

b) suite ...

7. Le montant forfaitaire prévu à 17.01 b) 2. est versé à la salariée à son retour au travail, en quatre (4) paiements égaux, et ce, à compter de la première semaine de son retour. Aux fins d'application du présent paragraphe, la salariée qui ne peut revenir au travail, à la date prévue de son retour pour raison de santé est réputée être de retour au travail depuis ladite date, et ses prestations d'Assurance-salaire ne sont affectées d'aucune manière par les paiements ci-haut prévus.

17.02 a) La salariée enceinte bénéficie du temps nécessaire pour aller voir son médecin; à moins d'exception, ce congé est d'une demi-journée par mois, sans perte de salaire.

b) Sur simple demande, la salariée a droit à un congé sans solde, d'une période ne pouvant excéder six (6) mois, suite au congé de maternité prévu au paragraphe 17.01 a).

La salariée qui désire se prévaloir des dispositions prévues au présent article, devra aviser l'Employeur par écrit au moins quatre (4) semaines avant la fin de son congé de maternité.

ARTICLE XVII - CONGE DE MATERNITE suite ...

17.02 suite ...

b) suite ...

De même, la salariée devra aviser l'Employeur
au moins quatre (4) semaines à l'avance, par
écrit de son retour dudit congé.

ARTICLE XVIII - SECURITE D'EMPLOI

18.01 L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement et/ou de baisse de salaire pour les salariés en place.

Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

Ce recyclage se fera durant les heures de travail sans perte de salaire et aux frais de l'Employeur.

L'Employeur s'engage à donner au Syndicat, un avis raisonnable (d'au moins trente (30) jours) avant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques; au moment de la réception d'un tel avis, les parties se rencontrent afin d'étudier les effets de ces changements et de négocier s'il y a lieu, les modifications, à apporter aux échelles de salaires ou autres.

ARTICLE XVIII - SECURITE D'EMPLOI suite ...

- 18.02 Lors d'un changement d'officiers administratifs ou lors d'une tutelle, ceux-ci seront alors liés par cette convention collective et ne pourront faire de changement de personnel à l'intérieur de l'unité de négociation.
- 18.03 Advenant un changement de nom, affiliation ou fusion avec une autre Union ou groupe d'Unions, le nouvel Employeur continuera d'être lié par la présente convention et n'effectuera aucune mise à pied contre les employés apparaissant sur la liste d'ancienneté annexée aux présentes (Annexe "B"), pour quelque raison que ce soit.
- 18.04 L'Employeur et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.
-

ARTICLE XIX - SECURITE ET SANTE

- 19.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 19.02 L'Employeur convient que les bénéfices de soins médicaux, soins dentaires, frais d'hospitalisation et assurance-vie, présentement en vigueur entre l'Employeur et les compagnies d'assurance seront maintenues durant la présente convention collective. Toutes les primes de ces polices d'assurance ainsi que le Régime des Rentes du Québec (R.R.Q.) et le Régime d'Assurance-maladie du Québec (R.A.M.Q.) seront entièrement payées par l'Employeur.
- 19.03 Lorsqu'un salarié est absent du travail pour cause de maladie, accident, le salarié est payé selon le contrat d'assurance-salaire en vigueur et l'Employeur s'engage à défrayer la différence entre son plein salaire et ce qu'il reçoit de l'assurance-salaire à court terme seulement (maximum de cinquante (50) semaines). Par la suite, il est payé seulement le taux prévu dans l'assurance-salaire à long terme.
- Lors d'une absence pour maladie, l'Employeur peut exiger un certificat médical.
-

ARTICLE XIX - SECURITE ET SANTE suite ...

19.03 suite ...

Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la journée de l'accident.

L'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité au Travail jusqu'à concurrence des premiers quatorze (14) jours de travail suivant un accident survenu au travail.

19.04 Si un salarié est temporairement 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.

19.05 L'Employeur entend maintenir son appui aux programmes de retraite à ses salariés selon les termes et conditions actuels ou toute amélioration qui peut être apportée au régime de retraite.

Il est entendu qu'à compter du 1er septembre 1979, l'Employeur paiera les primes pour le fonds de pension de l'Union des Employés de Commerce.

ARTICLE XX - PERFECTIONNEMENT DES EMPLOYES

20.01 L'employé peut suivre des cours de récupération scolaire ou en relation avec son travail, après entente écrite avec l'Employeur.

L'Employeur rembourse à l'employé des frais de cours, s'il réussit aux examens ou la moitié (50%) des frais advenant un échec à ces derniers.

Tout arrêt de cours ci-haut mentionné nécessité par le besoins du service ou demandé par l'Employeur, entraîne pour ce dernier, le paiement total des frais de cours.

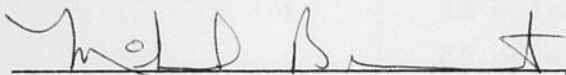
ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention entrera en vigueur, le 1er septembre 1985 et le demeurera jusqu'au 31 août 1987. Les parties conviennent que durant les négociations relatives de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

Cependant, cet article n'aura pas l'effet d'enlever le droit de grève et lockout prévu par la loi.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment représentés aux présentes, ont signé, à MONTREAL, ce 1 OCTOBRE 1986.

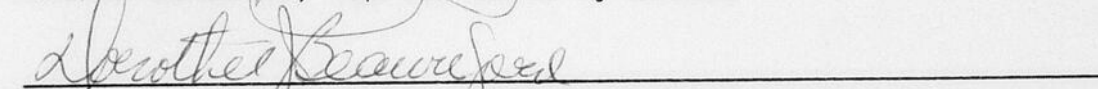
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, Local 502



Michel Brunet, Président

SYNDICAT DES EMPLOYEES ET EMPLOYES PROFESSIONNELLES-ELS ET DE BUREAU, Section Locale 57


Katérie Lefebvre, Représentante syndicale


Dorothée Julien Beauregard, Déléguée syndicale

ANNEXE "A"

Classe et Fonctions	Echelle	01/09/86	07/04/86	01/09/86
I Commis dactylo Commis général	Embauchage	10,76\$	10,76\$	10,76\$
	6 mois	11,07	11,07	11,07
	12 mois	11,69	11,69	11,69
	18 mois	12,00	12,00	12,00
	24 mois	12,76	12,76	13,27
II Opératrice à l'informatique Secrétaire	Embauchage	11,38\$	11,38\$	11,38\$
	6 mois	11,69	11,69	11,69
	12 mois	12,15	12,15	12,15
	18 mois	12,61	12,61	12,61
	24 mois	13,75	14,33	14,90
III Secrétaire Exécutive	Embauchage	12,00\$	12,00\$	12,00\$
	6 mois	12,30	12,30	12,30
	12 mois	13,07	13,07	13,07
	18 mois	13,23	13,23	13,23
	24 mois	15,51	16,16	16,81

ANNEXE "B"

LISTE DES EMPLOYES DE BUREAU

A l'emploi de: TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU
COMMERCE, Local 502

Nom	Fonction	Classe	Date d'entrée
Julien-Beauregard, Dorothee	Secrétaire	II	07 octobre 1975
Larosée, Lina	Secrétaire Exécutive	III	21 février 1977
Savaria, Danielle	Secrétaire	II	08 septembre 1981
Jean, Monique	Commis Dactylo	I	12 mars 1986

Il est mutuellement convenu que la présente liste fait partie
intégrante de la convention collective.

ANNEXE "C"

EMPLOYES TEMPORAIRES

- A.01 L'employé temporaire jouit des avantages de la convention collective relativement aux clauses suivantes:
- a) échelles de salaires;
 - b) travail en temps supplémentaire;
 - c) les employés temporaires pourront bénéficier des jours fériés ou des jours observés prévus à la clause 15.01, qui coïncideront avec les jours où ils auraient normalement dû être au travail;
 - d) quantum de vacances prévu à la clause 14.01;
 - e) congés sociaux prévus à l'article XVI.
 - f) les employés temporaires pourront bénéficier des périodes de repas prévus à la présente convention collective de travail.
- A.02 L'employé temporaire est régi par l'article sur le régime syndical et a droit à la procédure de grief et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la présente annexe.
- A.03 L'employé temporaire peut poser sa candidature à des postes permanents.
- A.04 L'article XVIII sur la santé et sécurité au travail s'applique.
-

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre:

ENTRE: TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU
COMMERCE, Local 502

ET: SYNDICAT DES EMPLOYEES ET EMPLOYES PROFESSION-
NELLES - ELS et DE BUREAU, SECTION LOCALE 57

Il est entendu entre les parties, que pour la durée de la présente convention, c'est-à-dire qui entre en vigueur à compter du 1er septembre 1985, que les employés de bureau des Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, Local 502, seront libérés de travailler entre la période de Noël et du Jour de l'An, compte tenu des journées de congés reportées.

SIGNE A MONTREAL, ce 1 ième jour de OCTOBRE
1986.

TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, Local 502

M. D. B.

SYNDICAT DES EMPLOYEES ET EMPLOYES PROFESSIONNELLES - ELS et
de BUREAU, Section Locale 57

Stéphanie Beauregard
Léon Lefebvre

MONTREAL, le 2 mars 1987

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Me Robert Levac

SYNDICAT DES EMPLOYEES ET EMPLOYES PRO-
FESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 57,
S.E.P.B., U.I.E.P.B., C.T.C.-F.T.Q.,
1290, rue St-Denis, 5e étage,
MONTREAL, Québec
H2X 3J7

(Auparavant:

SYNDICAT DES EMPLOYES PROFESSIONNELS ET
DE BUREAU, SECTION LOCALE 57, UIEPB,
CTC-FTQ)

ASSOCIATION ACCREDITEE,

-et-

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502,
3637, boulevard Métropolitain est,
MONTREAL, Québec
H1Z 2J4

EMPLOYEUR.

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accor-
dée le 11 décembre 1970 et modifiée le 12 mai 1975 et 4 sep-
tembre 1981, l'association accréditée représente:

"Tous les employés de bureau,
salariés au sens du Code du travail."

DE: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502,
3637, boulevard Métropolitain est,
Montréal, Québec

VU la requête en amendement soumise le
8 octobre 1986 par l'association accréditée pour que sa
nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accrédita-
tion;

'87 MAR -2 13:50

DOSSIER : M-14975-05
CAS : MD-258-10-86

... /2

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

SYNDICAT DES EMPLOYEES ET EMPLOYES
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU,
SECTION LOCALE 57,
S.E.P.B., U.I.E.P.B., C.T.C.-F.T.Q.



Robert Levac,
Commissaire général du travail

REPRESENTANT DE L'ASSOCIATION ACCREDITEE:
Me Pierre Gingras

RL:rf