

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

09800-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21557-06
Date	Signature: 85-02-24	Réception: 85-03-12	Durée	Du: 85-06-17	Au: 87-06-16	Nombre de salariés régis par la convention collective: 50

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce Local 747 4645, rue d'Iberville Montréal, Qc H2H 2L9 Att: Mme Huguette Plamondon	<input type="checkbox"/> Déposant Gestion S.A.P. Inc. 126, rue Hériot Drummondville, Qc J2C 1J8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 04-01 Activité: 6310-08 Affiliation: 07 FTQ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Shirley Desnoes / B

86-03-19

enseignements

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

RECHERCHE

(ou son successeur à la suite d'une fusion ou d'une affiliation) pour et au nom de la section locale 747, représentant les salariés de Gestion S.A.P. Inc.

et/ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION" d'autre part.

341 01 01

M217

25 MAR 12 15:43

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

GESTION S.A.P. INC.

ayant sa place d'affaires au

126 rue Hériot
Drummondville, Québec
J2C 1J8

pour son établissement situé au

355 boulevard St-Joseph
Drummondville, Québec
J2C 2B1

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"
d'une part,

ET:

UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE,
affiliée à la Fédération Américaine du
Travail - Congrès des Organisations
Industrielles (FAT-COI) et à la Fédéra-
tion des Travailleurs du Québec (FTQ)
(ou son successeur à la suite d'une
fusion ou d'une affiliation) pour et
au nom de la section locale 747, re-
présentant les salariés de Gestion
S.A.P. Inc.

et/ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"
d'autre part.

341 01 01

Handwritten signature

MONTREAL
MESSAGE

86 MAR 12 15:43

TABLE DES MATIERES

	Page
RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE.....	1
INTERPRETATION DES TERMES.....	1
NOTES.....	2
ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION....	3
ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE III ADHESION SYNDICALE.....	7
ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES.....	8
ARTICLE V ANCIENNETE.....	11
ARTICLE VI SECURITE D'EMPLOI.....	21
ARTICLE VII PROCEDURE DE GRIEFS.....	23
ARTICLE VIII ARBITRAGE.....	24
ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL.....	25
ARTICLE X PAUSES ET REPAS.....	28
ARTICLE XI HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	30
ARTICLE XII SALAIRES.....	31
ARTICLE XIII PRIMES.....	33
ARTICLE XIV VACANCES PAYEES.....	34
ARTICLE XV CONGES STATUTAIRES.....	39

TABLE DES MATIERES (suite)

	Page
ARTICLE XVI CONGES SOCIAUX.....	40
ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE.....	41
ARTICLE XVIII SECURITE SOCIALE.....	42
ARTICLE XIX FONCTIONS DE JURE.....	45
ARTICLE XX CLAUSES GENERALES.....	45
ARTICLE XXI DUREE DE LA CONVENTION.....	48
ANNEXE "A" SALARIES REGULIERS - CLASSIFICA- TIONS ET ECHELLES MINIMALES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES.....	
ANNEXE "B" SALARIES A TEMPS PARTIEL - ECHELLES MINIMALES DE SALAIRES HORAIRES.....	
ANNEXE "C" AUGMENTATIONS SALARIALES ET MONTANT FORFAITAIRE.....	
ANNEXE "D" FORMULE D'APPLICATION POUR POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE.....	
ANNEXE "E" LETTRE D'ENTENTE.....	

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.

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

Tout salarié régi par la présente convention collective 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-sept heures (37) par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement vingt-quatre (24) heures ou moins par semaine.

D) Etablissement:

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

E) 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.

F) 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.

G) Jour:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)H) Jours ouvrables:

Signifient du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01. (Voir lettre d'entente, Annexe "E")

I) Mise à pied (salarié régulier):

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

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

Toute réduction de la semaine complète de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail pour trois (3) semaines consécutives et plus.

NOTESa) Masculin - féminin:

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

Pluriel - singulier:

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

b) Annexes:

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

c) Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que 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 dispositions pertinentes de la charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.

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 collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 a) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure des conventions collectives de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec pour Gestion S.A.P. Inc., 355 boulevard St-Joseph, Drummondville, à savoir:

"Tous les employés au sens du Code du Travail, à l'exception des assistants-gérant de magasin, des personnes au-dessus du rang d'assistant-gérant, des employés de bureau, des employés de la sécurité et des étudiants travaillant pour la période d'été (15 juin au 31 août).

b) Les départements dont on fait mention dans la présente convention sont au nombre de quatre (4) et sont énumérés ci-bas:

1. viande et charcuterie
2. fruits et légumes
3. épicerie, boulangerie et pâtisserie cuites sur place, et marchandises non-alimentaires, vrac et produits laitiers
4. service.

1.02 Il est convenu que l'Employeur ne fait pas d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci.

1.03 a) Aux fins d'échange de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leurs fonctions. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage. Au cas de changement l'Employeur en avise immédiatement l'Union.

b) Aux fins d'échange de correspondance, l'Union fournit à l'employeur une liste incluant: les noms des représentants syndicaux ainsi que les numéros des établissements dont ils sont responsables. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage. Au cas de changement, l'Union en avise immédiatement l'Employeur.

1.04 L'Employeur convient qu'en autant que cette unité de négociation est concernée, il ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre Union dans le but de:

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

- 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.

1.05 - 1 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel à l'établissement, à l'exception du propriétaire, du gérant, de l'assistant-gérant de l'établissement et du concierge dans ses travaux d'entretien.

b) Nonobstant ce qui est stipulé en a), les parties reconnaissent que: les personnes au-dessus du rang de gérant de l'établissement font leur travail de supervision; lors de circonstances fortuites et incontrôlables, il peuvent exécuter du travail urgent et indispensable pour le service à la clientèle.

c) De plus, les personnes au-dessus du rang de gérant d'établissement peuvent faire du réalignement de rayon (layout). Dans ce cas, ces personnes doivent en tout temps être accompagnées d'un (1) salarié.

1.05 - 2 a) Un représentant (vendeur) peut travailler pour vérifier les codes de ses produits mais ne peut remplir les tablettes.

b) Dans les cas de démonstrations d'échantillons, le représentant est autorisé à manipuler la marchandise en démonstration dans l'établissement, à distribuer des échantillons, mais ne peut remplir les étalages de l'établissement.

c) Les représentants et vendeurs qui peuvent travailler sur leurs marchandises respectives dans l'établissement sont les représentants et vendeurs pour les produits suivants: marchandises sèches (non food), étalages spéciaux de type saisonnier de longue durée. Lors de ce travail, les représentants doivent être accompagnés d'un salarié. Les salariés n'ont cependant pas la compétence d'autoriser les représentants et vendeurs à exécuter un tel travail.

d) Lors de rénovations (c'est-à-dire mise en place de nouveaux équipements et/ou nouvel aménagement d'un département) un délai d'une (1) semaine est loisible pour que des représentants (vendeurs) puissent effectuer du travail manuel à l'intérieur dudit département.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.05 - 2 d) (suite)

L'Employeur doit préalablement aviser l'Union par écrit d'une telle situation et indiquer sur l'avis la période où doivent avoir lieu les rénovations.

De même, l'Employeur doit définir sur l'avis dans quelle section du département le travail doit être accompli et aussi fournir les noms des compagnies pour lesquelles des représentants (vendeurs) vont devoir effectuer du travail manuel à l'intérieur du délai.

1.06 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.05, le délégué d'Union ou son assistant avise l'Employeur ou son représentant de corriger la situation immédiatement; si l'Employeur néglige ou refuse de se soumettre, l'Union peut exiger de l'Employeur paiement d'une pénalité de dix dollars (\$10.00) l'heure dont l'Union dispose à sa discrétion.

1.07 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.

1.08 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 tel que présentée à la table de négociation, dans l'établissement régi par cette convention.

Les salariés peuvent porter leur bouton d'Union au travail.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 C'est le droit de l'Employeur:

- a) d'administrer complètement et entièrement son entreprise y compris le droit d'étudier ou d'introduire de nouvelles méthodes ou d'améliorer les facilités de production;
- b) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariés;
- c) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 (suite)

- d) d'établir les exigences normales pour remplir chaque tâche;
- e) d'embaucher, de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner;
- f) de choisir et de faire manipuler par les salariés les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs.

L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

L'exercice des droits de la direction est sujet à la procédure de griefs s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'il résulte en mesures disciplinaires et/ou s'il est utilisé de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

2.02 Il est entendu que 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, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question des conditions de travail de ce nouvel emploi et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la convention.

L'Employeur informe l'Union par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouvel emploi et/ou classification.

- 2.03 a) 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 nouvelles fonctions qui lui sont assignées.
- b) L'instauration de nouvelles méthodes de travail n'est une cause de mise à pied qu'en tout dernier recours. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

2.04 Si un salarié reçoit des directives contradictoires, ce sont celles du supérieur le plus élevé en hiérarchie qui ont priorité et le salarié dans ce cas ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

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 collective.
- 3.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.
- 3.03 a) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'adhésion de la façon prescrite par l'Union.
- b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.
- 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'adhésion 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" détaillé tel qu'entendu entre les parties.
- 3.05 a) L'Union convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- b) L'Employeur doit effectuer toute retenue syndicale selon les modalités de la présente convention.
- 3.06 L'Union s'engage à ne rejeter aucune demande d'adhésion.
- 3.07 L'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'Union accréditée a refusé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs sauf dans les cas prévus au Code du Travail.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.08 Si un vote est décrété par l'Union Section Locale 747, T.U.A.C., pour la formation de l'Exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement durant les heures d'ouverture à la clientèle, mais ce, en dehors des heures de travail et la tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

L'Union informe l'Employeur de la date d'un tel vote au moins une (1) semaine à l'avance.

3.09 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T⁴ et TP⁴ de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

3.10 L'Employeur fait parvenir mensuellement à l'Union, en même temps que le "Rapport de contributions syndicales" une liste des noms, prénoms et dates d'entrée des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation ainsi que les dates de sortie des salariés qui en sortent, et dans le cas de ces derniers, la raison de leur départ ou de leur congé autorisé. De plus, l'Employeur inclut sur cette liste, les changements de noms (des salariés féminins qui se marient) et les salariés à temps partiel qui deviennent réguliers ou vice-versa.

3.11 A la signature de la convention collective et par la suite, le 15 janvier et le 15 juillet de chaque année, l'Employeur fait parvenir à l'Union une liste incluant le nom, prénom, l'assurance-sociale, l'adresse, la date d'emploi et le salaire de chaque salarié régi par la présente convention collective.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Des représentants syndicaux, dont deux (2) au maximum, ont accès aux établissements en tout temps pour visiter les salariés et constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou à son remplaçant. Les représentants syndicaux s'entendront avec le gérant ou son remplaçant pour que la visite des lieux nuise le moins possible aux bonnes opérations de l'entreprise.

Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le directeur du personnel produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 a) Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit trente (30) 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 quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

b) Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient les avantages du programme de sécurité sociale prévu à la convention collective tels que:

- l'assurance vie/santé

- le plan dentaire

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement et l'Union convient de rembourser en totalité les frais encourus pour le maintien de tels avantages.

L'Employeur met à la disposition du salarié toutes les informations nécessaires au maintien de tels bénéfices.

4.03 Tout salarié dûment autorisé par l'Union (au maximum deux (2) salariés de départements différents à la fois) obtient un ou des permis d'absence sans paie et sans perte de droits acquis par la convention collective pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc.) aux conditions suivantes:

a) L'Union doit alors donner un avis de sept (7) jours à l'Employeur pour que tel congé soit obtenu en faveur du salarié en question. L'avis pour l'obtention d'un tel congé doit comporter les dates de début et de cessation dudit congé, et lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.

b) Ce permis n'est pas accordé pendant la période du 1er décembre au 10 janvier.

c) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de trente (30) jours ouvrables, en totalité, par année civile pour de tels permis d'absence.

4.04 Un (1) délégué d'Union et deux (2) assistants-délégués d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. Les assistants-délégués exercent les mêmes fonctions et possèdent les mêmes privilèges que le délégué en l'absence de ce dernier, lequel a toujours préséance sur les assistants-délégués.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 (suite)

Le terme délégué d'Union ne peut être interprété comme étant l'Union accréditée.

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

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

4.05 Le délégué et les assistants-délégués ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant, l'Employeur convient que le délégué peut enquêter sur les lieux de l'établissement et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant afin de discuter de problèmes de relations de travail concernant les salariés et l'Employeur.

Toute décision de l'Union prévaut sur celle d'un délégué ou des assistants-délégués concernant le respect de la convention collective.

L'Employeur convient que le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué prévues au paragraphe premier de la clause 4.05 sans perte de salaire et durant les heures de travail en autant qu'il justifie le temps consacré à tel travail.

Il est entendu que le délégué d'Union doit aviser son supérieur immédiat, avant de quitter son travail.

4.06 L'Union convient que seul les salariés ayant au moins six (6) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

4.07 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste de noms de tels délégués et elle maintient cette liste à date. Les délégués ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.

4.08 a) Il n'y a pas de discrimination, intimidation, menace et/ou contrainte exercées contre les délégués d'Union, les assistants-délégués et les membres du comité de négociation en raison de leurs fonctions syndicales.

b) Tout cas de mesure disciplinaire ou congédiement d'un délégué d'Union ou d'assistant-délégué d'Union ou, d'un membre du comité de négociation, est référé directement au directeur du personnel.

4.09 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis suivants:

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.09 (suite)

1. avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
2. avis de réunion ou d'assemblée;
3. avis d'activités sociales ou récréatives;
4. tout autre avis d'intérêt général et approuvé par la direction.

4.10 Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation, ayant six (6) mois d'ancienneté au service de l'Employeur.

Ces membres du comité de négociation sont payés par l'Union pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur programmation de travail durant les négociations.

4.11 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans solde pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au directeur du personnel de l'Employeur et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

4.12 L'Employeur s'engage à défrayer:

- a) les coûts de location de salles pour fins de négociation de la convention collective, lors des rencontres de l'Employeur avec l'Union;
- b) 100% du coût d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livrets, et de faire imprimer ledit livret dans un délai raisonnable.

4.13 Tout nouveau salarié doit être présenté au délégué d'Union de l'établissement où le nouveau salarié est affecté, par le gérant de l'établissement ou son remplaçant lors de son premier jour d'emploi.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 (suite)

- b) Nonobstant ce qui est mentionné en a), si une personne est à l'emploi de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation, elle ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer, remplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.
- c) Il est entendu que les cent cinquante (150) premières heures travaillées ou trois (3) mois consécutifs de tout nouveau salarié constituent une période de probation.

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

- d) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes les absences permises et/ou autorisées par la Loi et/ou par la convention collective. Durant de telles absences, l'Employeur assure au salarié de façon concrète la continuité de toutes les couvertures offertes par par la présente convention collective telle que assurance-groupe, et autres droits et privilèges établis par cette convention.

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

1. il est dûment congédié par l'Employeur 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 vingt-quatre (24) heures pour révoquer un départ volontaire ou une démission;
3. s'il a été mis à pied pendant une période continue de douze (12) mois, sauf, si durant cette période, ce même salarié est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.05, dans lequel cas, la clause 5.06 s'applique.
4. a) Si un salarié régulier s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs, sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs suffisants justifiant le défaut de tel avis; les motifs doivent être transmis par écrit.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

4. b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail selon sa cédule régulière de travail, plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs, à moins que le salarié ne puisse fournir les motifs justifiant tel défaut d'avis; les motifs doivent être transmis par écrit.

5. A défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours calendrier 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.

5.03 a) L'ancienneté prévaut dans tous les cas de réduction du personnel. Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté travaillant dans la classification et dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied, le salarié ainsi mis à pied peut déplacer un autre salarié régulier de la même classification ou d'une autre classification ayant moins d'ancienneté et/ou un salarié à temps partiel en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la classification du salarié qu'il veut déplacer. Un maximum de vingt (20) jours d'essai est alors accordé au salarié concerné.

b) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, pourvu qu'ils possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir. Si un salarié ne peut se présenter à un rappel au travail parce qu'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail suite à une décision médicale ou à une raison pour laquelle la convention collective autorise normalement une absence, il doit faire la preuve de telle impossibilité physique, à défaut de quoi les dispositions de la clause 5.02 s'appliquent. Si ladite impossibilité physique est prouvée et se termine le salarié retourne au travail dès qu'il lui est possible de le faire, pourvu qu'il avise l'Employeur dans un délai égal à celui que ce dernier doit donner au salarié qui occupe la position qu'il revendique.

c) Aucun salarié régulier n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 a) 1. Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

<u>ANCIENNETE:</u>	<u>PREAVIS OU SALAIRE:</u>
Moins d'un (1) an d'ancienneté	Une (1) semaine
Un (1) an d'ancienneté et plus	Deux (2) semaines

2. Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation reçoit, avant son licenciement ou une absence totale d'heures de travail pour manque de travail pour au moins six (6) mois, un préavis écrit de:

- d'une (1) semaine ou une (1) semaine de salaire, s'il compte moins d'un (1) an de service continu;
- de deux (2) semaines ou deux (2) semaines de salaire, s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;
- de quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire, s'il compte cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;
- de huit (8) semaines ou huit (8) semaines de salaire, s'il compte dix (10) ans ou plus de service continu.

b) 1. Tout salarié à temps partiel mis à pied reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

<u>ANCIENNETE</u>	<u>PREAVIS OU SALAIRE:</u>
Moins d'un an (1) d'ancienneté	Un montant équivalent à sa dernière paye hebdomadaire
Un (1) an d'ancienneté et plus	Un montant équivalent à ses deux (2) dernières payes hebdomadaires

2. Tout salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation reçoit, avant son licenciement ou une absence totale d'heures de travail pour manque de travail pour au moins six (6) mois, un préavis écrit de:

- d'une (1) semaine ou un montant équivalent à sa dernière paye hebdomadaire, s'il compte moins d'un (1) an de service continu;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 b) 2. (suite)

- b) de deux (2) semaines ou un montant équivalent à ses deux (2) dernières payes hebdomadaires, s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;
 - c) de quatre (4) semaines ou un montant équivalent à ses quatre (4) dernières payes hebdomadaires, s'il compte de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
 - d) de huit (8) semaines ou un montant équivalent à ses huit (8) dernières payes hebdomadaires, s'il compte dix (10) ans de service continu.
- c) 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 de l'un de ses assistants.

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

- d) Les dispositions ci-dessus relatives au préavis ne s'appliquent pas lorsque l'Employeur est dans une position où il lui est impossible de continuer ses opérations à cause d'un cas de force majeure tel que l'incendie, l'inondation, tornade, etc. (Act of God).

5.05 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié maintient son statut de régulier durant sa mise à pied et tous les privilèges applicables qui en découlent et a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et ce, dans l'établissement de l'Employeur.

Il conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour les heures disponibles ainsi que conserve son salaire de salarié régulier de sa classification au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum. Cependant, si un tel salarié ne travaille aucune heure par semaine dans sa classification, et ce, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, à l'échéance de ladite période, il est alors payé le même salaire que le salarié classifié recevant le salaire le plus élevé dans la classification où il travaille.

5.06 a) Si un salarié régulier, mis à pied par suite de manque de travail, est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.05 ci-haut, et ce, pour une période d'une durée de douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à la

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.06 a) (suite)

clause 5.02 3), à l'échéance de ladite période, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté de régulier, plus toute son ancienneté antérieure de salarié à temps partiel, s'il y a lieu, pour les heures disponibles, ainsi que conserve son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

- b) Dans l'éventualité où un salarié se trouvant dans la situation prévue et décrite ci-dessus à la clause 5.06 a), redevenait un salarié régulier, son ancienneté serait dès lors établie nonobstant les dispositions de la clause 5.12 d), selon le calcul suivant: son ancienneté de salarié régulier antérieure à sa mise à pied telle que prévue à la clause 5.05, plus ses douze (12) mois de durée de mise à pied tels que stipulés à la clause 5.02 3).

- 5.07 a) Dans tous les cas de poste vacant ou nouvellement créé, réduction de travail ou de personnel, de mise à pied, de fonction disponible et/ou de promotion, l'Employeur accorde priorité du point de vue de la tâche et de l'équipe de travail au salarié possédant le plus d'ancienneté à la condition que ledit salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche lesquelles doivent être pertinentes et directement reliées audit poste et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté.

- b) L'Employeur s'engage à afficher dans l'établissement, pendant une période de sept (7) jours, au tableau d'affichage, tout poste vacant ou nouvellement créé et les salariés peuvent s'y porter candidat par écrit en soumettant leur candidature au gérant de l'établissement selon la formule telle qu'annexée en "D". L'Employeur met à la disposition des salariés ces formulaires.
- c) Copie de ces avis est adressée à l'Union et donnée au délégué d'Union ou en son absence à l'assistant-délégué pour tout poste vacant ou nouvellement créé à l'intérieur de l'établissement.
- d) L'Employeur doit compiler une liste des candidats qui posent leur candidature sur un poste vacant ou nouvellement créé et remet copie de cette liste au délégué d'Union ou en son absence à l'assistant-délégué. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom du salarié;
- son ancienneté;
- sa classification.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 (suite)

- e) L'Employeur doit rendre une réponse à chaque candidat qui a posé sa candidature sur un poste vacant ou nouvellement créé dans les sept (7) jours qui suivent la fin de l'affichage et le délégué d'Union ou, en son absence, l'assistant-délégué doit être avisé dans le même délai de toute décision de l'Employeur concernant la nomination d'un salarié à un poste vacant ou nouvellement créé ou le refus de l'Employeur d'accepter la ou les candidature(s) reçue(s) pour un poste vacant ou nouvellement créé.
- f) Tout grief découlant d'une décision de l'Employeur concernant une nomination sur un poste vacant ou nouvellement créé et/ou le refus de l'Employeur d'accepter une ou des candidature(s) reçue(s) doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours de la réponse de l'Employeur ou de l'expiration des délais prescrits à l'Employeur en e) pour rendre une décision.
- g) Si une nomination est faite à un poste vacant ou nouvellement créé sans que les règles ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait à compter de la connaissance de cette omission. Dans tous les cas, un salarié peut refuser de poser sa candidature sur un poste vacant ou nouvellement créé et son droit de postuler n'est pas annulé pour un autre poste vacant ou nouvellement créé.
- h) Pendant la période d'affichage, et de prise en considération des candidatures, l'Employeur peut assigner temporairement un salarié de son choix au poste laissé vacant; si aucun salarié n'est jugé satisfaisant ou si aucune candidature n'est reçue pour un poste vacant ou nouvellement créé, l'Employeur peut assigner temporairement par ordre inverse d'ancienneté un salarié dans un poste vacant ou nouvellement créé pour une période n'excédant pas sept (7) semaines et dans un tel cas, l'Employeur peut combler le poste vacant ou nouvellement créé par un candidat de l'extérieur.
- i) Il est convenu que durant la période à laquelle un salarié est assigné temporairement à un poste pour lequel il n'a pas postulé ou pour lequel l'Employeur l'a jugé insatisfaisant, ce salarié ne reçoit aucun avis disciplinaire pour le motif qu'il ne remplit pas les exigences normales de la fonction à laquelle il est assigné.
- j) Lorsque le poste est comblé de façon permanente, le salarié ainsi assigné temporairement est retourné à son ancienne fonction.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 (suite)

- k) Dans tous les cas de promotion qui doivent être volontaires, une période d'essai de vingt (20) jours complets de travail 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 s'il 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 5.07 est renouvelée.

5.08 L'embauche d'un nouveau salarié et/ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier, constituent une mutation qui équivaut à une promotion et est soumis aux règles d'application des clauses 5.07 et 5.09 et autres de la convention collective.

5.09 a) L'Employeur s'engage à afficher pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissement, les mutations suivantes:

- un salarié à temps partiel muté salarié régulier;
- un salarié promu à une classification supérieure à celle qu'il possède;
- l'embauche d'un nouveau salarié.

b) Ces avis annoncent les mutations effectuées au cours de la semaine précédente et indiquent:

- le genre de mutation (promotion, etc.);
- le nom et le prénom du salarié muté;
- sa classification avant et après la mutation;
- sa date d'ancienneté.

c) Copies de ces avis sont adressées à l'Union et données au délégué d'Union de l'établissement au moment de l'affichage. Tout grief découlant d'une mutation prévue ci-dessus au paragraphe 5.09 a) doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant le septième jour de l'affichage prévu ci-dessus. Si une mutation est faite sans que les règles ci-dessus décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait en suivant la procédure prévue à la deuxième étape de la procédure de griefs.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 c) (suite)

Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser une mutation et son droit de mutation n'est pas annulé pour une prochaine mutation; cependant, un refus est susceptible d'entraîner la mise à pied du salarié concerné sauf dans les cas de promotion et de rétrogradation.

- d) Aucun salarié n'est transféré sans son consentement dans un établissement non régi par la présente convention.

5.10 Au cours du mois de février de chaque année, l'Employeur affiche dans l'établissement, deux (2) listes d'ancienneté dont il transmet copie à l'Union:

- une liste pour tous les salariés à temps partiel;
- une liste pour tous les salariés réguliers.

Ces listes comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom au complet du salarié;
- sa date d'ancienneté;
- sa classification;
- sa date de naissance;
- son numéro d'assurance sociale;
- son sexe.

5.11 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la tâche.

Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier et il est sujet aux conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération décrite à l'annexe "B".

Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche.

Il est entendu que ce salarié ne peut redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.12 (suite)

- b) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.
- c) Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout candidat de l'extérieur pour tout poste vacant ou nouvellement créé parmi les salariés réguliers à l'intérieur de leur unité d'accréditation et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire selon la classification à remplir en autant qu'il puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.
- d) 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 un (1) an d'ancienneté.

L'ancienneté ainsi acquise peut être utilisée en cas de mise à pied, de rappel, de hausse de salaire et de choix de vacances. Elle ne s'applique cependant pas à l'admissibilité aux différents avantages accordés aux salariés réguliers.

- e) 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.

5.13 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler durant la durée de son service militaire, si ce dernier devient obligatoire en vertu d'une loi gouvernementale.

5.14 Lorsqu'un salarié est promu à un poste en dehors de l'unité de négociation, il peut dans les quatre-vingt-dix (90) jours d'essai de telle acceptation de promotion, revenir dans l'unité de négociation sans perdre aucun de ses droits. Dans le cas de retour à son ancien poste pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours d'essai, le salarié doit donner à l'Employeur un préavis d'une (1) semaine avant de réintégrer son ancien poste et l'Employeur peut forcer le salarié à réintégrer son ancien poste moyennant tel préavis de la même durée.

En tout temps, l'Union doit être avisée par écrit par l'Employeur des faits précités ci-haut.

Pendant la période d'essai prévue ci-dessus le salarié continue de bénéficier et d'accumuler les avantages prévus à la présente convention.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.15 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués dans les délais minimaux suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);
- trois (3) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300);
- quatre (4) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à trois cents (300).

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 a) Lorsqu'un avis disciplinaire est transmis par l'Employeur à un salarié, cet avis est transmis par écrit et copie en est transmise à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié concerné pour être valable.
- 6.01 b) Tout salarié convoqué par l'Employeur ou son représentant à cause de son rendement ou de sa conduite, doit être accompagné du délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, de l'un des assistants-délégués d'Union.
- c) Aucun salarié ayant complété sa période de probation ne peut être suspendu, rétrogradé ou congédié, si ce n'est pour une cause grave dont la preuve incombe à l'Employeur.
- d) L'avis prévu en "6.01" doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur ait eu connaissance des faits qui en sont l'objet. Si l'employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, à défaut de quoi il est considéré comme nul et irrecevable.
- e) 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 d'entrée en vigueur d'une rétrogradation ou d'un congédiement.
- f) La rétrogradation d'un salarié est soumise à la procédure décrite en "6.01" et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle que le salarié détient.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.01 (suite)

- g) Le salarié rétrogradé reçoit comme salaire le moindre des deux (2) montants suivants, à savoir le maintien du salaire qu'il avait avant sa rétrogradation ou le même salaire que le salarié classifié recevant le salaire le plus élevé dans la classification où il est rétrogradé. Le salarié qui n'obtient pas le même salaire que le salarié classifié recevant le salaire le plus élevé dans la classification où il est rétrogradé continue de progresser à l'intérieur de l'échelle de la classification à laquelle il est rétrogradé jusqu'à ce qu'il atteigne le même salaire que le salarié classifié recevant le salaire le plus élevé de cette même classification.
- h) Dans le cas d'une rétrogradation volontaire de la part du salarié, le salarié reçoit comme salaire le taux prévu à sa nouvelle classification selon son ancienneté ou le même salaire que le salarié classifié recevant le salaire le plus élevé dans sa nouvelle classification, s'il recevait lui-même un salaire plus élevé que le taux maximum de l'échelle de la classification qu'il occupait.
- i) La rétrogradation ne peut être appliquée comme mesure disciplinaire.
- j) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est rétrogradé sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit de rétrogradation d'au moins une (1) semaine.

- 6.02 a) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée en fonction de la gravité et/ou de la fréquence des infractions reprochées.
- b) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- c) Le congédiement est considéré comme mesure disciplinaire de dernier recours possible.
- d) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

- 6.03 a) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sur les lieux de travail et leurs dépendances, et ce sans sa présence et celle d'un témoin de son choix, sauf dans les cas prévus par la Loi.
- b) 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.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.03 (suite)

- c) Aucun interrogatoire n'est autorisé, ou permis, ou toléré par l'Employeur ou autre personne agissant en son nom dans l'établissement, sans que le ou les salariés soient accompagnés par un témoin de leur choix et que le délégué d'Union soit avisé de ce fait, sauf dans les cas prévus par la Loi et autorisant les conditions et la tenue de tels interrogatoires.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Union ou tout salarié ou l'Employeur peut soulever un grief dans tous les cas de mécontentements relatives à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la présente convention et/ou de mesures disciplinaires et/ou d'injustice et/ou de discrimination. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement et/ou son remplaçant

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement et/ou à son remplaçant dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement et/ou son remplaçant doit être rendue verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: par écrit au Directeur du Personnel et/ou son remplaçant

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

7.04 a) Il est convenu que l'Union ou l'Employeur peuvent soumettre des griefs à l'étape de leur choix et que l'Union peut en tout temps se substituer au salarié.

b) Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.04 (suite)

- c) Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le délai pour le faire peut être prolongé et le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

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

7.07 Aucun grief qui n'a franchi selon les règles, les étapes prévues par l'article VII, ne peut être soumis à l'arbitrage.

7.08 L'Employeur convient que tout salarié qui soumet un grief ne sera d'aucune façon discriminé, pénalisé, importuné ou inquiété de ce fait et/ou à ce sujet.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux 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.

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 peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances, modifiant ou annulant la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

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

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

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) L'horaire quotidien de travail doit prévoir des heures consécutives à l'exception des périodes de repas.
- c) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail. (Voir lettre d'entente Annexe "E")
- d) La semaine normale de travail des salariés réguliers de jour est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs.

Un salarié peut, après entente avec l'Employeur, renoncer à cinq (5) jours consécutifs, pour cinq (5) jours non-consécutifs, le tout en autant que les opérations de l'établissement le permettent.

- e) La semaine normale de travail des salariés réguliers de nuit est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours (nuits) consécutifs ou en quatre (4) jours (nuits) consécutifs selon les besoins de l'entreprise en autant que toute l'équipe de nuit travaille cinq (5) jours (nuits) ou quatre (4) jours (nuits) consécutifs.
- f) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés réguliers sont de quatre (4) jours de huit (8) heures et un (1) jour de cinq (5) heures, à moins d'entente contraire avec les employés concernés.
- g) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel est de vingt-quatre (24) heures ou moins à faire en cinq (5) jours ou moins.

Les salariés à temps partiel qui sont programmés et/ou travaillent sont programmés pour et/ou travaillent des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum mais jamais moins de quatre (4) heures minimum par jour.

- 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 comme "équipe de nuit".
- b) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre huit heures (8:00) et dix-huit heures et trente minutes (18:30).

Cependant, les salariés réguliers de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures trente (18:30) 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 trente (21:30).

- c) Durant la période des Fêtes, tel que prévu par la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux, les salariés réguliers de jour peuvent être programmés pour travailler deux (2) soirées non-consécutives par semaine.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 (suite)

- d) Dans le cas des salariés à temps partiel de jour, ils peuvent être tenus de travailler après dix-huit heures et trente minutes (18:30) 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 (21:30).
- e) L'équipe de nuit comprend tous les salariés programmés et/ou qui travaillent entre vingt-trois heures (23:00) et huit heures (8:00) le lendemain matin. Cette équipe de nuit ne doit pas débuter avant vingt-trois heures (23:00) à moins d'entente entre l'Employeur et les employés concernés.
- f) Un salarié de jour programmé pour travailler le soir n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle de jour et il n'a pas droit à la prime aux équipes de nuit pas plus que le salarié de nuit n'a droit à la prime de souper.
- g) L'Employeur convient de procéder en faisant appel aux salariés volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes de nuit dans chaque département, et ce, dans l'établissement, 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 dans chaque département.
- h) Le salarié qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir un transfert à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit au gérant de l'établissement.

Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié à l'équipe de jour à la place du premier salarié consentant par ordre d'ancienneté de l'équipe de jour de la même classification ou, si aucun de ceux-ci n'est consentant, à la place du salarié de l'équipe de jour de la même classification qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté qu'un salarié de l'équipe de jour de la même classification.

Le même principe s'applique pour un salarié de l'équipe de jour qui désire obtenir une mutation à l'équipe de nuit.

- i) Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible au cours de la même nuit.
- j) Aucun salarié n'est programmé ni ne travaille à plus d'une équipe à la fois sauf de son propre consentement et dans un cas inusité jugé par l'Employeur.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.03 Aucun salarié n'est tenu de travailler après les heures de fermeture à la clientèle les 24 et 31 décembre et en aucun cas, après dix-sept heures (17:00) ces mêmes journées.
- 9.04 a) L'horaire de travail des salariés de l'établissement, écrit à l'encre, est affiché près du poinçon avant dix-sept heures (17:00) le jeudi de chaque semaine pour la semaine suivante.
- b) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et les salariés à temps partiel sont programmés tel que décrit en 9.06 b).
- c) Tout changement effectué entre dix-sept heures (17:00) le jeudi et dix-sept heures (17:00) le vendredi doit être indiqué sur la copie de la programmation du délégué et celle affichée. L'Employeur et le délégué doivent initialer le changement effectué par l'Employeur.
- d) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH) de même que tout congé statutaire par l'abréviation (CS). Tout autre congé ou absence autorisé est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.
- e) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toute modification à son horaire de travail, sinon il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.
- 9.05 Le salarié poinçonne sa carte de présence, lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans sa zone de travail. De même, il poinçonne sa carte avant et après la pause et/ou le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.
- Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.
- 9.06 a) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé à temps plein pendant plus de treize (13) semaines consécutives pour remplacer des employés en congé autorisé, malades, victimes d'accident, en vacances ou pendant une période dépassant cinq (5) semaines consécutives pour des motifs de fluctuations dans les chiffres d'affaires, un poste de salarié régulier doit être ouvert selon la procédure établie à la présente convention.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 a) (suite)

S'il advenait qu'un salarié travaillant à ce titre soit reclassifié à titre de salarié régulier, il toucherait rétroactivement à la date à laquelle il a commencé à travailler temporairement comme salarié régulier, le taux de salaire qui correspond à la date d'ancienneté de salarié régulier pour laquelle il se voit accorder un crédit et toute progression dans les augmentations auxquelles il aurait droit.

- b) Les salariés à temps partiel ne doivent pas être utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels et éventuels. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et ne travaillent pas de façon à déplacer ou priver un salarié régulier actuel ou éventuel de sa possibilité de travail.

Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponibles chaque jour, compte tenu des exigences de l'entreprise et des possibilités pour le salarié de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Un salarié à temps partiel ayant plus d'ancienneté qu'un autre salarié à temps partiel peut, en tout temps, exiger de travailler à la place de ce dernier, en autant qu'il puisse répondre aux exigences normales de la tâche et compte tenu des exigences de l'entreprise.

- c) Etant donné que l'Union reconnaît que l'Employeur doit embaucher des salariés à temps partiel, il est mutuellement convenu d'étudier et de corriger tout horaire incorrect qui causerait l'embauchage de deux (2) salariés à temps partiel ou plus dans la même classification d'emploi plutôt que l'embauchage d'un seul salarié régulier. Il est toutefois entendu que cela s'applique seulement quand deux (2) salariés à temps partiel ou plus dans la même classification d'emploi travaillent une semaine fractionnée de quarante (40) heures et que cela ne s'applique pas à l'embauchage de salariés à temps partiel en fin de semaine.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

- 10.01a) Tout salarié de jour a droit à une période d'une (1) heure sans paye pour le repas du midi et à une période d'une (1) heure sans paye pour le repas du soir. La période du dîner se situe entre onze heures et trente minutes (11:30) et quatorze heures et trente minutes (14:30) et celle du souper entre seize heures et trente minutes (16:30) et dix-neuf heures et trente minutes (19:30).

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.01 (suite)

- b) Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.
- c) Le salarié programmé pour travailler la nuit a droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) sans paye pour son repas aussi près que possible du milieu de son horaire.

10.02a) 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 à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail. Cette pause est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais le salarié n'est en aucun cas obligé de la prendre moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou après son repas, ni moins d'une (1) heure avant son repas ou à la fin de sa journée de travail.

- b) Les salariés à temps partiel qui travaillent cinq (5) heures ou moins dans une journée ont droit à quinze (15) minutes de pause payée.

Les salariés à temps partiel qui travaillent plus de cinq (5) heures dans une journée ont droit à trente (30) minutes de pause payée.

Ces pauses sont programmées par le gérant du département et sont accordées en tranche de quinze (15) minutes ou trente (30) minutes (ou 2-15 minutes) selon les besoins de l'entreprise et autant qu'il se peut vers le milieu de la période de travail du salarié à temps partiel, mais en aucun temps, une pause ne doit être accordée dans l'heure qui suit le commencement ou qui précède la fin de la période de travail, ni l'heure précédant ou suivant l'heure de repas.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant plus de deux (2) heures, avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à une pause payée de quinze (15) minutes, et par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes payées pour chaque tranche de trois (3) heures de temps supplémentaire effectuée.

10.04 Toutes les pauses mentionnées ci-haut sont accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de trente-sept (37) heures et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normal prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).

Toutes les heures de travail fournies par un salarié à temps partiel en excédent de vingt-quatre (24) heures et/ou en excédent de huit (8) heures par jour 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 plus de cinq (5) minutes auquel cas la rétribution de travail supplémentaire est calculée à partir de la fin de la journée normale de travail.

Le temps supplémentaire doit être autorisé par l'Employeur ou son représentant.

11.02a) Le travail effectué durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).

b) Aucun salarié à temps partiel n'est programmé plus de cinq (5) jours par semaine.

c) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième journée de travail est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).

11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.

11.04 Tout travail effectué le dimanche est rétribué au taux double. (Voir lettre d'entente Annexe "E").

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 L'Employeur s'engage à restreindre le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariés impliqués en sont prévenus aussitôt que possible.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement, est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux qui s'applique.

11.08 Pour un rappel au travail et/ou 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 salariés à temps partiel, s'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés à temps partiel peuvent être assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

11.09 L'Employeur ne peut compenser par un congé le travail supplémentaire exécuté par un salarié régulier ou un salarié à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01a) Les classifications qui apparaissent en Annexes "A" et "B" font partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur qui apparaissent en Annexes "A" et "B" font partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaire et/ou les montants forfaitaires qui apparaissent en Annexe "C" font partie intégrante de la convention.

12.02 L'Employeur convient qu'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.

12.03a) En principe, le salarié est payé au plus tard le jeudi pour la semaine se terminant le samedi précédent; s'il y a impossibilité pour l'Employeur de transmettre la paye ce jour, elle est reportée au lendemain.

ARTICLE XIII - SALAIRES (suite)

12.03 (suite)

- b) Le bordereau de paye ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: le nom et prénom du salarié, la période de paye, le taux horaire régulier, les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.

12.04a) A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu le premier lundi suivant sa date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion selon le cas.

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

- c) Tout salarié promu à une classification supérieure 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 continuera à progresser dans l'échelle tous les trois (3) ou six (6) mois selon le cas, le tout selon la période prévue, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.05 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

12.06a) Le salarié qui est affecté à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus d'une (1) journée, à savoir le congé hebdomadaire, a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou à un autre taux prévu à ladite classification prévoyant un minimum de quinze dollars (\$15.00) par semaine (trois dollars (\$3.00) par jour), pour les salariés réguliers et trente-sept (37¢) cents l'heure pour les salariés à temps partiel, soit le plus élevé des deux, pour tout le temps où il est ainsi affecté, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté dans quel cas le salarié touche le maximum de cette classification.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.06 (suite)

- b) 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 tel congé ou le temps supplémentaire survient durant une semaine complète de remplacement.

12.07 Aucune retenue ne peut être faite sur la paye d'un salarié régi par cette convention pour toute considération, sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné sauf dans le cas des retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales, saisies de salaire, avis du Ministère du Revenu, etc.

ARTICLE XIII - PRIMES13.01 Prime de souper

- a) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures et trente minutes (18:30). Lorsqu'un salarié travaille en temps supplémentaire après dix-huit heures et trente minutes (18:30) la prime de souper lui est payée seulement s'il travaille jusqu'à dix-neuf heures (19:00).
- b) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est payée à tout salarié à temps partiel qui, dans une journée, travaille sept (7) heures ou plus et après dix-huit heures et trente minutes (18:30). Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille en temps supplémentaire après dix-huit heures et trente minutes (18:30), la prime de souper lui est payée seulement s'il travaille jusqu'à dix-neuf heures (19:00).

13.02 Prime de nuit

- a) Les salariés affectés à l'équipe de nuit bénéficient d'une prime de soixante-quinze cent (75¢) l'heure, pour toutes les heures travaillées.
- b) Les salariés faisant régulièrement partie de l'équipe de nuit reçoivent leur prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans leur paye de vacances ou de congé statutaire
- c) Le responsable de l'équipe de nuit reçoit une prime hebdomadaire de vingt dollars (\$20.00).

ARTICLE XIII - PRIMES (suite)13.03 Boni de Noël

Cet article prendra effet à partir de l'année 1986.

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

- a) Les salariés réguliers qui ont douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année reçoivent une (1) semaine de salaire régulier à leur taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre.
- b) Les salariés réguliers qui ont moins de douze (12) mois d'ancienneté et tout salarié à temps partiel reçoivent deux pour-cent (2%), du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année en cours et le 15 novembre de l'année précédente.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 L'Employeur accorde des vacances garanties, chômées et payées selon les critères suivants:

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 (suite)

a) A compter du 1er mai 1986:

<u>Durée de service continu au 1er mai</u>	<u>Durée de vacances</u>	<u>Paye de vacances des salariés réguliers</u>	<u>Paye de vacances des salariés à temps partiel</u>
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois de service avec un maximum de dix (10) jours	Un (1) jour de salaire par jour de vacances	Une (1) journée par mois 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 de salaire régulier	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines	Trois (3) semaines de salaire régulier	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 a) (suite)

<u>Durée de service continu au 1er mai</u>	<u>Durée de vacances</u>	<u>Paye de vacances des salariés réguliers</u>	<u>Paye de vacances des salariés à temps partiel</u>
Huit (8) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines de salaire régulier	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours
Seize (16) ans mais moins de vingt-quatre (24) ans	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines de salaire régulier	Cinq (5) semaines payables à 10% du salaire total gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours
Vingt-quatre (24) ans et plus	Six (6) semaines	Six (6) semaines de salaire régulier	Six (6) semaines payables à 12% du salaire total gagné entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours

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 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er juin au 15 septembre, suivant les anciennetés telles qu'établies au cours du présent article; cependant, un salarié peut prendre ses vacances à une période de l'année qui n'est pas comprise dans la période de vacances normale, et ce après entente avec l'Employeur.

14.03 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non-consécutives de vacances durant la période normale de vacances.

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.

14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires et doivent être prises entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante.

14.05 Le service continu d'un salarié n'est pas réduit pour fins de vacances par des absences dues à la maladie, à un accident, à un congé de maternité ou par toutes autres absences prévues par la présente convention, en autant que telles absences n'excèdent pas un (1) an.

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 l'Employeur et/ou son remplaçant 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.

14.06 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il avise l'Employeur avant le 15 avril.

14.07 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances au moment de leur départ calculé du 1er mai à la date de leur départ basé sur les années de service au moment de leur départ d'après 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de leurs gains depuis le 1er mai. Les salariés congédiés pour vol n'ont pas droit au paiement ci-haut mentionné, dans un tel cas, seul l'allocation légale est accordée.

14.08 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un (1) jour de congé payé de plus, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.09 L'ancienneté prévaut dans la préparation de l'établissement du programme des vacances. Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances avant le 1er avril de chaque année et avant les salariés à temps partiel qui eux doivent les choisir avant le 15 avril. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement et par département.
- 14.10 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.
- 14.11 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances, après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.
- 14.12 Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en 14.11 n'élimine pas le choix du salarié pour fixer le reste de ses vacances. Quant à la date de vacances pouvant être prises avant le 30 avril de chaque année, il devra y avoir entente avec l'Employeur.
- 14.13 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances. Le calcul du salaire du salarié régulier est basé sur le taux hebdomadaire du salarié au moment de son départ.
- 14.14 Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.
- 14.15 Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux employés embauchés le ou après le 1er mai 1975, sauf que ces prérogatives sont calculées à compter du 1er mai d'une année civile et non à la date anniversaire de l'entrée en service de l'employé. Aux fins du calcul du droit aux vacances, les employés qui commencent à travailler le ou avant le quinzième (15e) jour du mois sont considérés comme étant entrés en service le premier (1er) jour du mois. Les employés qui commencent à travailler après le quinzième (15e) jour du mois sont considérés comme étant entrés en service le premier (1er) jour du mois qui suit.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

15.01a) Tout salarié a droit aux congés garantis et payés suivants:

- Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Le 26 décembre

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

b) Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires et le calcul de l'indemnité est établie à .004 de son salaire gagné durant la période s'étendant du 1er mai au 30 avril précédant la date de prise de tels congés. Le paiement en est effectué sur la paye de la semaine suivant ledit congé. L'année de référence telle que calculée ci-dessus est établie à chaque année.

15.02 Si un ou des congé(s) statutaire(s) tombe(nt) 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.

15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0:01 heure et 24:00 heures le jour du congé et il équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.

15.04a) 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 vingt-neuf (29) heures et trente-six minutes (36) ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les heures fournies en excédent des vingt-neuf (29) heures et trente-six (36) minutes ou de plus de quatre (4) jours.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.04a) (suite)

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 en excédent de vingt-deux (22) heures et douze (12) minutes ou en plus de trois (3) jours.

15.05 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à l'article 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 L'Employeur accorde aux salariés des jours de congés payés à l'occasion du décès de ses parents ou de ceux de son conjoint de la façon suivante:

cinq (5) jours: conjoint (personne avec qui le salarié cohabite)

trois (3) jours: père, mère, fils, fille, soeur, frère, beau-père, belle-mère

un (1) jour: grand-père, grand-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, beau-frère, belle-soeur.

16.02 Naissance (ou adoption)

Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, un salarié régulier a droit à un (1) jour entier de huit (8) heures de congé payé dans les trois (3) semaines de la naissance ou de l'adoption.

16.03 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 hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de sept (7) jours.

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. Dans les deux (2) cas précités, le salarié doit donner à l'Employeur un avis de sept (7) jours pour obtenir un tel congé.

16.04 Le salarié a droit à un congé payé d'un (1) jour de huit (8) heures à l'occasion du mariage de son enfant.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.05 Le salarié régulier ayant moins d'un (1) an de service continu a droit à un (1) jour de congé chômé et payé de huit (8) heures à son choix immédiatement avant ou après son mariage.

Le salarié régulier ayant un (1) an de service continu a droit à un congé chômé et payé de trois (3) jours de huit (8) heures chacun à son choix immédiatement avant ou après son mariage.

16.06 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.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01a) Toute demande de permis d'absence sans solde personnelle non-autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Si un salarié est dans l'impossibilité de présenter sa demande quinze (15) jours avant le début de l'absence, il doit la présenter dans le plus bref délai possible.

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date du début et de la fin du permis d'absence.

- 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 justifié et raisonnable.
- d) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motifs justifiés et raisonnables les motifs suivants:
 - 1. toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille, au sens de l'article 16.01, est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse;
 - 2. pour motif de deuil d'un des proches parents mentionnés en 16.01;
 - 3. pour toute cause en séparation et/ou divorce avec son conjoint.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 (suite)

- e) Durant un permis d'absence sans solde, l'Employeur est responsable du maintien des avantages du programme de sécurité sociale prévu à la convention collective 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.

- f) A son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.

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

- b) Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six(6) mois après la fin de la grossesse.
- c) Durant un permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages sociaux tels que: le régime d'assurance collective et le Régime des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.
- d) A son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle ne l'avait jamais quitté.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02a) Chaque salarié régulier ayant acquis une ancienneté d'au moins trois (3) mois, bénéficie d'un crédit de congés occasionnels calculé à raison de deux tiers (2/3) de jour par mois, pour chaque mois travaillé entre chaque année de calendrier calculé du 1er janvier au 31 décembre de la même année. Le bordereau de paye du salarié indique, soit le nombre de congés maladie déjà utilisés ou ceux qui restent à utiliser.

S'ils ne sont pas utilisés, ces jours sont crédités au salarié régulier le 31 décembre suivant le taux de salaire qu'il gagne à cette date et paiement en est fait au salarié concerné au plus tard le 15 février suivant.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02a) (suite)

Pour tout salarié régulier qui quitte l'emploi ou devient salarié à temps partiel, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paye de départ ou lors de son changement de statut de salarié régulier à celui de salarié à temps partiel, selon le cas; de même le salarié qui a utilisé d'avance les congés crédités doit les rembourser lors de son départ, s'il y a lieu.

b) Paie ment

Les congés occasionnels utilisés sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiement

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

Le salarié doit prévenir 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) ou trois (3) jours ou plus;
- c. dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie ou une urgence, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance et l'Employeur peut limiter le nombre de salariés d'un même département qui désirent prendre un tel congé en même temps.

Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent être utilisés de façon concertée par les salariés.

18.03 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, sur autorisation écrite de son médecin, il en avise l'Employeur, son remplaçant ou son supérieur immédiat cinq (5) jours ouvrables avant son retour au travail, pour permettre à l'Employeur de lui remettre son programme d'heures de travail pour la semaine suivante.

18.04 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre ses fonctions normales, sinon l'Employeur doit maintenir les prestations et salaires et tous les autres avantages de l'assurance et ce, en autant que le salarié ait donné un préavis de cinq (5) jours ouvrables de son retour au travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 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. L'examen médical de pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après les trois (3) premiers mois de son embauchage, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

18.06a) A compter du 1er janvier 1986, les salariés réguliers sont protégés par un régime d'assurance collective pendant la durée de la présente convention collective. L'Employeur paie la totalité de la prime requise pour donner droit auxdits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de l'Employeur.

- b) Il est entendu qu'aucune modification à ce régime d'assurance collective n'entraîne une diminution des bénéfices déjà assurés à moins d'entente écrite avec l'Union. Copie du livret d'assurance collective est disponible en tout temps à la demande du salarié.
- c) L'Employeur s'engage à permettre à l'assureur de donner les informations nécessaires sur ledit régime aux salariés réguliers pendant les heures de travail.
- d) Tout nouveau salarié régulier doit obligatoirement être couvert par le régime d'assurance collective en vigueur.

Une copie officielle de la police maîtresse dudit régime d'assurance collective est remise à l'Union.

18.07 Il est convenu que 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 journées d'absences occasionnelles. De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, jusqu'à concurrence des quatorze (14) jours suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

18.08a) Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés réguliers 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 l'Employeur doit mettre en application dans le plus bref délai possible les recommandations dudit comité. Ce comité est établi et opère au faix (connaissance) et frais de l'Employeur.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 (suite)

- b) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail et le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité.
- c) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité.
- d) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail.

18.09 L'Employeur verse dix cents (10¢) par heure régulière travaillée pour tous les salariés régis par la présente convention collective (excluant les heures supplémentaires) à la caisse des soins dentaires des Employés de Commerce du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ARTICLE XIX - FONCTIONS DE JURE

19.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il reçoit s'il remplit ses fonctions normales. L'Employeur se réserve le droit d'exiger une preuve justificative dans ces circonstances.

19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans une cause civile impliquant l'un des établissements de l'Employeur, reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES20.01 Buanderie et Uniformes

Les vêtements ou autres utilités requis par l'Employeur pour raisons de sécurité sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur. Cependant, le salarié requis de porter un uniforme est tenu de l'entretenir à ses frais en autant que cet uniforme est confectionné dans des tissus faciles d'entretien (lavables sans repassage).

L'Employeur s'engage à fournir trois (3) uniformes faciles d'entretien aux salariées régulières à chaque année. Aux salariées à temps partiel, l'Employeur s'engage à fournir deux (2) uniformes faciles d'entretien lors de l'embauche et ensuite au moins deux (2) uniformes à chaque année, à compter de sa date d'embauchage.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)20.01 Buanderie et Uniformes (suite)

De plus, l'Employeur s'engage à maintenir sa politique actuelle concernant le remplacement et la quantité, de façon raisonnable, desdites pièces vestimentaires.

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

20.02a) Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

b) L'Employeur doit accorder un permis d'absence sans rémunération à tout salarié élu à la suite d'une élection fédérale, provinciale ou municipale.

20.03 Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher par voie de mesures disciplinaires, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé, même avec le consentement du salarié.

20.04 L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière élastique pour recouvrir le plancher.

20.05 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne reçoit pas de mesure disciplinaire pour ce fait, par contre il n'est rémunéré qu'à compter du moment où il poinçonne sa carte de présence.

20.06 L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer aux fonds de Solidarité Québec. L'Employeur s'engage à retenir sur la paye des salariés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent aux fonds de Solidarité le 15 du mois suivant.

20.07 L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour leur voiture dans les sections désignées par lui, et ce en autant qu'il ait son propre stationnement pour l'établissement concerné et que les espaces soient en nombre suffisant pour permettre l'application de cette clause.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)


- 20.08 L'Employeur doit maintenir une assurance-responsabilité suffisante pour couvrir tous dommages causés par l'un de ses salariés dans ses fonctions.
- 20.09 L'Employeur fournit aux salariés un (1) vestiaire pour que ces derniers puissent y ranger leurs effets personnels, tel que le tout existe présentement.
- 20.10 Aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié à moins que l'Employeur ne fasse la preuve que la plainte est justifiée.
- 20.11 Lors d'une panne d'électricité, aucun salarié présent au travail ne subit de perte de salaire en autant que le salarié demeure sur les lieux de son travail et qu'il accepte d'accomplir toute autre tâche que lui assigne son supérieur immédiat.
- 20.12 Salle de repos
Une salle adéquate pour le lunch et le 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.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter du 17 juin 1985 à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément, et reste pleinement en vigueur jusqu'au 16 juin 1987.
- 21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.
- 21.03 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni autre arrêt ou ralentissement de travail.

SIGNE A DRUMMONDVILLE, (QUEBEC), CE 24th ième JOUR DU MOIS DE
~~Septembre~~ DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-SIX.

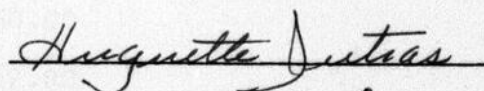
SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

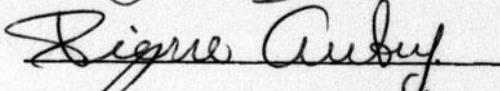


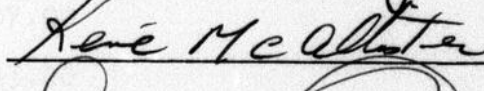
 Laurette Béliveau


Gestion S.A.P. Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION



 Auguste Jutras


 Roger Aubry


 René McAllister


 Auguste Jutras

Union Internationale des
 Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce
 Section Locale 747

ECHELLES SALARIALES :Commis de Service

Début	219.00
3 mois	239.00
6 mois	264.00
9 mois	294.00
12 mois	330.00
15 mois	372.00
18 mois	416.00

Commis au "Stock"

Début	233.00
3 mois	250.00
6 mois	267.00
9 mois	287.00
12 mois	307.00
18 mois	343.00
24 mois	385.00
30 mois	441.00

Boucher

Début	240.00
3 mois	257.00
6 mois	278.00
9 mois	299.00
12 mois	321.00
18 mois	360.00
24 mois	406.00
30 mois	473.00

Chef du Département d'Epicerie

485.00

Chef du Département des Fruits & Légumes

494.00

Chef du Département des Viandes

516.00

Chef Caissier/ère

451.00

Les responsables :

des produits laitiers
de la Boulangerie et du Vrac
de la Charcuterie

de même que

l'adjoint au Chef du Département
des Viandes

auront un minimum de \$12.00 de plus que le salaire prévu
à l'échelle de leur classification selon leur ancienneté.

SALARIES A TEMPS PARTIEL

Début	4.24
3 mois	4.44
6 mois	4.64
9 mois	4.91
12 mois	5.19
15 mois	5.62
18 mois	5.96
21 mois	6.38
24 mois	6.80
27 mois	7.42
30 mois	7.87
33 mois	8.43
36 mois	9.10

BOUCHER A TEMPS PARTIEL

Début	7.50
6 mois	8.25
12 mois	9.00
18 mois	9.75
24 mois	10.50
30 mois	11.25

AUGMENTATIONS SALARIALES ET MONTANT FORFAITAIRE

SALARIE REGULIER

Montant forfaitaire: \$10.00/semaine travaillée et/ou payée du 16 juin 1985 à l'acceptation de la convention.

Augmentations salariales: \$15.00/semaine travaillée et/ou payée de l'acceptation de la convention au 16 juin 1986.

\$10.00/semaine travaillée et/ou payée à partir du 17 juin 1986.

SALARIE A TEMPS PARTIEL

Montant forfaitaire: 26¢/heure pour les heures travaillées et/ou payées du 16 juin 1985 à l'acceptation de la convention.

Augmentations salariales: 39¢/heure pour les heures travaillées et/ou payées de l'acceptation de la convention au 16 juin 1986.

26¢/heure pour les heures travaillées et/ou payées à partir du 17 juin 1986.

GESTION S.A.P. INC.

126 HÉRIOT, DRUMMONDVILLE, QUÉ. J2C 1J8
TÉL. 1-819-477-3825

ANNEXE "D"

FORMULE D'APPLICATION POUR POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE

SUITE A L'AFFICHAGE EN DATE DU:

J'APPLIQUE POUR LE POSTE:

NOM:

CLASSIFICATION ACTUELLE:

STATUT ACTUEL:

REGULIER:

PARTIEL:

ANCIENNETE:

NOM ET ADRESSE DE L'ETABLISSEMENT:

GERANT

SALARIE

DATE

DATE

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

Entre: GESTION S.A.P. INC.

ayant sa place d'affaires au.

126, rue Hériot
Drummondville, Qué.
J2C 1J8

pour son établissement situé au

355, boul. St-Joseph
Drummondville, Qué.
J2C 2B1

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"
d'une part,

Et: L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

Section Locale 747

et/ou ses successeurs,


ci-après appelée "L'UNION"
d'autre part.

Par la présente, les parties conviennent de ce qui suit:

Si la loi ou un jugement d'une Cour autorise l'ouverture des supermarchés le dimanche ou à des heures d'affaires autres que celles présentement autorisées, ou si la Compagnie ouvre ses supermarchés ou une partie de ceux-ci dû à une situation provoquée par une compétition significative, les parties conviennent, nonobstant toutes dispositions contraires de la présente convention collective, de négocier dans les meilleurs délais les modalités applicables quant aux taux de salaire et à la distribution de ces heures. A défaut d'entente dans un délai d'une (1) semaine, les parties soumettent le tout à un arbitre dont la décision lie les parties.

En foi de quoi, les parties ont signé à Drummondville,
ce 24 ième jour de ~~juin~~ 1986.

GESTIONS S.A.P. INC.



Laurette Béliveau

L'UNION INTERNATIONALE
DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'ALIMENTATION ET DE
COMMERCE
Section locale 747

