

NOM

NO

03269-8

C.A.E. 6327 NO.CONV. 32698
AFFIL. 7 NB.EMPL. 45
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 7480 10
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q23293002
DATE ENR.840514

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 3 0 2 9

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

03269-8

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 23293-02	
Date	Signature 83-11-18	Reception 84-01-09	Durée	Du 83-09-14	à 85-09-14	Nombre de salariés régis par la convention collective	45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4 Att: M. Robert Bowen	<input type="checkbox"/> Déposant Supermarche Bonneau Inc. 1760, Boul. Gaboury Mont-Joli, Qc G15H 3J2

Unité de négociation

Région	01-07	Activité	6327-08	Affiliation	FTQ(7)
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

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

Remarques

013863-04
Magasin Co-op de Mont-Joli

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

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

RECHERCHE

ORIGINAL

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

Q23293-02

ENTRE

SUPERMARCHÉ BONNEAU inc.
1760, boul. Gaboury
Mont-Joli
G5H 3J2

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 503
268, Marie-de-l'Incarnation
Québec
G1N 3G4

ci-après appelée "L'UNION"

Du 14 septembre 1983 au 14 septembre 1985

84 JAN -9 11:20

[Handwritten signature]

- 1,01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en date du 20 juin 1974 pour le Supermarché Bonneau inc. situé au 1760 boulevard Gaboury, Mont-Joli, Québec.
- 1,02 Il est convenu que l'Employeur ne fait aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention.
- 1,03 Il est entendu que l'octroi de contrats à forfait n'aura pas pour effet d'occasionner la mise à pied de salariés réguliers couverts par le certificat d'accréditation, sauf pour l'entretien ménager et la livraison.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2,01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) de déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste;
 - c) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
 - d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
 - e) de choisir les produits à vendre dans les marchés sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et leurs livreurs;
 - f) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise, le tout devant être en accord avec les dispositions de la présente convention. Ces droits de la direction peuvent être sujets aux clauses de la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 2,02 Dans le cas d'opérations et de nouvelles classifications qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches sont établies et évaluées par l'Employeur selon les besoins de ces nouvelles opérations. L'Employeur informe l'Union de tout changement prévu aux conditions de travail avant de faire le changement. À défaut d'entente, le différend sera soumis à l'arbitrage.
- 2,03 Toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur, prise en vertu de cet article et relative aux dispositions de la présente convention collective, sera soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

3,01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

3,02 L'Employeur doit faire signer à tout salarié, lors de son embauchage, une carte l'autorisant à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire à compter du premier chèque de paie.

3,03 L'Employeur doit faire signer à tout salarié, lors de son embauchage, une carte l'autorisant à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie, après la période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail.

L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union, le quinzième (15ième) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.

3,04 L'Employeur remet à l'Union et à un délégué, sur une base mensuelle, les informations suivantes:

- le nom des salariés
- le numéro d'assurance sociale
- le code permettant d'identifier la fonction du salarié
- le nom des nouveaux salariés réguliers et temps partiel
- les départs
- les salariés qui entrent ou qui sortent de l'unité de négociation

3,05 L'Employeur fait parvenir, le 15 juin de chaque année, une liste comprenant le nom, l'adresse et le numéro d'assurance sociale de ses salariés.

3,06 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser 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.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4,01 Un (1) ou deux (2) représentants accrédités de l'Union ont accès au magasin de Mont-Joli durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant du magasin ou, si ce dernier est absent, à la personne en charge du magasin.
- 4,02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union, et qui en fait la demande par écrit trente (30) jours à l'avance, peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de deux (2) mois au minimum et six (6) mois au maximum. Le nombre de permis d'absence est limité à un (1) durant la convention.
- 4,03 Un (1) délégué d'Union et un (1) substitut-délégué peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- 4,04 Deux (2) salariés peuvent obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an.
- L'Union fait sa demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré. Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant les périodes suivantes:
- du 8 décembre au 10 janvier
 - la semaine précédant la fête de Pâques
 - la semaine précédant la fête du Travail
- Il est entendu que le nombre de ces salariés se limite à un (1) pour chaque activité.
- 4,05 Il n'y a pas de discrimination contre les délégués d'Union en raison de leurs fonctions syndicales.
- 4,06 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis intéressant ses membres. Ces avis doivent être approuvés ou initialés par le gérant.
- 4,07 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un (1) salarié membre de l'Union. Le salarié membre du comité de négociation ne subira aucune perte de salaire pour toutes les absences dues à la négociation et conciliation.
- 4,08 Le délégué d'Union n'est pas mis à pied aussi longtemps qu'il y a du travail disponible pour lequel il est capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- 4,09 L'Employeur convient qu'un délégué syndical peut défendre auprès de ce dernier un grief sur le temps du travail, en tenant compte des besoins des opérations. Il devra en faire la demande au préalable à son supérieur. Une telle demande ne sera pas indûment refusée.

- 5,01 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service accumulé par ce salarié dans le Supermarché Bonneau inc. (anciennement Co-op) situé au 1760 boul. Gaboury, Mont-Joli, Québec, conformément aux dispositions du présent article.
- 5,02 L'ancienneté d'un salarié est calculée à compter de sa date d'embauchage à titre de salarié et seulement après qu'il ait terminé une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail. Durant la période de probation, l'Employeur peut le mettre à pied, le suspendre ou le congédier et tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant la mise à pied, la suspension ou le renvoi d'un tel salarié à l'essai.
- 5,03 Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
1. s'il résigne volontairement son emploi;
 2. si le salarié est congédié pour juste cause;
 3. s'il s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours sans donner avis ou sans autorisation, à moins qu'il puisse fournir des motifs justifiés qui l'on empêché d'avertir;
 4. à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de travail qui suivent son rappel, suite à une mise à pied pour 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 une copie adressée à l'Union. Cependant, le salarié doit, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de ce rappel, signifier à l'Employeur, par écrit, son intention de retourner au travail. L'Employeur n'est pas obligé de rappeler un salarié après une mise à pied de douze (12) mois consécutifs;
 5. après un accident (non occupationnel) ou une maladie d'une durée de douze (12) mois, si moins d'un (1) an, ou une période équivalant à son ancienneté.
- 5,04 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans les cas de réduction de personnel en autant que le ou les salariés rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 5,05 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leur droit d'ancienneté, selon l'ordre d'ancienneté, c'est-à-dire que les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 5,06 L'ancienneté de l'unité de négociation doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion, à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE V (suite)

- 5,07 Tout poste vacant ou nouveau poste est affiché dans le marché pendant sept (7) jours de calendrier. Pour l'octroi du poste, l'Employeur considère d'abord les salariés pour qui le poste affiché constitue une promotion ou un rappel au travail et en autant qu'ils rencontrent les exigences de la tâche et ensuite les salariés pour qui le poste constitue une permutation en autant qu'ils rencontrent toutes les exigences normales du poste.
- 5,08 Dans le cas de promotion, une période d'essai maximale de trente (30) jours de travail est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction. Pendant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction et de même, l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction s'il ne rencontre pas toutes les exigences de la tâche.
- 5,09 Le salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation.
- 5,10 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention, l'Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation, en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire et la date d'embauchage, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale.
- 5,11 Un salarié mis à pied reçoit un préavis de deux (2) semaines ou est payé une (1) semaine de salaire à la place du préavis.
- 5,12 Si un salarié régulier est mis à pied, il a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et il conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel au travail.
- Un tel salarié possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour les heures de travail disponibles.
- Un salarié régulier en mise à pied qui travaille comme temps partiel est rémunéré selon l'échelle de salaires de sa nouvelle classification et continue de progresser dans cette échelle de salaires s'il n'est pas au taux maximal.
- 5,13 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention collective.

ARTICLE VI - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 6,01 Le gérant du magasin ou l'assistant-gérant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu, en présence du délégué d'Union, si le salarié le désire. Une copie de l'avis est remise au salarié, en présence du délégué d'Union, et une autre est adressée à l'Union le plus tôt possible.
- 6,02 Aucun salarié ayant à son crédit quarante-cinq (45) jours de travail et plus de service n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit (ref.: 6,01). La seule exception a trait aux cas de congédiement ou suspension pour cause grave. Le délégué est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- 6,03 La rétrogradation d'un salarié n'a lieu qu'après que la procédure établie en 6,01 a été appliquée. Celui-ci reçoit le salaire maximal prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux (2).
- 6,04 À l'exception du gérant de marché, de l'assistant-gérant et des boulangers, aucun représentant des fournisseurs n'a la permission de garnir les étagères du magasin. Seuls les représentants des fournisseurs, auxquels l'Employeur a donné l'autorisation de le faire, peuvent travailler avec un salarié régulier pour monter des étalages particuliers visant à promouvoir des ventes ou peuvent conseiller un salarié sur la disposition de la marchandise dans une section. Il est entendu, cependant, que les représentants des fournisseurs ont la permission de faire l'inspection de leurs produits afin de vérifier si la rotation se fait adéquatement.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7,01 C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas d'abord donné à son gérant de département ou à son supérieur immédiat l'opportunité de régler sa plainte. Ce dernier dispose de deux (2) jours pour fournir une réponse au salarié.
- 7,02 Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs (au plus tard sept (7) jours ouvrables après la naissance des faits qui lui ont donné lieu) dans le cas de différend relatif à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.
- 7,03 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées, a le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il a droit à une rectification de rétribution de la part de l'Employeur. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:
- 7,04 Premier échelon:
Réunion entre le délégué d'Union ou son substitut, le salarié et le gérant de marché. Le grief est discuté dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Le gérant du magasin rend sa décision par écrit dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion. Si le délégué du magasin ou le substitut et/ou le représentant d'Union désire en appeler à l'étape suivante, le grief doit être consigné, par écrit, et un avis d'appel doit être soumis au gérant du magasin dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la décision du gérant du magasin.
- 7,05 Deuxième échelon:
Le grief est transmis par l'Union au gérant du magasin qui a sept (7) jours ouvrables pour en disposer et rendre sa décision par écrit à l'Union. Si l'une ou l'autre des parties le désire, une rencontre entre les parties, en présence du ou des salariés intéressés, peut avoir lieu au moment de la décision ou avant que cette dernière ne soit rendue.
- 7,06 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par le délégué du magasin ou par son substitut, ou par le représentant d'Union s'il croit que le salarié a été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les sept (7) jours de la date du congédiement et il est étudié à compter du deuxième (2ième) échelon. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas couverts par la clause 5,02.
- 7,07 Les griefs relatifs au taux de salaire sont étudiés à compter du premier (1er) échelon et la décision prise, si elle est favorable, spécifie la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.
- 7,08 L'Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs à compter du premier (1er) échelon.

ARTICLE VII (suite)

- 7,09 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite des deux (2) parties.
- 7,10 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si pendant les derniers six (6) mois, aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours de la procédure de règlement de griefs, si tel recours est exercé.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8,01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé au deuxième (2ième) échelon de la procédure de griefs, il est porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à ce dernier échelon 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 ces termes et dispositions.
- 8,03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.
- 8,04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8,05 En cas de suspension ou de congédiement jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage et pour fixer le montant de l'indemnité à être versé au salarié.
- 8,06 En cas de congédiement, le grief est soumis directement à l'arbitrage et, par la suite, la procédure de griefs est appliquée.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9,01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures par semaine à faire en cinq (5) jours consécutifs.
- 9,02 Le programme d'heures de travail est établi par l'Employeur. Tous les salariés de jour peuvent être appelés à travailler un soir à même leur programme normal de travail. Aucun salarié ne peut être programmé plus d'un soir par semaine. Les salariés de jour qui ne sont pas appelés à travailler le soir ne sont pas programmés plus tard que dix-huit trente (18:30).
- 9,03 Tout salarié doit accomplir son travail aux jours et heures fixés par le programme d'heures de travail. Le programme d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des heures de repas.
- 9,04 Une programmation de travail hebdomadaire est affichée dans le magasin au plus tard le vendredi vers seize heures trente (16:30). Cette programmation indique les heures de travail pour tous les salariés du département ou du magasin pour la semaine suivante. Des modifications à cette programmation peuvent être apportées après entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié. Une copie de cette programmation est remise au délégué d'Union.
- 9,05 Tout salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon à la fin de sa journée de travail et dès sa sortie de la zone de travail.
- 9,06 Un (1) ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier, sauf dans le cas de remplacement de salariés réguliers absents pour des motifs prévus par la présente convention collective.

ARTICLE X - PAUSES

10,01 Tout salarié a droit à une heure et demie (1 1/2) pour le dîner. Lorsque le magasin est ouvert le soir et qu'un salarié est programmé pour travailler, il a droit à une (1) heure pour le souper.

La période du dîner est de onze heures (11:00) à quatorze heures et trente (14:30) minutes et celle du souper est de seize heures et trente (16:30) minutes à dix-neuf heures et trente (19:30) minutes.

Les salariés faisant partie de l'équipe de nuit ont droit à une période de repas d'une (1) heure accordée autant que possible vers le milieu de la période de travail.

Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre une période de repas.

10,02 Tout salarié bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail. Autant que possible, ces pauses seront prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période de travail. Il est entendu qu'une rotation du personnel est établie, lors de chaque pause, afin d'assurer un bon service à la clientèle. Le salarié poinçonne au début et à la fin de sa pause-café.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11,01 Les salariés sont payés au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures travaillées en excédent de leur programme hebdomadaire de travail sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

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

11,02 Le travail du dimanche est rémunéré au tarif de temps double (2).

11,03 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail.

11,04 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) en plus du paiement du congé.

11,05 Les heures supplémentaires sont distribuées parmi les salariés réguliers dans chaque département par ordre d'ancienneté au volontariat et obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12,01 Les descriptions des échelles de salaires et des classifications en vigueur le 14 septembre 1983 paraissent aux annexes "A-1" et "A-2" et font partie intégrante de la convention collective.
- 12,02 À compter du 14 septembre 1984, tout salarié recevra une augmentation de quinze (15\$) dollars sur son salaire réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux.
- 12,03 Les salaires des salariés à temps partiel et les autres conditions de travail qui leur sont particulières sont mentionnés à l'annexe "B" qui fait partie intégrante de la convention collective.
- 12,04 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 12,05 Lorsqu'un salarié, à la demande du gérant, remplace dans une classification supérieure, il reçoit le salaire de la classification à l'échelon équivalant au sien ou son présent salaire, soit le plus haut des deux, avec une garantie minimale de quinze (15\$) dollars par semaine. Il ne peut en aucun cas dépasser le maximum de l'échelle dans la classification qu'il remplace. Le salarié qui, à la demande du gérant, remplace dans une classification inférieure, conserve son salaire.
- 12,06 Sur le relevé de paie (bordereau) du salarié, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures de travail, le temps supplémentaire, les cotisations, le salaire brut et le montant net du salaire. La paie est distribuée le jeudi de chaque semaine.

ARTICLE XIII - PRIME

13,01 Tout salarié travaillant sur l'équipe de nuit reçoit une prime de cinquante (0,50\$) cents l'heure, en plus de la rémunération hebdomadaire qu'il gagne de jour dans la même classification.

114

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES

14,01 L'Employeur convient d'accorder des vacances payées selon les critères suivants. Les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU

VACANCES PAYÉES

Moins de douze (12) mois

Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire brut

Un (1) an

Deux (2) semaines

Cinq (5) ans

Trois (3) semaines

Douze (12) ans

Quatre (4) semaines

Vingt (20) ans

Cinq (5) semaines

14,02 Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se voient accorder deux (2) semaines consécutives et l'excédent est programmé après que les autres salariés ont programmé les leurs, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le salarié. Cependant, en dehors de la période normale de vacances, le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive après entente avec l'Employeur.

- 14,03
- a) L'ancienneté de l'établissement prévaut dans la préparation du programme de vacances.
 - b) Les salariés reçoivent leur salaire de vacances avant leur départ pour vacances.
 - c) Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage du magasin à compter du 15 avril de chaque année.
 - d) La période normale de vacances s'étend du 1er avril au 30 octobre, sauf durant la semaine précédant la fête de Pâques.

14,04 Les vacances ne sont pas cumulatives.

14,05 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances.

14,06 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ et basé sur leur service au moment de tel départ et d'après 4%, 6%, 8% ou 10% de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai.

15,01 Tout salarié a droit aux congés chômés et payés suivants:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- St-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

L'Employeur convient d'accorder à ses salariés deux (2) jours de congé mobile par année à être pris au choix des salariés et après entente avec l'Employeur.

Les congés mobiles ne sont pas accordés durant la période située entre le 15 décembre et le 15 janvier ou lorsque survient un congé férié durant la semaine. Par ailleurs, un avis de cinq (5) jours devra être donné au gérant du magasin et un salarié à la fois, par département, pourra bénéficier d'un tel congé. Un tel congé pourra être utilisé pour compenser une absence due à une tempête.

15,02 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute (24:01) et minuit (24:00) pour les salariés.

15,03 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés tels que définis à l'article 15,01 tombent pendant la période de vacances payées d'un salarié, ce ou ces derniers jours de congé sont reportés ou crédités après entente entre l'Employeur et le salarié.

15,04 Au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire sera accordé en plus du congé statutaire. Si un salarié est appelé à travailler plus de trente-deux (32) heures en quatre (4) jours au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, il sera rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies au-delà de trente-deux (32) heures.

Si un salarié est appelé à travailler plus de vingt-quatre (24) heures en trois (3) jours au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il sera rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-quatre (24) heures.

15,05 Aucun salarié ne travaille après dix-sept (17:00) heures la veille de Noël et du Jour de l'An.

15,06 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit être présent au travail le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit autorisée. Toutefois, les absences autrement autorisées, ou en cas de force majeure (tempête), sont des journées réputées travaillées.

ARTICLE XV (suite)

15,07 Lorsqu'une fête tombe un dimanche, le congé est reporté au lundi suivant.

16,02 Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'un ou l'autre des suivants:

- Femme
- Fils
- Mariage
- Conjoint
- Mère
- Fille-mère
- Frère

et les parents décédés

- Grand-père
- Grand-mère
- Belle-mère
- Belle-père

16,03 Si les jours de congé ne sont pas suffisants pour couvrir les jours de travail (y compris les jours de congé ou de vacances), le salarié bénéficie de jours de congé supplémentaires pendant les jours de travail.

16,04 Le ~~4~~ ⁴ jour de congé supplémentaire est accordé au salarié qui travaille plus de 10 heures par semaine pendant la durée de la convention.

16,05 Les jours de congé supplémentaires sont accordés au salarié qui travaille plus de 10 heures par semaine pendant la durée de la convention.

ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

16,01 Le salarié régulier a droit à une absence de trois (3) jours payés lors du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé lors du décès d'un parent éloigné. Lors du décès du conjoint ou d'un enfant, il a droit à cinq (5) jours payés, en incluant le jour des funérailles.

16,02 Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'un ou l'autre des suivants:

Frère	Soeur
Père	Mère
Beau-père	Belle-mère
Gendre	Bru

et les parents éloignés:

Grand-père	Grand-mère
Petit-fils	Petite-fille
Beau-frère	Belle-soeur

16,03 Si les périodes citées en 16,01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple dimanche ou jour de congé ou de vacances), le salarié régulier ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.

16,04 Le salarié dont la femme donne naissance à un enfant ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé payé le jour de la naissance ou de l'adoption, pourvu que ce soit un jour de travail programmé.

16,05 En cas de doute, l'Employeur peut exiger un certificat de décès (re: articles 16,01 et 16,02).

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17,01 a) Le salarié peut soumettre, par écrit, une demande de permis d'absence sans paie à son gérant de magasin au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée.
- b) La permission accordée ou refusée est remise, par écrit, au salarié et une copie de cette réponse est adressée à l'Union.

À son retour au travail, le salarié est réinstallé dans sa fonction ou à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

- 17,02 Après entente écrite entre l'Employeur et le salarié, ce dernier peut obtenir un congé sans solde, sans perte de privilèges acquis, d'une durée minimale de deux (2) mois et maximale de douze (12) mois, pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de la consommation.

L'Employeur et le salarié ou l'Union peuvent s'entendre pour réduire ou prolonger cette période de congé sans solde.

- 17,03 Un permis d'absence, sans paie, pour maternité est accordé entre la période du troisième (3ième) mois de la grossesse et du sixième (6ième) mois de la naissance. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée arrête de travailler à n'importe quel moment durant cette période.

À son retour au travail, cette salariée conserve ses droits acquis et est réinstallée dans sa fonction ou à une classification équivalente à celle qu'elle occupait avant son départ. Elle est rémunérée au taux applicable à cette classification. La salariée peut, sur demande, obtenir un congé sans solde d'un (1) an maximum après la naissance.

- 17,04 Le jour où un vote est décrété par le Gouvernement fédéral, provincial ou municipal, l'Employeur convient de se conformer à la Loi pour que chaque salarié puisse se prévaloir de son droit de vote.

- 17,05 Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 503, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur du magasin pour ses salariés et l'Union convient de nuire le moins possible aux opérations normales du magasin.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 18,01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 18,02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- 18,03 L'Employeur convient d'instaurer un régime d'assurance collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente.
- 18,04 Lorsqu'un salarié est incapable de travailler pour raison de maladie, l'Employeur paie au salarié son plein salaire jusqu'à concurrence du nombre de jours que le salarié a accumulé à son crédit selon les critères suivants:
- maximum sept (7) jours de congé maladie accumulés à raison d'une demi-journée (1/2) par mois.
- Le 15 décembre de chaque année, le salarié reçoit paiement des jours non utilisés, basé sur le taux de chaque salarié.
- Le salarié doit avertir le gérant de son absence au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail.
- 18,05 En cas de départ du salarié, les jours de congé maladie non utilisés sont monnayables au prorata du nombre de mois écoulé de l'année courante.
- Par jour de congé maladie, il faut entendre une journée normale de huit (8) heures.
- 18,06 Il est entendu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident sans réduire son crédit de journées d'absence maladie.

ARTICLE XIX - FONCTION DE JURÉ

- 19,01 Lorsqu'un salarié régulier est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 19,02 Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui, effectivement, n'est pas choisi pour cette fonction ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

ARTICLE XX - UNIFORMES ET BUANDERIE

20,01 I' est entendu que les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme requis par l'Employeur sont fournis et lavés gratuitement par l'Employeur. Cependant, le salarié requis de porter un uniforme de type nylon est tenu de laver son uniforme.

ARTICLE XXI - GRÈVE ET LOCK-OUT

21,01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève et de lock-out.

ARTICLE XXII - SALLE DE REPOS

22,01 L'Employeur convient de maintenir une salle de repos qui sera chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Les salariés coopèrent avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

L'Employeur convient, dans la mesure du possible, de pourvoir cette salle de commodités, telles des breuvages et des distributrices.

ARTICLE XXIII - INVALIDITÉ DES CLAUSES

23,01 Si l'un ou l'autre des paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention était nul en regard des dispositions de la Loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en seront pas affectés. Seule la section affectée est assujettie à amendement après entente entre les parties pour se conformer à la disposition de la Loi.

ARTICLE XXIV - ORIENTATION NOUVELLE

24,01 Advenant une orientation nouvelle des méthodes de travail, une période de recyclage raisonnable doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

ARTICLE XXV - GÉNÉRALITÉS

25,01 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE XXVI - DURÉE DE LA CONVENTION

- 26,01 La présente convention est d'une durée de deux (2) ans à compter du 14 septembre 1983.
- 26,02 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 nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 18 IÈME JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE
MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-TROIS.

SUPERMARCHÉ BONNEAU inc.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

Bonneau

André Rog

Denise Guillet

ANNEXE A

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS

CAISSIER

- Caissière
- Emballeuse de viandes et de fruits et légumes
- Préposé au comptoir des viandes

COMMIS

- Épicerie
- Fruits et légumes
- Livreur

CHEF DE DÉPARTEMENT

- Viandes
- Fruits et légumes
- Épicerie
- Service

BOUCHER I

BOUCHER II

APPRENTI-BOUCHER

- 24 mois

ANNEXE A-1

ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS RÉGULIERS - À COMPTER DE LA RÉOUVERTURE DU MARCHÉ EN 1983

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
CAISSIER	184 \$	199 \$	214 \$	234 \$	254 \$
COMMIS	200	215	230	245	268
CHEF DE DÉPARTEMENT	250	265	280	295	315
BOUCHER I	276	281	286		
BOUCHER II	266	271	276		
APPRENTI-BOUCHER	200	215	230	245	260

ANNEXE A-2

ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS RÉGULIERS - À LA DATE D'ANNIVERSAIRE EN 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
CAISSIER	190 \$	205 \$	225 \$	245 \$	269 \$
COMMIS	200	220	240	260	284
CHEF DE DÉPARTEMENT	260	275	295	315	334
BOUCHER I	276	286	303		
BOUCHER II	266	276	293		
APPRENTI-BOUCHER	200	220	235	255	275

ANNEXE B

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1,01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en date du 20 juin 1974 pour le Supermarché Bonneau inc. situé au 1760 boulevard Gaboury, Mont-Joli, Québec.
- 1,02 Il est entendu que l'Employeur ne fait aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2,01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) de déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste;
 - c) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner;
 - d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
 - e) de choisir les produits à vendre dans les marchés sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et leurs livreurs;
 - f) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise, le tout devant être en accord avec les dispositions de la présente convention. Ces droits de la direction peuvent être sujets aux clauses de la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 2,02 Dans le cas d'opérations et de nouvelles classifications qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches sont établies et évaluées par l'Employeur selon les besoins de ces nouvelles opérations. L'Employeur informe l'Union de tout changement prévu aux conditions de travail avant de faire le changement. À défaut d'entente, le différend sera soumis à l'arbitrage.
- 2,03 Toute mécontentement résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur, prise en vertu de cet article et relative aux dispositions de la présente convention collective, sera soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3,01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3,02 L'Employeur doit faire signer à tout salarié, lors de son embauchage, une carte l'autorisant à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire à compter du premier chèque de paie.
- 3,03 L'Employeur doit faire signer à tout salarié, lors de son embauchage, une carte l'autorisant à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie, après la période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail.
- L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union, le quinzième (15ième) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- 3,04 L'Employeur remet à l'Union et à un délégué, sur une base mensuelle, les informations suivantes:
- le nom des salariés
 - le numéro d'assurance sociale
 - le code permettant d'identifier la fonction du salarié
 - le nom des nouveaux salariés réguliers et temps partiel
 - les départs
 - les salariés qui entrent ou qui sortent de l'unité de négociation
- 3,05 L'Employeur fait parvenir, le 15 juin de chaque année, une liste comprenant le nom, l'adresse et le numéro d'assurance sociale de ses salariés.
- 3,06 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser 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.

- 4,01 Un (1) ou deux (2) représentants accrédités de l'Union ont accès au magasin de Mont-Joli durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant du magasin ou, si ce dernier est absent, à la personne en charge du magasin.
- 4,02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union, et qui en fait la demande par écrit trente (30) jours à l'avance, peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de deux (2) mois au minimum et six (6) mois au maximum. Le nombre de permis d'absence est limité à un (1) durant la convention.
- 4,03 Un (1) délégué d'Union et un (1) substitut-délégué peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés.
- 4,04 Deux (2) salariés peuvent obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par an.
- L'Union fait sa demande au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré. Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant les périodes suivantes:
- du 8 décembre au 10 janvier
 - la semaine précédant la fête de Pâques
 - la semaine précédant la fête du Travail
- Il est entendu que le nombre de ces salariés se limite à un (1) pour chaque activité.
- 4,05 Il n'y a pas de discrimination contre les délégués d'Union en raison de leurs fonctions syndicales.
- 4,06 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis intéressant ses membres. Ces avis doivent être approuvés ou initialés par le gérant.
- 4,07 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un (1) salarié membre de l'Union. Le salarié membre du comité de négociation ne subira aucune perte de salaire pour toutes les absences dues à la négociation et conciliation.
- 4,08 L'Employeur convient qu'un délégué syndical peut défendre auprès de ce dernier un grief sur le temps du travail, en tenant compte des besoins des opérations. Il devra en faire la demande au préalable à son supérieur.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5,01 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service accumulé par ce salarié dans le Supermarché Bonneau inc, (anciennement Co-op) situé au 1760 boul. Gaboury, Mont-Joli, Québec, conformément aux dispositions du présent article.
- 5,02 L'ancienneté d'un salarié est calculée à compter de sa date d'embauchage à titre de salarié et seulement après qu'il ait terminé une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail. Durant la période de probation, l'Employeur peut le mettre à pied, le suspendre ou le congédier et tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant la mise à pied, la suspension ou le renvoi d'un tel salarié à l'essai.
- 5,03 Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
1. s'il résigne volontairement son emploi;
 2. si le salarié est congédié pour juste cause;
 3. s'il s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours sans donner avis ou sans autorisation, à moins qu'il puisse fournir des motifs justifiés qui l'on empêché d'avertir;
 4. à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de travail qui suivent son rappel, suite à une mise à pied pour 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 une copie adressée à l'Union. Cependant, le salarié doit, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de ce rappel, signifier à l'Employeur, par écrit, son intention de retourner au travail. L'Employeur n'est pas obligé de rappeler un salarié après une mise à pied de douze (12) mois consécutifs;
 5. après un accident (non occupationnel) ou une maladie d'une durée de douze (12) mois, si moins d'un (1) an, ou une période équivalant à son ancienneté.
- 5,04 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans les cas de réduction de personnel en autant que le ou les salariés rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 5,05 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leur droit d'ancienneté, selon l'ordre d'ancienneté, c'est-à-dire que les derniers remerciés seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 5,06 L'ancienneté de l'unité de négociation doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion, à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE V (suite)

- 5,07 Tout poste vacant ou nouveau poste est affiché dans le marché pendant sept (7) jours de calendrier. Pour l'octroi du poste, l'Employeur considère d'abord les salariés pour qui le poste affiché constitue une promotion ou un rappel au travail et en autant qu'ils rencontrent les exigences de la tâche et ensuite les salariés pour qui le poste constitue une permutation en autant qu'ils rencontrent toutes les exigences normales du poste.
- 5,08 Dans le cas de promotion, une période d'essai maximale de trente (30) jours de travail est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction. Pendant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction et de même, l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction s'il ne rencontre pas toutes les exigences de la tâche.
- 5,09 Le salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation.
- 5,10 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention, l'Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation, en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire et la date d'embauchage, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale.
- 5,11 Lorsqu'un salarié à temps partiel n'est pas cédulé pour trois (3) semaines consécutives, l'Employeur lui remet un relevé d'emploi.
- 5,12 Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié pour devenir salarié régulier en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 5,13 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention collective.

ARTICLE VI - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 6,01 Le gérant du magasin ou l'assistant-gérant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu, en présence du délégué d'Union, si le salarié le désire. Une copie de l'avis est remise au salarié, en présence du délégué d'Union, et une autre est adressée à l'Union le plus tôt possible.
- 6,02 Aucun salarié ayant à son crédit quarante-cinq (45) jours de travail et plus de service n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit (ref.: 6,01). La seule exception a trait aux cas de congédiement ou suspension pour cause grave. Le délégué est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- 6,03 La rétrogradation d'un salarié n'a lieu qu'après que la procédure établie en 6,01 a été appliquée. Celui-ci reçoit le salaire maximal prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux (2).
- 6,04 À l'exception du gérant de marché, de l'assistant-gérant et des boulangers, aucun représentant des fournisseurs n'a la permission de garnir les étagères du magasin. Seuls les représentants des fournisseurs, auxquels l'Employeur a donné l'autorisation de le faire, peuvent travailler avec un salarié régulier pour monter des étalages particuliers visant à promouvoir des ventes ou peuvent conseiller un salarié sur la disposition de la marchandise dans une section. Il est entendu, cependant, que les représentants des fournisseurs ont la permission de faire l'inspection de leurs produits afin de vérifier si la rotation se fait adéquatement.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 7,01 C'est le désir des parties aux présentes que les plaintes des salariés soient réglées le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas d'abord donné à son gérant de département ou à son supérieur immédiat l'opportunité de régler sa plainte. Ce dernier dispose de deux (2) jours pour fournir une réponse au salarié.
- 7,02 Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs (au plus tard sept (7) jours ouvrables après la naissance des faits qui lui ont donné lieu) dans le cas de différend relatif à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.
- 7,03 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées, a le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il a droit à une rectification de rétribution de la part de l'Employeur. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:
- 7,04 Premier échelon:
Réunion entre le délégué d'Union ou son substitut, le salarié et le gérant de marché. Le grief est discuté dans les sept (7) jours ouvrables de l'incident dont découle le grief. Le gérant du magasin rend sa décision par écrit dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion. Si le délégué du magasin ou le substitut et/ou le représentant d'Union désire en appeler à l'étape suivante, le grief doit être consigné, par écrit, et un avis d'appel doit être soumis au gérant du magasin dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la décision du gérant du magasin.
- 7,05 Deuxième échelon:
Le grief est transmis par l'Union au gérant du magasin qui a sept (7) jours ouvrables pour en disposer et rendre sa décision par écrit à l'Union. Si l'une ou l'autre des parties le désire, une rencontre entre les parties, en présence du ou des salariés intéressés, peut avoir lieu au moment de la décision ou avant que cette dernière ne soit rendue.
- 7,06 Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par le délégué du magasin ou par son substitut, ou par le représentant d'Union s'il croit que le salarié a été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les sept (7) jours de la date du congédiement et il est étudié à compter du deuxième (2ième) échelon. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas couverts par la clause 5,02.
- 7,07 Les griefs relatifs au taux de salaire sont étudiés à compter du premier (1er) échelon et la décision prise, si elle est favorable, spécifie la date à laquelle le ou les changements de taux entrent en vigueur.
- 7,08 L'Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs à compter du premier (1er) échelon.

ARTICLE VII (suite)

- 7,09 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite des deux (2) parties.
- 7,10 Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si pendant les derniers six (6) mois, aucune plainte ou grief n'a été inscrit au dossier de ce salarié et maintenu après le recours de la procédure de règlement de griefs, si tel recours est exercé.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8,01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé au deuxième (2ième) échelon de la procédure de griefs, il est porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à ce dernier échelon 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 ces termes et dispositions.
- 8,03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.
- 8,04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8,05 En cas de suspension ou de congédiement jugé injuste par l'arbitre, ce dernier a juridiction pour décréter le réembauchage et pour fixer le montant de l'indemnité à être versé au salarié.
- 8,06 En cas de congédiement, le grief est soumis directement à l'arbitrage et, par la suite, la procédure de griefs est appliquée.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9,01 La semaine normale d'un salarié à temps partiel est celle du salarié qui travaille moins de quarante (40) heures. Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille cinq (5) semaines consécutives de quarante (40) heures, il devient salarié régulier, à l'exception des remplacements d'absences prévues à la convention collective.
- 9,02 Le programme d'heures de travail est établi par l'Employeur. Tous les salariés à temps partiel peuvent être appelés à travailler le soir à même leur programme normal de travail.
- 9,03 Tout salarié doit accomplir son travail aux jours et heures fixés par le programme d'heures de travail. Le programme d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des heures de repas.
- 9,04 Une programmation de travail hebdomadaire est affichée dans le magasin au plus tard le vendredi vers seize heures trente (16:30). Cette programmation indique les heures de travail pour tous les salariés du département ou du magasin pour la semaine suivante. Des modifications à cette programmation peuvent être apportées après entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié. Une copie de cette programmation est remise au délégué d'Union.
- 9,05 Tout salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonne de la même façon à la fin de sa journée de travail et dès sa sortie de la zone de travail.
- 9,06 Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées par ancienneté en autant que les salariés rencontrent toutes les exigences normales de la tâche.
- 9,07 Un (1) ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.

ARTICLE X - PAUSES

10,01 Tout salarié à temps partiel a droit à une heure (1) pour le dîner et une (1) heure pour le souper.

Cependant, un salarié à temps partiel peut, avec son consentement, prendre une demi-heure (1/2) pour son dîner ou son souper.

Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre une période de repas.

10,02 Tout salarié bénéficie d'une pause de quinze (15) minutes payées par demi-journée de travail. Autant que possible, ces pauses seront prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période de travail. Il est entendu qu'une rotation du personnel est établie, lors de chaque pause, afin d'assurer un bon service à la clientèle. Le salarié poinçonne au début et à la fin de sa pause-café.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11,01 Les salariés à temps partiel sont payés au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de la semaine normale du salarié régulier.

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

11,02 Le travail du dimanche est rémunéré au tarif de temps double (2).

11,03 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail.

11,04 Tout travail accompli par un salarié à temps partiel durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12,01 Les descriptions des échelles de salaires et des classifications en vigueur le 14 septembre 1983 paraissent aux annexes "B-1" et "B-2" et font partie intégrante de la convention collective.
- 12,02 À compter du 14 septembre 1984, tout salarié recevra une augmentation de trente-cinq (0,35\$) cents l'heure sur son salaire réel ou le taux de sa classification, soit le plus haut des deux.
- 12,03 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

ARTICLE XIII - PRIME

13,01 Tout salarié travaillant sur l'équipe de nuit reçoit une prime de cinquante (0,50\$) cents l'heure, en plus de la rémunération hebdomadaire qu'il gagne de jour dans la même classification.

if

ARTICLE XIV - VACANCES

14,01 L'Employeur convient d'accorder des vacances payées selon les critères suivants aux salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU

VACANCES PAYÉES

Moins d'un (1) an

Un (1) jour par mois de service, maximum de dix (10) jours payables à 4%

Un (1) an

Deux (2) semaines à 4%

Cinq (5) ans

Trois (3) semaines à 6%

- 14,02
- a) L'ancienneté de l'établissement prévaut dans la préparation du programme de vacances.
 - b) Les salariés reçoivent leur salaire de vacances avant leur départ pour vacances.
 - c) Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage du magasin à compter du 15 avril de chaque année.
 - d) La période normale de vacances s'étend du 1er avril au 30 octobre, sauf durant la semaine précédant la fête de Pâques.

14,03 Les vacances ne sont pas cumulatives.

14,04 Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances.

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES

15,01 Le salarié à temps partiel ayant un (1) an et plus d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente sera payé pour les congés statutaires prévus à l'article 15,01 des salariés réguliers par une indemnité de 0,004 de son salaire gagné durant l'année de référence (1er janvier au 31 décembre de l'année précédente).

Le salarié à temps partiel ayant moins d'un (1) an d'ancienneté sera payé pour les congés statutaires par une indemnité de 0,004 de son salaire gagné à compter de la fête concernée à celle de l'année précédente.

Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés tels que définis à l'article 15,01 des salariés réguliers tombent pendant la période de vacances payées d'un salarié, ce ou ces derniers jours de congé sont reportés ou crédités après entente entre l'Employeur et le salarié.

15,02 Aucun salarié ne travaille après dix-sept (17:00) heures la veille de Noël et du Jour de l'An.

15,03 Lorsqu'une fête tombe un dimanche, le congé est reporté au lundi suivant.

ARTICLE XVI - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

- 16,01 Le salarié à temps partiel a droit à une absence de trois (3) jours non payés lors du décès de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur.
- 16,02 Le salarié à temps partiel dont la femme donne naissance à un enfant ou le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé non payé le jour de la naissance ou de l'adoption.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17,01 a) Le salarié peut soumettre, par écrit, une demande de permis d'absence sans paie à son gérant de magasin au moins quatorze (14) jours avant le début de l'absence désirée.
- b) La permission accordée ou refusée est remise, par écrit, au salarié et une copie de cette réponse est adressée à l'Union.

À son retour au travail, le salarié est réinstallé dans sa fonction ou à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

- 17,02 Après entente écrite entre l'Employeur et le salarié, ce dernier peut obtenir un congé sans solde, sans perte de privilèges acquis, d'une durée minimale de deux (2) mois et maximale de douze (12) mois, pour fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de la consommation.

L'Employeur et le salarié ou l'Union peuvent s'entendre pour réduire ou prolonger cette période de congé sans solde.

- 17,03 Un permis d'absence, sans paie, pour maternité est accordé entre la période du troisième (3ième) mois de la grossesse et du sixième (6ième) mois de la naissance. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée arrête de travailler à n'importe quel moment durant cette période.

À son retour au travail, cette salariée conserve ses droits acquis et est réinstallée dans sa fonction ou à une classification équivalente à celle qu'elle occupait avant son départ. Elle est rémunérée au taux applicable à cette classification. La salariée peut, sur demande, obtenir un congé sans solde d'un (1) an maximum après la naissance.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 18,01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 18,02 Il est entendu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident.
- 18,03 Le salarié doit avertir le gérant de son absence au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail.

ARTICLE XIX - UNIFORMES ET BUANDERIE

19,01 Il est entendu que les uniformes, tabliers, serviettes ou tout autre uniforme requis par l'Employeur sont fournis et lavés gratuitement par l'Employeur. Cependant, le salarié requis de porter un uniforme de type nylon est tenu de laver ses uniformes.

ARTICLE XX - GRÈVE ET LOCK-OUT

20,01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève et de lock-out.

21,01 L'Employeur convient de maintenir une salle de repos qui sera chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Les salariés coopèrent avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

L'Employeur convient, dans la mesure du possible, de pourvoir cette salle de repos de commodités afin que les salariés puissent préparer des repas légers et avoir des breuvages.

22,01 Si l'un ou l'autre des paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention était nul en regard des dispositions de la Loi, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en seront pas affectés. Seule la section affectée est assujettie à amendement après entente entre les parties pour se conformer à la disposition de la Loi.

ANNEXE B-1

ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL - À COMPTER DE LA RÉOUVERTURE DU MARCHÉ EN 1983

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
CAISSIER	4,60 \$	4,80 \$	5,00 \$	5,25 \$	5,65 \$
COMMIS	4,70	4,90	5,20	5,50	5,95
APPRENTI-BOUCHER	5,00	5,30	5,60	5,70	6,05

ANNEXE B-2

ÉCHELLE DE SALAIRES - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL - À LA DATE D'ANNIVERSAIRE EN 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
CAISSIER	4,60 \$	4,90 \$	5,10 \$	5,40 \$	6,00 \$
COMMIS	4,70	5,00	5,50	5,80	6,30
APPRENTI-BOUCHER	5,20	5,50	5,70	6,00	6,40