CIRCULATION

Destinataire	Date de retour	Initiales	Date de rappel

19994-01

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1985 - 1987

OCT 28 16:01
BCGI
MONTREAL
MESSAGER

ENTRE: **SOCIETE F. RIENDEAU INC.**

ayant sa place d'affaires au:

488, rue Jules Choquet
Ste-Julie, Québec
J0L 2C0

ou ses successeurs

ci-après appelé "l'Employeur"

d'une part,

ET: **UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500, TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE**

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

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

ou ses successeurs

ci-après appelée "l'Union"

d'autre part.

TABLE DES MATIERES

		PAGE
.01 -	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION	2
.02 -	INTERPRETATION DES TERMES	3
.03 -	NOTES	5
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	6
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	10
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	11
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	14
ARTICLE V	ANCIENNETE	19
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI	29
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	34
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	36
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	37
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	46
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	48
ARTICLE XII	SALAIRES	51
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	55
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	57
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	62
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	63
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	66
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	68
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	75
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	75
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	79
ANNEXE "A"	ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES	81
ANNEXE "B"	FORMULE DE DISPONIBILITE	84
ANNEXE "C"	CONSENTEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION	85
ANNEXE "D"	DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE / REPONSE A UNE DEMANDE	86
ANNEXE "E"	AVIS DE MISE A PIED / AVIS DE RAPPEL	87
ANNEXE "F"	DEMANDE DE RETROGRADATION / DEMANDE CHANGEMENT D'EQUIPE	88
ANNEXE "G"	RAPPORT D'AVERTISSEMENT	89
ANNEXE "H"	AVIS DE REMPLACEMENT	90
ANNEXE "I"	OUVERTURE DE POSTE	91
ANNEXE "J"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES	92

ARTICLE .01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à son handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. Cependant, une distinction, exclusion ou préférence fondée uniquement sur les aptitudes exigées de bonne foi pour remplir un poste est réputée non discriminatoire.

ARTICLE .02 - INTERPRETATON DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

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

C) Salarié à temps partiel:

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

D) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de 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.

ARTICLE .02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

G) Jour:

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

H) Jours ouvrables:

Les jours ouvrables sont du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01.

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)

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant trois (3) semaines consécutives ou plus.

ARTICLE .03 - NOTES

A) Masculin - Féminin:

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

Singulier - Pluriel:

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

B) Annexes:

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

C) Convention supérieure à la Loi:

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

D) Langue officielle de travail:

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.

E) Titres

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 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, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau".

B) Pour l'application de la présente convention, les rayons de l'établissement sont:

a) le rayon de l'épicerie;
b) le rayon des viandes;
c) le rayon des fruits et légumes;
d) le rayon du service;
e) le rayon de la boulangerie.

1.02 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous, d'une carte d'identification de l'Union.

Le salarié peut porter son bouton d'Union au travail.

1.03 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle avec aucun salarié et annule toute entente en vigueur avant l'application de la présente convention.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 L'Employeur ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre association ou union dans le but de:

a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisme, ou

b) Réunir les salariés à leur lieu de travail.

1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'il n'y a pas d'entente, le litige peut être soumis à l'arbitrage et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.

1.06 A) Les personnes exclues de l'unité d'accréditation n'exécutent aucun travail manuel à l'établissement.

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent uniquement les exceptions qui suivent:

1) Monsieur Riendeau père, Yves Riendeau, Alain Riendeau, Josée Riendeau ainsi que monsieur Joseph Daigneault peuvent exécuter tout travail qu'ils jugent utile;

2) Le représentant de fournisseurs peut vérifier les codes de ses produits mais ne peut remplir les étalages.

3) Un (1) représentant de fournisseurs peut travailler avec un (1) salarié pour monter les étalages spéciaux.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

4) Les livreurs de compagnies de Boulangerie (pains et gâteaux), des menus articles (les représentants de "Les Promotions C.D. Inc." ou leur successeur), de bas-culotte et de bières peuvent placer leurs marchandises dans les étalages;

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

6a) Aucun contrat à forfait n'est signé ou renouvelé par l'Employeur pour du travail pouvant être accompli à l'établissement ou ses dépendances à moins d'accord contraire écrit par l'Union et à l'exception de contrats à forfait pour la livraison des commandes, pour l'entretien et la réparation générale de l'établissement et/ou de ses équipements ou faire exécuter ces travaux par une personne exclue de l'unité d'accréditation.

6b) Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

7) Lors de rénovations (i.e. mise en place de nouveaux équipements et/ou nouvel aménagement d'une section complète d'un rayon de l'établissement), un délai d'une (1) journée est loisible pour que des représentants puissent ragencer les étalages de ladite section du rayon concerné.

L'Employeur avise préalablement l'Union par écrit d'une telle situation et indique clairement sur l'avis la journée où il entend procéder à de tels travaux.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 C) L'Union et l'Employeur doivent s'entendre par écrit pour permettre d'autres exceptions. Ces ententes doivent être signées par un représentant syndical et par le délégué d'Union pour être valable.

1.07 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de quinze dollars ($15.00) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.08 Aux fins d'échange de correspondance:

a) L'Employeur fournit à l'Union une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction;

b) L'Union fournit à l'Employeur une liste incluant: les noms des représentants syndicaux.

c) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou d'arbitrage.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits relevant de l'Employeur. Ces droits sont:

A) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

B) de déterminer les exigences normales pour remplir un poste;

C) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger; permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou 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) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et/ou les règlements visant à protéger l'entreprise et l'équipement;

F) l'Employeur doit utiliser ces droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective et ne peut exercer ces droits de façon arbitraire et/ou abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire.

2.02 Les droits et/ou règlements de la directions sont sujets à la procédure de griefs et/ou arbitrage en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention et/ou s'ils résultent en mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon injuste et/ou abusive et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03 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 le litige est soumis à l'arbitrage ainsi que prévu à l'article VIII de la présente convention.

2.04 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements à apporter doit être accordée à chaque salarié qui peut être affecté afin qu'il puisse remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

3.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.

3.03 A) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa paie de la façon prescrite par l'Union.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.03 B) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage (i.e. 1er jour de travail) et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.

3.04 Au plus tard le 15 de chaque mois, l'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation prélevés au cours du mois précédent.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport. Un spécimen dudit rapport apparaît à l'annexe "J" de la convention.

3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

3.07 L'Union ne rejette aucune demande d'adhésion sans motif raisonnable.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.08 L'Union communique à l'Employeur par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur doit mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.

3.09 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le premier jour de son emploi.

3.10 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et 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.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps pour visiter les salariés, enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer des personnes cadres et/ou des salariés afin de discuter de tout problème de relations de travail et/ou constater que les termes de la présente convention sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

Le gérant doit mettre à leur disposition tous les documents disponibles relativement aux conditions de travail des salariés.

4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période maximale de douze (12) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste.

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient à ses frais les avantages sociaux, tels que:

- le plan d'assurance-groupe;

- le plan dentaire.

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement détaillée des frais ainsi encourus et l'Union doit les rembourser.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 (suite)

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

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence pour assiter à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc.).

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré;

b) L'Employeur n'est pas tenu d'accordé un tel permis d'absence durant la période du 15 décembre au 15 janvier.

c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié pour chaque activité.

d) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile pour de tels permis d'absence.

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

Durant une telle absence, le salarié maintient et accumule tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union doit acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

Durant une telle absence, le salarié maintient et accumule tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union doit rembourser à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire.

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

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

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

Le terme délégué d'Union ne peut être interprété comme étant représentant syndical. Toute décision d'un représentant syndical prévaut sur celle d'un délégué ou d'un assistantdélégué d'Union.

Le délégué et l'assistant-délégué de jour ne sont pas mutés à l'équipe de nuit sans leur consentement.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.06 Le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés au travail afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de salaire et/ou de privilèges et/ou de droits acquis et durant les heures de travail.

Le délégué d'Union doit aviser son gérant d'établissement ou son remplaçant avant de quitter son travail.

Le gérant d'établissement doit mettre à la disposition du délégué tous les documents disponibles relativement aux conditions de travail des salariés.

Seul le salarié ayant terminé sa période de probation peut être admissible au poste de délégué d'Union.

Le délégué n'est officiellement reconnu qu'au moment où il est confirmé par écrit au gérant de l'établissement ou à son remplaçant.

4.07 Les membres du comité de négociation et le délégué d'Union ayant terminé leur période de probation ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail et qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

4.08 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) salariés.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.08 B) Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de droits et/ou de privilèges et/ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ce membre du comité de négociation maintient son horaire normal de travail durant les négociations et son jour de congé hebdomadaire lui est accordé en dehors des journées de négociation.

4.09 A) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage pour l'usage de l'Union. Ce tableau d'affichage est installé à un endroit choisi l'Union et l'Employeur.

B) L'Union remet copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribuées sur les lieux de travail.

4.10 L'Employeur défraie:

A) cinquante pourcent (50%) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective;

B) les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret jusqu'à concurrence de cent dollars ($100.00).

L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 A) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service calendrier avec l'Employeur dans l'établissement depuis sa date d'embauche, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention.

B) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

C) Nonobstant ce qui est mentionné en a), si un employé est à l'emploi de l'Employeur et qu'il ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (personnes citées en 1.06 B) 1° et qu'il désire intégrer ou réintégrer l'unité, il ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité d'accréditation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

D) Les trente-cinq (35) premiers jours travaillés de tout nouveau salarié constituent sa période de probation.

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

L'Union et l'Employeur peuvent s'entendre par écrit pour prolonger la période de probation. Une telle entente doit être signée par le salarié concerné, le délégué et le représentant syndical pour être valable.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 E) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention ou autorisée par la loi et il ne peut y avoir d'interruption de service durant une telle absence.

Dans le cas d'absence permise par la convention ou autorisée par la loi, l'Employeur doit assurer au salarié de façon concrète la continuité de tous les droits et privilèges offerts par la présente convention.

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

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

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement à titre d'information. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit en tout temps.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

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

1° S'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 deux (2) jours ouvrables pour révoquer un départ volontaire ou une démission;

3° S'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois dans le cas d'un salarié à temps partiel ou d'un salarié régulier qui n'a pas utilisé son droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en "5.06".

4° S'il s'absente sans motif justifié de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés et consécutifs dans le cas d'un salarié régulier ou de plus de quatre (4) semaines programmées et consécutives dans le cas d'un salarié à temps partiel;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

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

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

1° L'Employeur peut solliciter les salariés désireux d'obtenir la mise à pied selon l'ordre d'ancienneté, dans le rayon et dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied.

2° Si aucun salarié accepte la mise à pied volontairement, l'Employeur doit mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied.

Cependant un tel salarié peut selon son choix:

a) accepter la mise à pied, ou

b) déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans toute classification et dans tout rayon et ce, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

c) Le salarié régulier a de plus un droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en "5.06".

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

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

5.07 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit à l'Employeur d'un tel fait, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté.

Un tel salarié ne peut redevenir régulier avant un (1) an de son changement de statut, à moins qu'il soit devenu temps partiel à cause d'une mise à pied.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.08 A) Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

Ancienneté:	Préavis ou paie à la place du préavis:
Moins d'un (1) an:	Une (1) semaine
Un (1) an à cinq (5) ans:	Deux (2) semaines
Cinq (5) ans à dix (10) ans:	Quatre (4) semaines
Dix (10) ans et plus:	Huit (8) semaines

B) Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.

5.09 A) Dans tous les cas de poste vacant, promotion et/ou déplacements de personnel, l'ancienneté est prise en considération majeure par l'Employeur en autant que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

B) Le passage de statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier contitue une mutation qui équivaut à une promotion.

C) Le salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation a la priorité sur tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

D) En cas de contestations, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 E) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissement, les déplacements de Personnels suivants:

- un salarié à temps partiel promu salarié régulier;
- un salarié promu à une classification supérieure à celle qu'il possède;
- l'embauche d'un nouveau salarié;
- un salarié muté d'une équipe de travail à une autre (jour à nuit ou nuit à jour).

F) Ces avis indiquent les déplacements de personnel effectués au cours de la semaine précédente et comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom du salarié;
- son ancienneté;
- sa classification avant et après son déplacement.

G) Copie de ces avis est remise au délégué d'Union ou en son absence à l'assistant-délégué au moment de l'affichage.

H) Tout grief découlant d'un déplacement de personnel tel que prévu en b) doit être exposé à la deuxième (2è) étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant le septième (7è) jour de l'affichage.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 J) Dans tous les cas, un salarié peut accepter ou refuser un déplacement de personnel et son droit n'est pas annulé pour un prochain déplacement de personnel.

5.10 Dans tous les cas de promotions qui doivent être volontaires, une période d'essai de trente (30) jours est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. De plus, il peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine a l'Employeur. Quant à 'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction en autant qu'il fasse la preuve que le salarié ne rencontre pas les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré au poste qu'il occupait avant sa promotion. Dans ce dernier cas, la procédure prévue en 5.06 est renouvelée.

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

5.12 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité de négociation, une période d'essai de soixante (60) jours lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les droits et avantages de la convention collective. A l'expiration de la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

5.14 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention.

5.15 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 pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

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

5.17 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la durée de son service militaire obligatoire.

5.18 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire une mise à pied collective, 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:

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.18 (suite)

- deux (2) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagé est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);

- trois (3) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagé est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300).

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 A) Le gérant de l'établissement se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Tout avis doit être remis au salarié et une copie est remise au délégué d'Union et une autre est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures suivant la remise au salarié pour être valable.

B) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue menée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié.

C) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

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

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

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 D) (suite)

Tout avis de suspension doit indiquer clairement la ou les raisons et la date du début et de la fin d'une suspension.

E) Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui est congédié, reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

Ancienneté:	Préavis ou paie à la place du préavis:
Moins d'un (1) an:	Une (1) semaine.
Un (1) an à cinq (5) ans:	Deux (2) semaines.
Cinq (5) ans à dix (10) ans:	Quatre (4) semaines.
Dix (10) ans et plus:	Huit (8) semaines.

La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

Tout avis de congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons précise(s) et la date effective d'un congédiement.

F) Tout avertissement doit être fait selon les règles établies à l'article VI et doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits relatés dans l'avertissement pour être valable. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement au salarié concerné 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.

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

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

6.02 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer comme mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

B) Un salarié rétrogradé reçoit le salaire maximum de la classification où il est rétrogradé ou celui qu'il avait avant sa rétrogradation soit le moins élevé des deux.

C) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'une (1) semaine.

D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et il est remis au salarié en présence du délégué et est expédié par courrier recommandé à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.

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

E) Un salarié peut obtenir s'il le désire, obtenir une rétrogradation en appliquant sur un déplacement de personnel selon les règles stipulées "5.09".

6.03 A) L'avis ou la mesure disciplinaire doivent être utilisés comme mesures correctives susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.

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

6.03 B) Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire et doit être utilisé comme dernier recours possible.

C) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

D) En autant que possible, la suspension ou le congédiement sont précédés d'une rencontre entre l'Employeur, le représentant syndical et le salarié concerné.

E) L'Employeur ne peut donner une directive à un salarié qui soit incompatible avec les dispositions de la convention.

6.04 A) Aucune perquisition par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur n'est autorisée, permise ou tolérée dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux.

B) Aucun interrogatoire par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur concernant une infraction pénale n'est autorisée, permise ou tolérée dans l'établissement, sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué d'Union et/ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical; si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié de l'établissement. Le salarié impliqué peut demander au délégué et/ou l'assistant-délégué et/ou au représentant syndical de se retirer.

C) Toute information, preuve ou document ayant été refusés à l'Union dans les cas cités en a) et b) ne peuvent être présentés et/ou servir contre un salarié en arbitrage.

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

6.05 A) En aucun cas, l'Employeur ne permet et/ou ne tolère qu'un salarié soit soumis à des épreuves (tests) au détecteur de mensonges et aucune épreuve du genre ne peut servir contre un salarié.

B) L'Employeur doit placer la caméra du rayon des fruits et légumes et celle du rayon des viandes de façon à ne pas viser les tables de travail.

Aucune mesure ne peut être prise contre un salarié pour des actes ou paroles dont la preuve provient et/ou découle de l'utilisation de caméra ou enregistreuse. De plus, l'usage de tels appareils ne peut être invoqué par l'Employeur en arbitrage.

6.06 Les circonstances entourant une perquisition ou une admission par un salarié suite à une entrevue avec le personnel de la sécurité sont sujets à un examen et jugement lors de la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.

6.07 A) Aucun avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

B) Tout avis invalide doit être retiré du dossier du salarié.

6.08 La signature d'un salarié sur toute mesure disciplinaire ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.09 Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un salarié pour des actes ou paroles qui découlent de provocation, intimidation ou insulte à l'égard du salarié impliqué.

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

6.10 Un salarié ne peut être pénalisé du fait qu'il applique la convention et/ou en exige le respect.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 L'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention et/ou dans tous les cas de mesures disciplinaires et/ou d'une décision administrative prise dans le cadre des droits de direction tel qu'établi en 2.01 et utilisée de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou abusive envers un salarié. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement (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 dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue verbalement dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: Par écrit au gérant de l'établissement (ou son remplaçant)

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement dans les quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.04 A) L'Union peut soumettre des griefs en débutant à l'étape de son choix.

Si un grief est présenté en débutant à la deuxième étape, il doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief.

B) L'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.

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

7.06 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant de l'établissement ou son remplaçant coopère avec le représentant syndical et/ou le délégué et produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

7.07 Dans les cas où un salarié se sent lésé parce qu'il ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de cinq (5) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

B) Un grief d'interprétation ou de prétendue violation peut en tout temps être soumis directement à l'arbitrage par l'Employeur ou par l'Union.

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention. Cependant, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision disciplinaire et/ou toute décision administrative prise dans le cadre des droits de direction tel qu'établi en 2.01 et utilisée de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou abusive prise envers un salarié.

L'arbitre a de plus le pouvoir d'imposer à l'Employeur le remboursement, dédommagement et les intérêts.

8.03 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et indemnités 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) Dans tous les cas, l'horaire normal de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

9.02 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".

B) L'Employeur doit définir clairement sur l'horaire de travail hebdomadaire si un salarié appartient à l'équipe de jour ou de nuit.

En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine. Si un salarié accepte de travailler à plus d'une équipe à l'intérieur d'une même semaine, il est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures travaillées à une autre équipe que la sienne.

C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.05 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle du jour et il n'a pas droit à la prime de nuit pas plus que le salarié de nuit n'a droit à la prime de souper.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 A) La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie selon les règles qui suivent:

1) trente-neuf (39) heures par semaine;

2a) cinq (5) jours consécutifs par semaine; pour le salarié régulier de jour;

b) quatre (4) jours consécutifs par semaine pour le salarié régulier de nuit;

3a) huit (8) heures consécutives maximum par jour pour le salarié régulier de jour;

b) Dix (10) heures consécutives maximum par jour pour le salarié régulier de nuit;

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

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié régulier de jour peut, à la demande de l'Employeur, et s'il le désire, accepter par avis écrit à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

1) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour cinq (5) jours non consécutifs;

2) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour quatre (4) jours par semaine;

3) renoncer à huit (8) heures consécutives maximum par jour, pour dix (10) heures consécutives maximum par jour.

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de vingt et un (21) jours à l'Employeur en ce sens.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04 A) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel est répartie selon les règles qui suivent:

1) moins de trente-neuf (39) heures par semaine;

2a) cinq (5) jours ou moins par semaine pour le salarié à temps partiel de jour;

b) quatre (4) jours ou moins par semaine pour le salarié à temps partiel de nuit;

3a) sept (7) heures minimum par semaine pour le salarié à temps partiel de jour;

b) Ce minimum d'heures hebdomadaires ne s'applique pas au salarié à temps partiel classifié "Commis A" et qui est embauché après le 1er juillet 1985.

4) dix (10) heures consécutives maximum par jour;

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

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié à temps partiel de jour peut, à la demande de l'Employeur, et s'il le désire, accepter par avis écrit à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

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

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de vingt et un (21) jours à l'Employeur en ce sens.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de jour s'étalent entre sept heures (7:00H) et dix huit heures quinze (18:15H) du lundi au vendredi et entre sept heures (7.00H) et dix sept heures trente (17:30H) le samedi sauf les exceptions suivantes:

1° le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

2a° le salarié à temps partiel de jour peut être tenu de travailler après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

b° le salarié à temps partiel classifié "Aide-caissier" peut être tenu de travailler jusqu'à dix-huit heures (18:00H), le samedi.

3° le salarié régulier de jour peut, à la demande de l'Employeur, et s'il le désire, accepter par avis écrit à l'intérieur de sa semaine normale de travail de travailler plus d'un (1) soir par semaine après dix-huit heures et quinze (18:15H); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de vingt et un (21) jours en ce sens.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre vingt et une heures (21:00H) et huit heures (8:00H) le lendemain et ce, du lundi au samedi inclusivement.

9.07 A) Le travail à l'équipe de nuit est volontaire et l'Employeur procède en faisant appel aux volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir un poste de nuit.

S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salarié selon le volontariat, dans l'ordre de l'ancienneté, il assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification requise.

B) Le salarié qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation 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 salarié de l'équipe de jour de la même classification qui a moins d'ancienneté, en autant que le salarié de l'équipe de nuit qui fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé.

C) Aucun salarié de l'équipe de nuit ne travaille seul dans l'établissement à moins de cas fortuit; dans un tel cas, le salarié avise immédiatement l'Employeur et continue son travail en prenant toutes les précautions nécessaires pour éviter les blessures et la situation doit être rétablie dans un délai maximum de deux (2) heures sinon le salarié quitte l'établissement et doit être rémunéré pour les heures prévues à son horaire de travail.

D) Aucune femme ne travaille la nuit sans son consentement.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 A) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures quinze (18:15H) les 24 et 31 décembre.

B) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après la fermeture les 24 et 31 décembre si l'éta-blissement ferme avant dix-huit heures (18:00H).

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

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

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

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché. L'Employeur et le délégué doivent initialer le changement effectué par l'Employeur.

D) Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché et garanti après dix-sept heures (17:00H) le jour de l'affichage.

Le terme "garanti" ne s'applique pas dans le cas de fermeture de l'établissement en raison de circonstance fortuite hors du contrôle de l'Employeur.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 E) Toute heure de travail accomplie en dehors de l'horaire affiché est considérée comme un changement à l'horaire et doit être rémunérée et être distribuée selon la procédure établie à l'article XI.

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

G) Les noms des salariés à temps partiel sont inscrits sur l'horaire de travail de la façon suivante: le plus ancien temps partiel est programmé le premier et ainsi de suite pour les autres dans la même classification.

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

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

I) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications sur 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.

9.10 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il débute sa journée de travail, avant et après la pause et/ou le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 A) L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel des formules de disponibilité.

Un exemplaire de la formule de disponibilité apparaît à l'annexe "B".

B) Tout salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité et en remettre une (1) copie au gérant de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union le jour-même.

C) Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle formule de disponibilité s'applique à compter du troisième (3è) lundi suivant la date de remise au gérant de l'établissement et au délégué d'Union, à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié.

D) Un salarié à temps partiel peut modifier temporairement sa disponibilité permanente en procédant tel que stipulé en B). Cependant à la date de terminaison de cette disponibilité temporaire, ledit salarié est assujetti automatiquement à sa formule de disponibilité permanente sans avoir à soumettre une autre formule.

E) Un salarié à temps partiel peut être temporairement non disponible (i.e. aucune heure) pour une période de quatre (4) semaines complètes consécutives ou moins. Un tel salarié est assujetti aux paragraphes "B", "C" et "D".

Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut; le salarié à temps partiel classifié Commis "A" et qui est embauché après le 1er juillet 1985, doit être disponible tous les samedis durant toutes les heures d'ouverture de l'établissement, à moins de raison majeure dont la preuve lui incombe.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 F) L'Employeur doit établir pour le salarié à temps partiel des groupes d'heures de travail quotidiennes le plus long possible, en autant qu'il ait besoin de salariés à temps partiel.

G) Un (1) groupe d'heures de travail quotidiennes pour les salariés à temps partiel est un nombre d'heures de travail à être effectuées au cours d'une (1) journée dans une (1) seule classification et dans un (1) seul rayon.

Un salarié à temps partiel peut obtenir un groupe d'heures quotidiennes complet dans sa classification et dans son rayon en premier lieu et ensuite d'autres groupes d'heures quotidiennes complets dans sa classification dans les autres rayons si son ancienneté et sa disponibilité le lui permettent et qu'il puisse accomplir le travail à y être effectué.

H) La distribution des groupes d'heures de travail quotidiennes se fait chaque semaine dans chaque classification et chaque rayon pour la semaine suivante de façon à accorder au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail chaque jour en autant qu'il soit disponible pour remplir ce groupe d'heures quotidiennes complet selon sa formule de disponibilité et qu'il puisse accomplir le travail à y être effectué.

I) Les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou ne travaillent pas de façon à remplacer, déplacer ou priver un actuel ou éventuel salarié régulier.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 J) Dans tous les cas, lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus pendant six (6) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie n'excédant pas six (6) semaines ou pour vacances, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié qu'il remplace.

K) La mise à pied d'un salarié régulier doit prendre fin automatiquement dans tous les cas où il travaille conformément à la clause "9.11 J)" ou dans tous les cas où un salarié à temps partiel travaille conformément à la clause "9.11 J)".

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 A) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper s'il travaille le soir.

B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures et trente minutes (11:30H) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures (14:00H).

C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures et trente minutes (16:30H) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19:00H).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi (½) heure non payée pour son repas, aussi près que possible du milieude son horaire de travail.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.03 En aucun cas, un salarié n'est programmé et/ou ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

10.04 A) Le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

B) Le salarié à temps partiel qui doit travailler durant une période quotidienne de quatre (4) heures mais moins de six (6) heures, doit prendre une (1) pause payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui doit travailler durant une période quotidienne de six (6) heures et plus, doit prendre deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune.

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

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

ARTICLE X - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

10.06 En autant que possible, tous les repas et les pauses mentionnés à l'article X sont accordés sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" et peuvent être pris hors de la zone de travail. Pour le salarié de jour les repas et pauses sont pris à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement au choix du salarié.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Le salarié est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à remplacer un salarié déjà programmé selon la programmation établie par l'Employeur, dans un tel cas, le salarié à temps partiel n'a pas droit au taux de temps et demi (1½).

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en dehors des heures normales de travail ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normales prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1½) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire avant et/ou après sa journée normale de travail.

A la sixième (6è) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première minute de surtemps.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.02 A) Le travail effectué durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi (1½).

B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, le samedi est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1½).

11.03 A) Un jour de congé statutaire ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

B) Tout travail effectué durant un congé statutaire doit être considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.

11.04 A) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

B) Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux double.

11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.

11.06 Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il ait 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 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.

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

NON PREVISIBLE

Pour faire du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où le travail doit être accompli, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents.

PREVISIBLE

Pour faire du temps supplémentaire prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où le travail doit être accompli, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

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

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

12.02 L'adoption de la présente convention n'entraîne ni réduction de salaire, ni mise à pied à moins de spécifications contraires établies dans cette convention.

12.03 A) Les salariés sont payés sous enveloppes scellées ou par chèque le jeudi avant douze heures (12:00H) de chaque semaine pour la semaine se terminant le samedi précédent.

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

B) Le paiement des vacances et/ou du Boni de Noël et/ou la liquidation des congés occasionnels sont remis au salarié sur des paies différentes de la paie normale.

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

12.04 Le système d'enregistrement ou le registre se rapportant à une année doit être conservé durant une période de trois (3) ans et le représentant syndical doit y avoir accès en tout temps.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.05 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.

12.06 Les augmentations de salaires dûes à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le lundi le plus près de la date effective.

12.07 Tout salarié muté à une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé, est rémunéré à l'intérieur de sa nouvelle échelle 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 échelle, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.08 Le gérant de rayon est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon.

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

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.11 A) Un salarié qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus d'une (1) journée a droit au taux minimum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification prévoyant un minimum de cinquante cents (0.50¢), soit le plus élevé des deux, pour le temps où il travaille à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il remplace temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

B) Cependant, le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire ou en période de repas ou de repos ou après ou avant sa journée de travail ne donne pas droit à la majoration de salaire ci-haut prévue.

C) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire survient durant une période de remplacement.

D) Lorsqu'un salarié remplace dans une classification exclue de l'unité de négociation, il reçoit un minimum de quarante dollars ($40.00) d'augmentation par semaine sur son salaire et il conserve et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention.

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.12 L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:

1° Le nom de l'Employeur;

2° Les nom et prénom du salarié;

3° L'identification de l'emploi du salarié;

4° La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

5° Le nombre d'heures payées au taux normal;

6° Le nombre d'heures supplémentaires payées avec le majoration applicable;

7° La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;

8° Le taux du salaire;

9° Le montant du salaire brut;

10° La nature et le montant des déductions opérées;

11° Le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

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

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

13.02 Prime de souper

A) Une prime de trois dollars cinquante ($3.50) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix- huit heures trente (18:30H).

B) Une prime de trois dollars cinquante ($3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille six (6) heures et plus et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18:30H).

13.03 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tout salarié le ou avant le 15 décembre de chaque année et ce boni est calculé de la manière suivante:

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.03 Boni de Noël (suite)

a) Au salarié régulier qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année, celui-ci reçoit soixante-quinze pourcent (75%) d'une semaine de salaire régulier à son taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre. (A compter du 1er janvier 1986, soixante-quinze pourcent (75%) doit se lire "cent pourcent (100%)".

b) au salarié régulier qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté et tout salarié à temps partiel, un et demi pourcent (1.5%) du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année en cours et le 15 novembre de l'année précédente. (A compter du 1er janvier 1986, un et demi pourcent (1.5%) doit se lire "deux pourcent (2%)".

13.04 Le salarié responsable des clefs de l'établissement reçoit une prime de dix dollars ($10.00) par semaine.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

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

Durée de service au 1er mai (ancienneté)	Durée et paie des vacances du salarié régulier	Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.
Huit (8) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Quatre (4) semaines payables à 8% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 (suite)

Durée de service au 1er mai (ancienneté)	Durée et paie des vacances du salarié régulier	Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel
Seize (16) ans mais moins de vingt-quatre (24) ans	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Cinq (5) semaines payables à 10% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.
Vingt-quatre (24) ans et plus	Six (6) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Six (6) semaines payables à 12% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.02 Le salarié reçoit son salaire de vacances le jeudi qui précède son départ pour vacances.

14.03 A) Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui, doit les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des vacances du salarié à temps partiel ne peut affecter le choix du salarié régulier et vice-versa.

B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

C) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité d'accréditation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

14.04 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées dans chaque rayon séparément au plus tard le 15 avril de chaque année pour le salarié régulier et au plus tard le 30 avril pour le salarié à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril pour le salarié régulier et au plus tard le 15 mai pour le salarié à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder au salarié qui le désire ses vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante, sauf entre la période du 15 décembre au 10 janvier.

14.06 Un salarié peut après entente avec l'Employeur, prendre des vacances anticipées (i.e. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours.

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

14.07 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon.

14.08 A) La durée et la paie de vacances d'un salarié ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toute autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.

Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.08 B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

14.09 Le salarié a droit de choisir jusqu'à quatre (4) semaines consécutives ou non consécutives de vacances durant la période normale de vacances.

Le salarié qui choisit ses vacances en dehors de la période normale de vacances peut toutes les prendre consécutives ou non consécutives selon son choix.

14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

14.11 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il indique son choix de vacances avant le 1er avril.

14.12 Tout salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances non payé dû au moment de son départ, basé sur ce que l'Employeur lui doit selon 14.01.

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

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Jour de l'An (1er janvier)
Lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
Lundi de Pâques
Fête de Dollard (3ième lundi de mai)
Fête Nationale des Québécois (24 juin)
Confédération (1er juillet)
Fête du Travail (1er lundi de septembre)
Action de Grâces (2ième lundi d'octobre)
Noël (25 décembre)
Lendemain de Noël (26 décembre)

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

B) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé statutaire par une indemnité de (.004) selon son salaire brut gagné durant l'année de référence.

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

15.02 Si un ou des congés statutaires mentionnés ci-haut 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 La période du congé statutaire se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Jour de l'An (1er janvier)
Lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
Lundi de Pâques
Fête de Dollard (3ième lundi de mai)
Fête Nationale des Québécois (24 juin)
Confédération (1er juillet)
Fête du Travail (1er lundi de septembre)
Action de Grâces (2ième lundi d'octobre)
Noël (25 décembre)
Lendemain de Noël (26 décembre)

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

B) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé statutaire par une indemnité de (.004) selon son salaire brut gagné durant l'année de référence.

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

15.02 Si un ou des congés statutaires mentionnés ci-haut 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 La période du congé statutaire se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.04 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.

B) Pour le salarié dont la semaine normale est de cinq (5) jours maximum, un (1) congé statutaire équivaut à une (1) journée travaillée de sept point huit (7.8) heures.

C) Pour le salarié dont la semaine normale est de quatre (4) jours maximum, un congé statutaire équivaut à une journée travaillée de neuf point soixante-quinze (9.75) heures.

D) Au cours d'une semaine comportant un congé statutaire, la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire dont le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en B) ou C) et le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

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

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

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

Père	Fille
Mère	Frère
Fils	Soeur

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

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

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

C) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de trois cent vingt (320) kilomètres de son domicile.

D) Les congés stipulés en "A et B" sont payés en autant qu'ils sont pris entre le décès et les trois (3) jours qui suivent les funérailles inclusivement et ils sont payés uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles le salarié est absent.

16.02 A) L'Employeur accorde au salarié régulier cinq (5) jours de congé payés et chômés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse).

B) L'Employeur accorde au salarié à temps partiel trois (3) jours de congé payés et chômés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse).

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.03 Naissance ou Adoption:

Lors de la naissance (fin de la grossesse) ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à un (1) jour de congé garanti payé et chômé.

Le salarié peut prendre un tel congé un jour de son choix durant la semaine qui précède l'évènement ou durant les deux (2) semaines qui suivent l'évènement.

16.04 A) Le salarié régulier ayant moins d'un (1) an d'ancienneté et tout salarié à temps partiel a droit à un congé chômé, payé d'un (1) jour lors de son mariage.

Un salarié régulier ayant un (1) an d'ancienneté et plus a droit à un congé chômé, payé de trois (3) jours lors de son mariage.

B) Un salarié a droit à un congé chômé payé d'un (1) jour lors du mariage de son enfant.

C) Le salarié peut prendre un congé tel que stipulé en A ou B à des jours de son choix durant la semaine qui précède ou qui suit l'évènement.

16.05 A) Le salarié régulier ayant moins d'un (1) an d'ancienneté et tout salarié à temps partiel a droit à un (1) jour de congé payé à son choix, immédiatement avant ou après son mariage.

B) Le salarié régulier ayant un (1) an d'ancienneté a droit à un congé payé de trois (3) jours à son choix, immédiatement avant ou après son mariage.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

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

16.07 Dans tous les cas de congés prévus à l'article XVI, le salarié doit prévenir le plus tôt possible l'Employeur ou son remplaçant avant son départ.

16.08 A) Pour le salarié dont la semaine normale de travail est de cinq (5) jours maximum, un (1) jour de congé social équivaut à une (1) journée travaillée de sept point huit (7.8) heures.

B) Pour le salarié dont la semaine normale de travail est de quatre (4) jours maximum, un (1) jour de congé social équivaut à une (1) journée travaillée de neuf point soixante-quinze (9.75) heures.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 A) Toute demande de permis d'absence 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.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 A) (suite)

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

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

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

2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01 et 16.02.

3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.

4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.

5) Tout salarié régulier obtient un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 E) Durant un permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages sociaux tels que: le plan d'assurance-groupe et le plan dentaire.

L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de les rembourser.

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

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

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse.

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

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.02 Continuité de salaire en cas de congé occasionnel (Salarié régulier)

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

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

Congé occasionnel:

Ce terme signifie une absence d'un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

Description du bénéfice pour le salarié régulier ayant 10 mois d'ancienneté et plus:

A) Quatre-vingts (80) heures pour un salarié régulier dont la semaine normale de travail est de cinq (5) jours.

B) Cent (100) heures pour un salarié régulier dont la semaine normale de travail est de quatre (4) jours.

Ce bénéfice est renouvelable au ler janvier de chaque année.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Description du bénéfice pour le salarié régulier ayant moins de 10 mois d'ancienneté

Huit (8) heures par mois de service accumulé pour le salarié régulier dont la semaine normale de travail est de cinq (5) jours.

Dix (10) heures par mois de service accumulé pour le salarié régulier dont la semaine normale de travail est de quatre (4) jours.

Paiement:

a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

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

b) Toute heure non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 15 janvier de chaque année.

c) Pour tout salarié régulier dont l'emploi prend fin (de son gré ou contre son gré) avant la paiement stipulé en b), les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ.

Conditions pour paiement:

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

1) Dans le cas d'absence pour motif non prévisible le salarié doit prévenir aussitôt que possible son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Conditions pour paiement: (suite)

1) a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc.);

b) la durée approximative de son absence, un (1), deux (2), trois (3) jours ou plus.

2) Dans le cas d'absence pour motif prévisible, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance.

L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui désirent prendre un tel congé en même temps dans un même rayon.

18.03 Régime d'assurance collective

A) L'Employeur garantit à tout salarié régulier et à ses dépendants la protection offerte par un régime d'assurance collective pendant toute la durée de la présente convention.

Le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

B) L'Employeur maintient le Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce et contribue à la Caisse d'Assurances Collectives des Employés de Commerce, la somme de cinquante pourcent (50%) du coût total de la prime mensuelle.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 B) Régime d'assurance collective: (suite)

Tout salarié régulier doit s'inscrire au Régime et contribuer également à la Caisse par voie de déduction de salaire, la somme de cinquante pourcent (50%) du coût total de la prime mensuelle ou toute autre somme raisonnable telle que déterminée par le Comité de Fiducie.

18.04 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli à son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre ses fonctions normales.

18.05 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à examen 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 pré-emploi du nouveau salarié doit être complété avant la fin de la période de probation. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après la période de probation, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

18.06 Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de congé occasionnel.

De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité du Travail jusqu'à concurrence des premiers quatorze (14) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.06 (suite)
L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

18.07 L'Employeur verse à la caisse de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, dix (10) cents par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

18.08 A) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail. Tout salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité ou sa santé et ne peut perdre de salaire pour ce fait. Toutefois, dans ce cas, le salarié est tenu d'accepter tout travail qu'il doit normalement effectuer et que l'Employeur lui assigne.

B) Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés 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 si la situationl'exige et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée à l'Union.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 C) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

D) Le comité de sécurité et santé:

1° Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.

2° Etudie les rapports mensuels des accidents et faits des recommandations.

3° Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.

4° Fait des inspections des lieux périodiquement.

5° Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

E) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail.

Le comité fait enquête sur tout accident au travail nécessitant le départ du salarié du travail et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

F) Les responsables des Comités de Sécurité et Santé, pour l'Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail et de l'application des recommandations des Comités de Sécurité et Santé.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

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

19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 Buanderie et Uniformes

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

B) L'Employeur fournit, à chaque année entre le 1er et le 30 janvier:

Deux (2) uniformes au salarié féminin.

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

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

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.02 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 En autant que possible, l'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures dans lessections désignées par lui.

20.04 L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les salariés contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice de ses fonctions.

20.05 Toute gratification et/ou pourboire sont la propriété exclusive du salarié. L'Employeur en peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir même avec le consentement du salarié.

20.06 L'Employeur fournit au caissier une carpette de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

20.07 A) L'Employeur fournit au salarié un (1) vestiaire pour ses effets personnels.

B) Le délégué d'Union possède une (1) case spéciale pour des documents ou autres et une (1) case individuelle pour ses effets personnels. Ces cases sont munies d'un fermoir de sécurité dont il est le seul à en posséder la clef.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.08 Caisse d'Economie

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la Caisse dans les dix (10) jours suivant cette retenue.

20.09 A) Aucun salarié n'est responsable de tout déficit ou erreur dans son contenu de la caisse enregistreuse à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement le contenu et les reçus journaliers au début et à la fin de la période quotidienne de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant sa période quotidienne de travail. Aucun salarié n'est responsable de tout déficit ou erreur dan le contenu de la caisse enregistreuse lorsque la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse durant la période quotidienne de travail du salarié à moins que le salarié ait l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

B) Pour chaque salarié occupant la fonction de caissier, l'Employeur établit un fond de roulement cumulatif d'un dollar cinquante ($1.50) par période quotidienne de travail pour chaque période de deux (2) semaines consécutives.

C) A la fin de chaque période de deux (2) semaines, l'accumulation d'erreurs commises par le caissier est déduite du montant acquis à raison d'un dollar cinquante ($1.50) par période quotidienne de travail.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.09 D) Si le total des erreurs est inférieur au montant constituant le fond de roulement accumulé, le salarié n'est pas tenu responsable et n'a pas à rembourser ledit total des erreurs effectuées au cours de ladite période de deux (2) semaines.

E) Si le total des erreurs est supérieur au montant constituant le fond de roulement accumulé, le caissier se voit dans l'obligation de rembourser la différence entre le fond de roulement accumulé et le total des erreurs effectuées au cours de ladite période de deux (2) semaines de la façon suivante:

1° Si le total des erreurs effectuées au cours de ladite période de deux (2) semaines dépasse le fond de roulement accumulé pour un montant de dix dollars ($10.00) ou moins, le caissier doit rembourser la différence entre le fond de roulement accumulé et le total des erreurs effectuées dès la semaine suivante.

2° Si le total des erreurs effectuées au cours de ladite période de deux (2) semaines dépasse le fond de roulement accumulé pour un montant excédant dix dollars ($10.00), le caissier doit rembourser la différence entre le fond de roulement accumulé et le total des erreurs effectuées dans les quatre (4) semaines suivant la période de deux (2) semaines où le total des erreurs effectuées ont dépassés le fond de roulement accumulé.

F) Un caissier ne reçoit aucune mesure disciplinaire pour le motif qu'il a accumulé des erreurs inférieures ou supérieures au fond de roulement cumulatif.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.10 Salle de repos

Une salle adéquate pour prendre les repas et les repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

20.11 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dûs sont payés à ses ayants droit.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 6 avril 1985 et elle demeure en vigueur jusqu'au 6 avril 1987.

21.02 Les parties conviennent que toutes les dipositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.03 Pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, ni contre-grève.

SIGNE A ~~Jo~~ ~~Julio~~ CE 6 ième JOUR DU MOIS DE ~~Septembre~~ DE L'AN ~~MIL~~ NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
	Benoit Morin
SOCIETE F. RIENDEAU Inc.	UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500 TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENATION ET DE COMMERCE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRES

CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	CODE # REG. T.P.	DEBUT DEBUT	6 MOIS 6 MOIS	12 MOIS 12 MOIS	18 MOIS 18 MOIS	24 MOIS 24 MOIS	30 MOIS 30 MOIS	36 MOIS 36 MOIS
COMMIS "A"									
TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:	31/03/85	REG..1	315.00	335.00	354.00	364.00	384.00	394.00	430.00
	31/03/85	T.P..01	8.08	8.59	9.08	9.33	9.85	10.10	11.02
- PREPOSE AUX CAISSES ET/OU									
- PREPOSE A LA CONSIGNE ET AUX CIGARETTES	06/04/86	REG..1	315.00	335.00	354.00	364.00	391.68	401.88	438.60
ET/OU	06/04/86	T.P..01	8.08	8.59	9.08	9.33	10.04	10.30	11.24
- PREPOSE A LA PROPRETE DES COMPTOIRS ET									
DES ETALAGES ET/OU	01/11/86	REG..1	315.00	335.00	354.00	364.00	391.68	401.88	442.98
- PREPOSE A L'EMBALLAGE DES FRUITS ET LEGUMES	01/11/86	T.P..01	8.08	8.59	9.08	9.33	10.04	10.30	11.35
ET/OU DES VIANDES ET/OU									
-*PREPOSE A LA BOULANGERIE	30/03/87	REG..1	315.00	335.00	354.00	364.00	391.68	401.88	447.41
	30/03/87	T.P..01	8.08	8.59	9.08	9.33	10.04	10.30	11.47
COMMIS "B"									
TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:	31/03/85	REG..2	335.00	350.00	370.00	380.00	400.00	410.00	452.00
	31/03/85	T.P..02	8.59	8.97	9.49	9.74	10.26	10.51	11.59
- PREPOSE AU TRAVAIL GENERAL DANS LES RAYONS	06/04/86	REG..2	335.00	350.00	370.00	380.00	408.00	418.20	461.04
DE L'EPICERIE ET/OU FRUITS ET LEGUMES ET/OU	06/04/86	T.P..02	8.59	8.97	9.49	9.74	10.46	10.72	11.82
FAIRE LA LIVRAISON.									
	01/11/86	REG..2	335.00	350.00	370.00	380.00	408.00	418.20	465.65
	01/11/86	T.P..02	8.59	8.97	9.49	9.74	10.46	10.72	11.93
	30/03/87	REG..2	335.00	350.00	370.00	380.00	408.00	418.20	470.30
	30/03/87	T.P..02	8.59	8.97	9.49	9.74	10.46	10.72	12.05

* LE SALARIE PREPOSE A LA BOULANGERIE QUI EST RESPONSABLE DES COMMANDES DE LA BOULANGERIE RECOIT UNE PRIME DE QUINZE DOLLARS ($15.00) MINIMUM PAR SEMAINE; CETTE PRIME FAISANT PARTIE DE SON SALAIRE REGULIER.

CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	CODE # REG. T.P.	DEBUT DEBUT	6 MOIS 6 MOIS	12 MOIS 12 MOIS	18 MOIS 18 MOIS	24 MOIS 24 MOIS	30 MOIS 30 MOIS	36 MOIS 36 MOIS
BOUCHER									
TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:	31/03/85	REG..3	335.00	360.00	380.00	395.00	415.00	435.00	476.00
	31/03/85	T.P..03	8.59	9.23	9.74	10.13	10.64	11.15	12.20
- PREPOSE AU TRAVAIL GENERAL DANS LE RAYON DES VIANDES A L'EXCEPTION DU GERANT ET DU PREPOSE A L'EMBALLAGE DES VIANDES.	06/04/86	REG..3	335.00	360.00	380.00	395.00	423.30	443.70	485.52
	06/04/86	T.P..03	8.59	9.23	9.74	10.13	10.85	11.37	12.44
	01/11/86	REG..3	335.00	360.00	380.00	395.00	423.30	443.70	490.37
	01/11/86	T.P..03	8.59	9.23	9.74	10.13	10.85	11.37	12.57
	30/03/87	REG..3	335.00	360.00	380.00	395.00	423.30	443.70	495.27
	30/03/87	T.P..03	8.59	9.23	9.74	10.13	10.85	11.37	12.69
CHEF CAISSIER(E)	31/03/85	REG..4	340.00	355.00	365.00	375.00	385.00	395.00	447.00
(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER) TOUT SALARIE REGULIER DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST DE VERIFIER LE TRAVAIL DES AUTRES CAISSIERES ET DE FAIRE DU TRAVAIL DE CAISSIERE.	06/04/86	REG..4	340.00	355.00	365.00	375.00	392.70	402.90	455.94
	01/11/86	REG..4	340.00	355.00	365.00	375.00	392.70	402.90	460.49
IL Y A EN TOUT TEMPS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE CHEF CAISSIER(E) DANS L'ETABLISSEMENT.	30/03/87	REG..4	340.00	355.00	365.00	375.00	392.70	402.90	465.09
GERANT FRUITS ET LEGUMES	31/03/85	REG..5	400.00	415.00	425.00	435.00	445.00	455.00	505.00
(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER) IL Y A EN TOUT TEMPS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE GERANT FRUITS ET LEGUMES DANS L'ETABLISSEMENT.	06/04/86	REG..5	400.00	415.00	425.00	435.00	453.90	464.10	515.10
	01/11/86	REG..5	400.00	415.00	425.00	435.00	453.90	464.10	520.25
	30/03/87	REG..5	400.00	415.00	425.00	435.00	453.90	464.10	525.45

CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	CODE # REG. T.P.	DEBUT DEBUT	6 MOIS 6 MOIS	12 MOIS 12 MOIS	18 MOIS 18 MOIS	24 MOIS 24 MOIS	30 MOIS 30 MOIS	36 MOIS 36 MOIS
GERANT VIANDES	31/03/85	REG..6	435.00	455.00	465.00	475.00	495.00	505.00	550.00
(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER) IL Y A EN TOUT TEMPS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE GERANT VIANDES DANS L'ETABLISSEMENT									
AIDE-CAISSIER(E)	31/03/85	T.P..04	7.18	7.48	7.78	7.98	8.08	8.18	8.98
(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER) TOUT SALARIE A TEMPS PARTIEL DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:	06/04/86	T.P..04	7.18	7.48	7.78	7.98	8.24	8.34	9.15
	01/11/86	T.P..04	7.18	7.48	7.78	7.98	8.24	8.34	9.25
- ASSISTER LE(LA) CAISSIER(E) A EMBALLER LES COMMANDES A L'AUTO ET/OU PREPOSE AU NETTOYAGE A LA CAISSE ET/OU PREPOSE AUX BOUTEILLES VIDES.	30/03/87	T.P..04	7.18	7.48	7.78	7.98	8.24	8.34	9.34
EXCLUSIF AU SALARIE A TEMPS PARTIEL EMBAUCHE APRES LE 1ER JUILLET 1985:									
	01/07/85	T.P..04	5.25	5.50	5.60	5.95	6.30	6.60	7.25
	06/04/86	T.P..04	5.25	5.50	5.60	5.95	6.30	6.60	7.39
	01/11/86	T.P..04	5.25	5.50	5.60	5.95	6.30	6.60	7.46
	30/03/87	T.P..04	5.25	5.50	5.60	5.95	6.30	6.60	7.54

ANNEXE "B"

FORMULE DE DISPONIBILITE

ETABLISSEMENT:_____

NOM DU SALARIE:_____ TEL:_____

CLASSIFICATION:_____

RAYON: _____

DATE D'ANCIENNETE:_____

ASSURANCE-SOCIALE:_____

DATE DE REMISE A L'EMPLOYEUR:_____

"DISPONIBILITE PERMANENTE" DATE EFFECTIVE:_____

"DISPONIBILITE TEMPORAIRE" DATE DE DEBUT:_____ DATE DE LA FIN:_____

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI

N.B. Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un X.

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non disponible par un O.

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer sa journée.

Signature du salarié:_____

COPIES:

A l'Employeur (initiales)	Au délégué (initiales)	Au salarié (initiales)

ANNEXE "C"

CONSENTEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

Classification: _____ Rég. ____ T.P.____ Poste: _____

Ancienneté: _____ Salaire: _____

A) En vertu de la convention, je consent à l'application de la clause #:_____

_____

A compter du: _____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

B) En vertu de la convention, je résilie mon consentement à l'application de la clause #: _____

A compter du: _____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

Cet avis est remis à l'Employeur le:

_____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

_____ _____
Signature du salarié Signature du délégué

_____
Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____

Copie adressée à l'Union le: _____

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "D"

☐ A) DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE EN VERTU DE LA CLAUSE 17.01.

☐ B) REPONSE A UNE DEMANDE _____

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:
Nom: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:
Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____
Classification: _____ Rég. ___ T.P. ___ Poste: _____
Ancienneté: _____ Salaire: _____

A) _____
Jour Heure Date Mois Année

Je désire obtenir un permis d'absence en vertu de la clause 17.01; un tel permis doit débuter à compter du: _____
Jour Heure Date Mois Année

et se terminer le: _____
Jour Heure Date Mois Année

Décrire le motif pour obtenir un tel permis:

_____

_____ _____

_____
(Verso si nécessaire)

B) Réponse de l'Employeur: _____
Jour Heure Date Mois Année

Votre demande de permis d'absence présentée le: _____
Jour Heure Date Mois Année

☐ EST ACCEPTEE TELLE QUE PRESENTEE

☐ EST ACCEPTEE AVEC MODIFICATION (EXPLIQUEZ)

_____

_____
(Verso si nécessaire)

☐ EST REFUSEE (EXPLIQUEZ)

_____

_____
(Verso si nécessaire)

_____ _____
Signature du salarié Signature du délégué

_____
Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____
Copie adressée à l'Union le: _____

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "E"

☐ A) AVIS DE MISE A PIED

OU

☐ B) AVIS DE RAPPEL A LA SUITE D'UNE MISE A PIED

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:
Nom: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:
Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____
Classification: _____ Rég. ____ T.P.____ Poste: _____
Ancienneté: _____ Salaire: _____

A) MISE A PIED EN VIGUEUR A COMPTER DU:

_____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

B) RAPPEL AU TRAVAIL:

_____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

CET AVIS EST REMIS AU SALARIE LE:

_____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

_____
Signature du délégué

_____
Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____

Copie adressée à l'Union le: _____

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "F"

☐ A) DEMANDE DE RETROGRADATION (Clause # ?)

☐ B) DEMANDE DE CHANGEMENT EQUIPE (Clause # ?)

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

Classification: _____ Rég. ____ T.P.____ Poste: _____

Ancienneté: _____ Salaire: _____

A) EN VERTU DE LA CONVENTION, JE DESIRE ETRE MUTE:

☐ A L'EQUIPE DE JOUR

☐ A L'EQUIPE DE NUIT

ET CE A COMPTER DU:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

B) ☐ EN VERTU DE LA CONVENTION, JE DESIRE ETRE RETROGRADE

DEMANDE REMISE A L'EMPLOYEUR LE:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

_____ Signature du salarié

_____ Signature du délégué

_____ Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____

Copie adressée à l'Union le: _____

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "G"

RAPPORT D'AVERTISSEMENT

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:
Nom: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:
Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____
Classification: _____ Rég. ____ T.P.____ Poste: _____
Ancienneté: _____ Salaire: _____

III/ DOSSIER ANTERIEUR: autres avis au dossier du salarié: oui ____ non ____
Si oui, indiquer date: _____ nature: _____
date: _____ nature: _____
date: _____ nature: _____

IV/ DESCRIPTION DE L'INFRACTION: _____
_____
_____

V/ MESURES CORRECTIVES A ADOPTER: _____
_____

VI/ MESURES DISCIPLINAIRES: _____
_____

A) SUSPENSION: ____ en vigueur à compter du: _____
Jour Heure Date Mois Année
se termine le: _____
Jour Heure Date Mois Année

B) CONGEDIEMENT:___ en vigueur à compter du: _____
Jour Heure Date Mois Année

CET AVIS EST REMIS AU SALARIE LE: _____
Jour Heure Date Mois Année

_____ _____ _____
Signature du salarié (Accusé Réception) Signature du témoin Signature du délégué

_____
Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____
Copie adressée à l'Union le: _____

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "H"

AVIS DE REMPLACEMENT

NOM DU SALARIE: _____

VOUS REMPLACEREZ: _____

ABSENT POUR: MALADIE: ☐ VACANCES: ☐

A COMPTER DU: _____

JUSQU'AU: _____

SIGNATURES: _____ _____
Employeur Date

_____ _____
Délégué Date

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "I"

OUVERTURE DE POSTE

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:
Nom: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

II- (S'IL Y A LIEU) NOM DU SALARIE EN POSTE:

_____

III- 1ER JOUR D'AFFICHAGE: DATE: _____

☐ INITIALES DU DELEGUE ☐ INITIALES EMPLOYEUR

IV- POSTE

REGULIER: ____ TEMPS PARTIEL: ____ JOUR: ____ NUIT: ____

CLASSIFICATION _____

POSTE _____
RAYON _____

V- APPLICATIONS:

J'APPLIQUE POUR CE POSTE, DATE: _____

NOM: _____ TEL.: _____

CLASSIFICATION: _____ _____ REG: _____ T.P.: ____

POSTE: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

J'APPLIQUE POUR CE POSTE, DATE: _____

NOM: _____ TEL.: _____

CLASSIFICATION: _____ REG: _____ T.P.: ____

POSTE: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

J'APPLIQUE POUR CE POSTE, DATE: _____

NOM: _____ TEL.: _____

CLASSIFICATION: _____ REG: _____ T.P.: ____

POSTE: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

DERNIER JOUR D'AFFICHAGE:

DATE: _____

☐ INITIALES EMPLOYEUR

☐ INITIALES DELEGUE

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

EMPLOYEUR

RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

À L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE - LOCAL 500

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

PÉRIODE DE DÉDUCTION — DU — AU

PAGE 92.

COTISATION HEBDO REG
COTISATION HEBDO PART
DROITS INITIATION REG

SALAIRE DE BASE MINIM
SALAIRE GAGNÉ MINIM
DROITS INITIATION PART

ANNEXE "J"

INFORMATIONS À COMPLÉTER S'IL Y A LIEU

ASSURANCE SOCIALE	NOM DU MEMBRE	DATES NAISSANCE / EMBAUCHE / CESSATION	STATUT DU MEMBRE	TAUX SALAIRE		COTISATIONS REQUISES & COTISATIONS D'AVANCE SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 5	TOTAL DED PÉRIOD	TOTAUX SALAIRE / HRES TRAVAILLÉES
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
			TOTAUX		COTIS	$						
					INIT	$						

(BAC)

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

Dépôt N°: 85 10 224

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 06790-0

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19994-01
Date	Signature: 85-09-05 — Reçu: 85-10-28	Durée: Du 85-04-06 — Au 87-04-06	Nombre de salariés régis par la convention collective: 34

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de commerce local 500 T.U.A.C. U.F.C.W. Att: Jacques Toupin Président 1405 Ouest Boul. Henri-Bourassa suite 100 Montréal, Québec H3M 3B2	☐ Déposant Société F. Reindeau Inc. 488 rue Jules Choquette Ste-Julie, Québec J0L 2C0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 6328(8) Affiliation 10

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /ms — Date: 85-11-04

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

003(113)

RECHERCHE

CIRCULATION

Destinataire	Date de retour	Initiales	Date de rappel

19994-01

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1985 - 1987

OCT 28 16:01
BCGI
MONTREAL
MESSAGER

ENTRE: **SOCIETE F. RIENDEAU INC.**

ayant sa place d'affaires au:

488, rue Jules Choquet
Ste-Julie, Québec
J0L 2C0

ou ses successeurs

ci-après appelé "l'Employeur"

d'une part,

ET: **UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500, TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE**

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

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

ou ses successeurs

ci-après appelée "l'Union"

d'autre part.

TABLE DES MATIERES

		PAGE
.01 -	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION	2
.02 -	INTERPRETATION DES TERMES	3
.03 -	NOTES	5
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	6
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	10
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	11
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	14
ARTICLE V	ANCIENNETE	19
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI	29
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	34
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	36
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	37
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	46
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	48
ARTICLE XII	SALAIRES	51
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	55
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	57
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	62
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	63
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	66
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	68
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	75
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	75
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	79
ANNEXE "A"	ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES	81
ANNEXE "B"	FORMULE DE DISPONIBILITE	84
ANNEXE "C"	CONSENTEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION	85
ANNEXE "D"	DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE / REPONSE A UNE DEMANDE	86
ANNEXE "E"	AVIS DE MISE A PIED / AVIS DE RAPPEL	87
ANNEXE "F"	DEMANDE DE RETROGRADATION / DEMANDE CHANGEMENT D'EQUIPE	88
ANNEXE "G"	RAPPORT D'AVERTISSEMENT	89
ANNEXE "H"	AVIS DE REMPLACEMENT	90
ANNEXE "I"	OUVERTURE DE POSTE	91
ANNEXE "J"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES	92

ARTICLE .01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à son handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. Cependant, une distinction, exclusion ou préférence fondée uniquement sur les aptitudes exigées de bonne foi pour remplir un poste est réputée non discriminatoire.

ARTICLE .02 - INTERPRETATON DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

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

C) Salarié à temps partiel:

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

D) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de 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.

ARTICLE .02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

G) Jour:

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

H) Jours ouvrables:

Les jours ouvrables sont du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01.

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)

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant trois (3) semaines consécutives ou plus.

ARTICLE .03 - NOTES

A) Masculin - Féminin:

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

Singulier - Pluriel:

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

B) Annexes:

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

C) Convention supérieure à la Loi:

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

D) Langue officielle de travail:

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.

E) Titres

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 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, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau".

B) Pour l'application de la présente convention, les rayons de l'établissement sont:

a) le rayon de l'épicerie;
b) le rayon des viandes;
c) le rayon des fruits et légumes;
d) le rayon du service;
e) le rayon de la boulangerie.

1.02 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous, d'une carte d'identification de l'Union.

Le salarié peut porter son bouton d'Union au travail.

1.03 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle avec aucun salarié et annule toute entente en vigueur avant l'application de la présente convention.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 L'Employeur ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre association ou union dans le but de:

a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisme, ou

b) Réunir les salariés à leur lieu de travail.

1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'il n'y a pas d'entente, le litige peut être soumis à l'arbitrage et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.

1.06 A) Les personnes exclues de l'unité d'accréditation n'exécutent aucun travail manuel à l'établissement.

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent uniquement les exceptions qui suivent:

1) Monsieur Riendeau père, Yves Riendeau, Alain Riendeau, Josée Riendeau ainsi que monsieur Joseph Daigneault peuvent exécuter tout travail qu'ils jugent utile;

2) Le représentant de fournisseurs peut vérifier les codes de ses produits mais ne peut remplir les étalages.

3) Un (1) représentant de fournisseurs peut travailler avec un (1) salarié pour monter les étalages spéciaux.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

4) Les livreurs de compagnies de Boulangerie (pains et gâteaux), des menus articles (les représentants de "Les Promotions C.D. Inc." ou leur successeur), de bas-culotte et de bières peuvent placer leurs marchandises dans les étalages;

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

6a) Aucun contrat à forfait n'est signé ou renouvelé par l'Employeur pour du travail pouvant être accompli à l'établissement ou ses dépendances à moins d'accord contraire écrit par l'Union et à l'exception de contrats à forfait pour la livraison des commandes, pour l'entretien et la réparation générale de l'établissement et/ou de ses équipements ou faire exécuter ces travaux par une personne exclue de l'unité d'accréditation.

6b) Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

7) Lors de rénovations (i.e. mise en place de nouveaux équipements et/ou nouvel aménagement d'une section complète d'un rayon de l'établissement), un délai d'une (1) journée est loisible pour que des représentants puissent ragencer les étalages de ladite section du rayon concerné.

L'Employeur avise préalablement l'Union par écrit d'une telle situation et indique clairement sur l'avis la journée où il entend procéder à de tels travaux.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 C) L'Union et l'Employeur doivent s'entendre par écrit pour permettre d'autres exceptions. Ces ententes doivent être signées par un représentant syndical et par le délégué d'Union pour être valable.

1.07 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de quinze dollars ($15.00) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.08 Aux fins d'échange de correspondance:

a) L'Employeur fournit à l'Union une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction;

b) L'Union fournit à l'Employeur une liste incluant: les noms des représentants syndicaux.

c) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou d'arbitrage.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits relevant de l'Employeur. Ces droits sont:

A) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

B) de déterminer les exigences normales pour remplir un poste;

C) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger; permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou 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) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et/ou les règlements visant à protéger l'entreprise et l'équipement;

F) l'Employeur doit utiliser ces droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective et ne peut exercer ces droits de façon arbitraire et/ou abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire.

2.02 Les droits et/ou règlements de la directions sont sujets à la procédure de griefs et/ou arbitrage en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention et/ou s'ils résultent en mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon injuste et/ou abusive et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03 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 le litige est soumis à l'arbitrage ainsi que prévu à l'article VIII de la présente convention.

2.04 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements à apporter doit être accordée à chaque salarié qui peut être affecté afin qu'il puisse remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

3.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.

3.03 A) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa paie de la façon prescrite par l'Union.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.03 B) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage (i.e. 1er jour de travail) et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.

3.04 Au plus tard le 15 de chaque mois, l'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation prélevés au cours du mois précédent.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport. Un spécimen dudit rapport apparaît à l'annexe "J" de la convention.

3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

3.07 L'Union ne rejette aucune demande d'adhésion sans motif raisonnable.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.08 L'Union communique à l'Employeur par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur doit mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.

3.09 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le premier jour de son emploi.

3.10 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et 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.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps pour visiter les salariés, enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer des personnes cadres et/ou des salariés afin de discuter de tout problème de relations de travail et/ou constater que les termes de la présente convention sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

Le gérant doit mettre à leur disposition tous les documents disponibles relativement aux conditions de travail des salariés.

4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période maximale de douze (12) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste.

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient à ses frais les avantages sociaux, tels que:

- le plan d'assurance-groupe;

- le plan dentaire.

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement détaillée des frais ainsi encourus et l'Union doit les rembourser.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 (suite)

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

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence pour assiter à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc.).

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré;

b) L'Employeur n'est pas tenu d'accordé un tel permis d'absence durant la période du 15 décembre au 15 janvier.

c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié pour chaque activité.

d) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile pour de tels permis d'absence.

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

Durant une telle absence, le salarié maintient et accumule tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union doit acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

Durant une telle absence, le salarié maintient et accumule tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union doit rembourser à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire.

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

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

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

Le terme délégué d'Union ne peut être interprété comme étant représentant syndical. Toute décision d'un représentant syndical prévaut sur celle d'un délégué ou d'un assistantdélégué d'Union.

Le délégué et l'assistant-délégué de jour ne sont pas mutés à l'équipe de nuit sans leur consentement.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.06 Le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés au travail afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de salaire et/ou de privilèges et/ou de droits acquis et durant les heures de travail.

Le délégué d'Union doit aviser son gérant d'établissement ou son remplaçant avant de quitter son travail.

Le gérant d'établissement doit mettre à la disposition du délégué tous les documents disponibles relativement aux conditions de travail des salariés.

Seul le salarié ayant terminé sa période de probation peut être admissible au poste de délégué d'Union.

Le délégué n'est officiellement reconnu qu'au moment où il est confirmé par écrit au gérant de l'établissement ou à son remplaçant.

4.07 Les membres du comité de négociation et le délégué d'Union ayant terminé leur période de probation ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail et qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

4.08 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) salariés.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.08 B) Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de droits et/ou de privilèges et/ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ce membre du comité de négociation maintient son horaire normal de travail durant les négociations et son jour de congé hebdomadaire lui est accordé en dehors des journées de négociation.

4.09 A) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage pour l'usage de l'Union. Ce tableau d'affichage est installé à un endroit choisi l'Union et l'Employeur.

B) L'Union remet copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribuées sur les lieux de travail.

4.10 L'Employeur défraie:

A) cinquante pourcent (50%) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective;

B) les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret jusqu'à concurrence de cent dollars ($100.00).

L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 A) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service calendrier avec l'Employeur dans l'établissement depuis sa date d'embauche, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention.

B) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

C) Nonobstant ce qui est mentionné en a), si un employé est à l'emploi de l'Employeur et qu'il ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (personnes citées en 1.06 B) 1° et qu'il désire intégrer ou réintégrer l'unité, il ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité d'accréditation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

D) Les trente-cinq (35) premiers jours travaillés de tout nouveau salarié constituent sa période de probation.

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

L'Union et l'Employeur peuvent s'entendre par écrit pour prolonger la période de probation. Une telle entente doit être signée par le salarié concerné, le délégué et le représentant syndical pour être valable.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 E) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention ou autorisée par la loi et il ne peut y avoir d'interruption de service durant une telle absence.

Dans le cas d'absence permise par la convention ou autorisée par la loi, l'Employeur doit assurer au salarié de façon concrète la continuité de tous les droits et privilèges offerts par la présente convention.

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

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

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement à titre d'information. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit en tout temps.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

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

1° S'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 deux (2) jours ouvrables pour révoquer un départ volontaire ou une démission;

3° S'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois dans le cas d'un salarié à temps partiel ou d'un salarié régulier qui n'a pas utilisé son droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en "5.06".

4° S'il s'absente sans motif justifié de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés et consécutifs dans le cas d'un salarié régulier ou de plus de quatre (4) semaines programmées et consécutives dans le cas d'un salarié à temps partiel;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

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

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

1° L'Employeur peut solliciter les salariés désireux d'obtenir la mise à pied selon l'ordre d'ancienneté, dans le rayon et dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied.

2° Si aucun salarié accepte la mise à pied volontairement, l'Employeur doit mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied.

Cependant un tel salarié peut selon son choix:

a) accepter la mise à pied, ou

b) déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans toute classification et dans tout rayon et ce, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

c) Le salarié régulier a de plus un droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en "5.06".

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

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

5.07 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit à l'Employeur d'un tel fait, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté.

Un tel salarié ne peut redevenir régulier avant un (1) an de son changement de statut, à moins qu'il soit devenu temps partiel à cause d'une mise à pied.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.08 A) Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

Ancienneté:	Préavis ou paie à la place du préavis:
Moins d'un (1) an:	Une (1) semaine
Un (1) an à cinq (5) ans:	Deux (2) semaines
Cinq (5) ans à dix (10) ans:	Quatre (4) semaines
Dix (10) ans et plus:	Huit (8) semaines

B) Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.

5.09 A) Dans tous les cas de poste vacant, promotion et/ou déplacements de personnel, l'ancienneté est prise en considération majeure par l'Employeur en autant que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

B) Le passage de statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier contitue une mutation qui équivaut à une promotion.

C) Le salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation a la priorité sur tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

D) En cas de contestations, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 E) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissement, les déplacements de Personnels suivants:

- un salarié à temps partiel promu salarié régulier;
- un salarié promu à une classification supérieure à celle qu'il possède;
- l'embauche d'un nouveau salarié;
- un salarié muté d'une équipe de travail à une autre (jour à nuit ou nuit à jour).

F) Ces avis indiquent les déplacements de personnel effectués au cours de la semaine précédente et comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom du salarié;
- son ancienneté;
- sa classification avant et après son déplacement.

G) Copie de ces avis est remise au délégué d'Union ou en son absence à l'assistant-délégué au moment de l'affichage.

H) Tout grief découlant d'un déplacement de personnel tel que prévu en b) doit être exposé à la deuxième (2è) étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant le septième (7è) jour de l'affichage.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 J) Dans tous les cas, un salarié peut accepter ou refuser un déplacement de personnel et son droit n'est pas annulé pour un prochain déplacement de personnel.

5.10 Dans tous les cas de promotions qui doivent être volontaires, une période d'essai de trente (30) jours est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. De plus, il peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine a l'Employeur. Quant à 'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction en autant qu'il fasse la preuve que le salarié ne rencontre pas les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré au poste qu'il occupait avant sa promotion. Dans ce dernier cas, la procédure prévue en 5.06 est renouvelée.

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

5.12 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité de négociation, une période d'essai de soixante (60) jours lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les droits et avantages de la convention collective. A l'expiration de la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

5.14 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention.

5.15 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 pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

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

5.17 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la durée de son service militaire obligatoire.

5.18 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire une mise à pied collective, 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:

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.18 (suite)

- deux (2) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagé est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);

- trois (3) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagé est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300).

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 A) Le gérant de l'établissement se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Tout avis doit être remis au salarié et une copie est remise au délégué d'Union et une autre est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures suivant la remise au salarié pour être valable.

B) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue menée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié.

C) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

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

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

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 D) (suite)

Tout avis de suspension doit indiquer clairement la ou les raisons et la date du début et de la fin d'une suspension.

E) Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui est congédié, reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

Ancienneté:	Préavis ou paie à la place du préavis:
Moins d'un (1) an:	Une (1) semaine.
Un (1) an à cinq (5) ans:	Deux (2) semaines.
Cinq (5) ans à dix (10) ans:	Quatre (4) semaines.
Dix (10) ans et plus:	Huit (8) semaines.

La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

Tout avis de congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons précise(s) et la date effective d'un congédiement.

F) Tout avertissement doit être fait selon les règles établies à l'article VI et doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits relatés dans l'avertissement pour être valable. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement au salarié concerné 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.

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

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

6.02 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer comme mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

B) Un salarié rétrogradé reçoit le salaire maximum de la classification où il est rétrogradé ou celui qu'il avait avant sa rétrogradation soit le moins élevé des deux.

C) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'une (1) semaine.

D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et il est remis au salarié en présence du délégué et est expédié par courrier recommandé à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.

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

E) Un salarié peut obtenir s'il le désire, obtenir une rétrogradation en appliquant sur un déplacement de personnel selon les règles stipulées "5.09".

6.03 A) L'avis ou la mesure disciplinaire doivent être utilisés comme mesures correctives susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.

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

6.03 B) Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire et doit être utilisé comme dernier recours possible.

C) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

D) En autant que possible, la suspension ou le congédiement sont précédés d'une rencontre entre l'Employeur, le représentant syndical et le salarié concerné.

E) L'Employeur ne peut donner une directive à un salarié qui soit incompatible avec les dispositions de la convention.

6.04 A) Aucune perquisition par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur n'est autorisée, permise ou tolérée dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux.

B) Aucun interrogatoire par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur concernant une infraction pénale n'est autorisée, permise ou tolérée dans l'établissement, sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué d'Union et/ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical; si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié de l'établissement. Le salarié impliqué peut demander au délégué et/ou l'assistant-délégué et/ou au représentant syndical de se retirer.

C) Toute information, preuve ou document ayant été refusés à l'Union dans les cas cités en a) et b) ne peuvent être présentés et/ou servir contre un salarié en arbitrage.

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

6.05 A) En aucun cas, l'Employeur ne permet et/ou ne tolère qu'un salarié soit soumis à des épreuves (tests) au détecteur de mensonges et aucune épreuve du genre ne peut servir contre un salarié.

B) L'Employeur doit placer la caméra du rayon des fruits et légumes et celle du rayon des viandes de façon à ne pas viser les tables de travail.

Aucune mesure ne peut être prise contre un salarié pour des actes ou paroles dont la preuve provient et/ou découle de l'utilisation de caméra ou enregistreuse. De plus, l'usage de tels appareils ne peut être invoqué par l'Employeur en arbitrage.

6.06 Les circonstances entourant une perquisition ou une admission par un salarié suite à une entrevue avec le personnel de la sécurité sont sujets à un examen et jugement lors de la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.

6.07 A) Aucun avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

B) Tout avis invalide doit être retiré du dossier du salarié.

6.08 La signature d'un salarié sur toute mesure disciplinaire ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.09 Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un salarié pour des actes ou paroles qui découlent de provocation, intimidation ou insulte à l'égard du salarié impliqué.

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

6.10 Un salarié ne peut être pénalisé du fait qu'il applique la convention et/ou en exige le respect.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 L'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention et/ou dans tous les cas de mesures disciplinaires et/ou d'une décision administrative prise dans le cadre des droits de direction tel qu'établi en 2.01 et utilisée de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou abusive envers un salarié. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement (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 dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue verbalement dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: Par écrit au gérant de l'établissement (ou son remplaçant)

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement dans les quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.04 A) L'Union peut soumettre des griefs en débutant à l'étape de son choix.

Si un grief est présenté en débutant à la deuxième étape, il doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief.

B) L'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.

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

7.06 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant de l'établissement ou son remplaçant coopère avec le représentant syndical et/ou le délégué et produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

7.07 Dans les cas où un salarié se sent lésé parce qu'il ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de cinq (5) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

B) Un grief d'interprétation ou de prétendue violation peut en tout temps être soumis directement à l'arbitrage par l'Employeur ou par l'Union.

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention. Cependant, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision disciplinaire et/ou toute décision administrative prise dans le cadre des droits de direction tel qu'établi en 2.01 et utilisée de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou abusive prise envers un salarié.

L'arbitre a de plus le pouvoir d'imposer à l'Employeur le remboursement, dédommagement et les intérêts.

8.03 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et indemnités 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) Dans tous les cas, l'horaire normal de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

9.02 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".

B) L'Employeur doit définir clairement sur l'horaire de travail hebdomadaire si un salarié appartient à l'équipe de jour ou de nuit.

En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine. Si un salarié accepte de travailler à plus d'une équipe à l'intérieur d'une même semaine, il est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures travaillées à une autre équipe que la sienne.

C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.05 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle du jour et il n'a pas droit à la prime de nuit pas plus que le salarié de nuit n'a droit à la prime de souper.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 A) La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie selon les règles qui suivent:

1) trente-neuf (39) heures par semaine;

2a) cinq (5) jours consécutifs par semaine; pour le salarié régulier de jour;

b) quatre (4) jours consécutifs par semaine pour le salarié régulier de nuit;

3a) huit (8) heures consécutives maximum par jour pour le salarié régulier de jour;

b) Dix (10) heures consécutives maximum par jour pour le salarié régulier de nuit;

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

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié régulier de jour peut, à la demande de l'Employeur, et s'il le désire, accepter par avis écrit à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

1) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour cinq (5) jours non consécutifs;

2) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour quatre (4) jours par semaine;

3) renoncer à huit (8) heures consécutives maximum par jour, pour dix (10) heures consécutives maximum par jour.

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de vingt et un (21) jours à l'Employeur en ce sens.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04 A) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel est répartie selon les règles qui suivent:

1) moins de trente-neuf (39) heures par semaine;

2a) cinq (5) jours ou moins par semaine pour le salarié à temps partiel de jour;

b) quatre (4) jours ou moins par semaine pour le salarié à temps partiel de nuit;

3a) sept (7) heures minimum par semaine pour le salarié à temps partiel de jour;

b) Ce minimum d'heures hebdomadaires ne s'applique pas au salarié à temps partiel classifié "Commis A" et qui est embauché après le 1er juillet 1985.

4) dix (10) heures consécutives maximum par jour;

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

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié à temps partiel de jour peut, à la demande de l'Employeur, et s'il le désire, accepter par avis écrit à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

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

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de vingt et un (21) jours à l'Employeur en ce sens.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de jour s'étalent entre sept heures (7:00H) et dix huit heures quinze (18:15H) du lundi au vendredi et entre sept heures (7.00H) et dix sept heures trente (17:30H) le samedi sauf les exceptions suivantes:

1° le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

2a° le salarié à temps partiel de jour peut être tenu de travailler après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

b° le salarié à temps partiel classifié "Aide-caissier" peut être tenu de travailler jusqu'à dix-huit heures (18:00H), le samedi.

3° le salarié régulier de jour peut, à la demande de l'Employeur, et s'il le désire, accepter par avis écrit à l'intérieur de sa semaine normale de travail de travailler plus d'un (1) soir par semaine après dix-huit heures et quinze (18:15H); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de vingt et un (21) jours en ce sens.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre vingt et une heures (21:00H) et huit heures (8:00H) le lendemain et ce, du lundi au samedi inclusivement.

9.07 A) Le travail à l'équipe de nuit est volontaire et l'Employeur procède en faisant appel aux volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir un poste de nuit.

S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salarié selon le volontariat, dans l'ordre de l'ancienneté, il assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification requise.

B) Le salarié qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation 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 salarié de l'équipe de jour de la même classification qui a moins d'ancienneté, en autant que le salarié de l'équipe de nuit qui fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé.

C) Aucun salarié de l'équipe de nuit ne travaille seul dans l'établissement à moins de cas fortuit; dans un tel cas, le salarié avise immédiatement l'Employeur et continue son travail en prenant toutes les précautions nécessaires pour éviter les blessures et la situation doit être rétablie dans un délai maximum de deux (2) heures sinon le salarié quitte l'établissement et doit être rémunéré pour les heures prévues à son horaire de travail.

D) Aucune femme ne travaille la nuit sans son consentement.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 A) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures quinze (18:15H) les 24 et 31 décembre.

B) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après la fermeture les 24 et 31 décembre si l'éta-blissement ferme avant dix-huit heures (18:00H).

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

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

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

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché. L'Employeur et le délégué doivent initialer le changement effectué par l'Employeur.

D) Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché et garanti après dix-sept heures (17:00H) le jour de l'affichage.

Le terme "garanti" ne s'applique pas dans le cas de fermeture de l'établissement en raison de circonstance fortuite hors du contrôle de l'Employeur.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 E) Toute heure de travail accomplie en dehors de l'horaire affiché est considérée comme un changement à l'horaire et doit être rémunérée et être distribuée selon la procédure établie à l'article XI.

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

G) Les noms des salariés à temps partiel sont inscrits sur l'horaire de travail de la façon suivante: le plus ancien temps partiel est programmé le premier et ainsi de suite pour les autres dans la même classification.

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

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

I) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications sur 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.

9.10 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il débute sa journée de travail, avant et après la pause et/ou le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 A) L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel des formules de disponibilité.

Un exemplaire de la formule de disponibilité apparaît à l'annexe "B".

B) Tout salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité et en remettre une (1) copie au gérant de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union le jour-même.

C) Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle formule de disponibilité s'applique à compter du troisième (3è) lundi suivant la date de remise au gérant de l'établissement et au délégué d'Union, à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié.

D) Un salarié à temps partiel peut modifier temporairement sa disponibilité permanente en procédant tel que stipulé en B). Cependant à la date de terminaison de cette disponibilité temporaire, ledit salarié est assujetti automatiquement à sa formule de disponibilité permanente sans avoir à soumettre une autre formule.

E) Un salarié à temps partiel peut être temporairement non disponible (i.e. aucune heure) pour une période de quatre (4) semaines complètes consécutives ou moins. Un tel salarié est assujetti aux paragraphes "B", "C" et "D".

Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut; le salarié à temps partiel classifié Commis "A" et qui est embauché après le 1er juillet 1985, doit être disponible tous les samedis durant toutes les heures d'ouverture de l'établissement, à moins de raison majeure dont la preuve lui incombe.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 F) L'Employeur doit établir pour le salarié à temps partiel des groupes d'heures de travail quotidiennes le plus long possible, en autant qu'il ait besoin de salariés à temps partiel.

G) Un (1) groupe d'heures de travail quotidiennes pour les salariés à temps partiel est un nombre d'heures de travail à être effectuées au cours d'une (1) journée dans une (1) seule classification et dans un (1) seul rayon.

Un salarié à temps partiel peut obtenir un groupe d'heures quotidiennes complet dans sa classification et dans son rayon en premier lieu et ensuite d'autres groupes d'heures quotidiennes complets dans sa classification dans les autres rayons si son ancienneté et sa disponibilité le lui permettent et qu'il puisse accomplir le travail à y être effectué.

H) La distribution des groupes d'heures de travail quotidiennes se fait chaque semaine dans chaque classification et chaque rayon pour la semaine suivante de façon à accorder au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail chaque jour en autant qu'il soit disponible pour remplir ce groupe d'heures quotidiennes complet selon sa formule de disponibilité et qu'il puisse accomplir le travail à y être effectué.

I) Les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou ne travaillent pas de façon à remplacer, déplacer ou priver un actuel ou éventuel salarié régulier.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 J) Dans tous les cas, lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus pendant six (6) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie n'excédant pas six (6) semaines ou pour vacances, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié qu'il remplace.

K) La mise à pied d'un salarié régulier doit prendre fin automatiquement dans tous les cas où il travaille conformément à la clause "9.11 J)" ou dans tous les cas où un salarié à temps partiel travaille conformément à la clause "9.11 J)".

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 A) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper s'il travaille le soir.

B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures et trente minutes (11:30H) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures (14:00H).

C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures et trente minutes (16:30H) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19:00H).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi (½) heure non payée pour son repas, aussi près que possible du milieude son horaire de travail.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.03 En aucun cas, un salarié n'est programmé et/ou ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

10.04 A) Le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

B) Le salarié à temps partiel qui doit travailler durant une période quotidienne de quatre (4) heures mais moins de six (6) heures, doit prendre une (1) pause payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui doit travailler durant une période quotidienne de six (6) heures et plus, doit prendre deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune.

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

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

ARTICLE X - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

10.06 En autant que possible, tous les repas et les pauses mentionnés à l'article X sont accordés sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" et peuvent être pris hors de la zone de travail. Pour le salarié de jour les repas et pauses sont pris à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement au choix du salarié.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Le salarié est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à remplacer un salarié déjà programmé selon la programmation établie par l'Employeur, dans un tel cas, le salarié à temps partiel n'a pas droit au taux de temps et demi (1½).

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en dehors des heures normales de travail ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normales prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1½) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire avant et/ou après sa journée normale de travail.

A la sixième (6è) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première minute de surtemps.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.02 A) Le travail effectué durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi (1½).

B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, le samedi est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1½).

11.03 A) Un jour de congé statutaire ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

B) Tout travail effectué durant un congé statutaire doit être considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.

11.04 A) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

B) Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux double.

11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.

11.06 Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il ait 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 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.

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

NON PREVISIBLE

Pour faire du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où le travail doit être accompli, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents.

PREVISIBLE

Pour faire du temps supplémentaire prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où le travail doit être accompli, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

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

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

12.02 L'adoption de la présente convention n'entraîne ni réduction de salaire, ni mise à pied à moins de spécifications contraires établies dans cette convention.

12.03 A) Les salariés sont payés sous enveloppes scellées ou par chèque le jeudi avant douze heures (12:00H) de chaque semaine pour la semaine se terminant le samedi précédent.

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

B) Le paiement des vacances et/ou du Boni de Noël et/ou la liquidation des congés occasionnels sont remis au salarié sur des paies différentes de la paie normale.

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

12.04 Le système d'enregistrement ou le registre se rapportant à une année doit être conservé durant une période de trois (3) ans et le représentant syndical doit y avoir accès en tout temps.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.05 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.

12.06 Les augmentations de salaires dûes à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le lundi le plus près de la date effective.

12.07 Tout salarié muté à une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé, est rémunéré à l'intérieur de sa nouvelle échelle 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 échelle, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.08 Le gérant de rayon est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon.

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

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.11 A) Un salarié qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus d'une (1) journée a droit au taux minimum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification prévoyant un minimum de cinquante cents (0.50¢), soit le plus élevé des deux, pour le temps où il travaille à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il remplace temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

B) Cependant, le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire ou en période de repas ou de repos ou après ou avant sa journée de travail ne donne pas droit à la majoration de salaire ci-haut prévue.

C) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire survient durant une période de remplacement.

D) Lorsqu'un salarié remplace dans une classification exclue de l'unité de négociation, il reçoit un minimum de quarante dollars ($40.00) d'augmentation par semaine sur son salaire et il conserve et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention.

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.12 L'Employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:

1° Le nom de l'Employeur;

2° Les nom et prénom du salarié;

3° L'identification de l'emploi du salarié;

4° La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

5° Le nombre d'heures payées au taux normal;

6° Le nombre d'heures supplémentaires payées avec le majoration applicable;

7° La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;

8° Le taux du salaire;

9° Le montant du salaire brut;

10° La nature et le montant des déductions opérées;

11° Le montant du salaire net versé au salarié.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

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

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

13.02 Prime de souper

A) Une prime de trois dollars cinquante ($3.50) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix- huit heures trente (18:30H).

B) Une prime de trois dollars cinquante ($3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille six (6) heures et plus et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18:30H).

13.03 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tout salarié le ou avant le 15 décembre de chaque année et ce boni est calculé de la manière suivante:

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.03 Boni de Noël (suite)

a) Au salarié régulier qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année, celui-ci reçoit soixante-quinze pourcent (75%) d'une semaine de salaire régulier à son taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre. (A compter du 1er janvier 1986, soixante-quinze pourcent (75%) doit se lire "cent pourcent (100%)".

b) au salarié régulier qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté et tout salarié à temps partiel, un et demi pourcent (1.5%) du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année en cours et le 15 novembre de l'année précédente. (A compter du 1er janvier 1986, un et demi pourcent (1.5%) doit se lire "deux pourcent (2%)".

13.04 Le salarié responsable des clefs de l'établissement reçoit une prime de dix dollars ($10.00) par semaine.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

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

Durée de service au 1er mai (ancienneté)	Durée et paie des vacances du salarié régulier	Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.
Huit (8) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Quatre (4) semaines payables à 8% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 (suite)

Durée de service au 1er mai (ancienneté)	Durée et paie des vacances du salarié régulier	Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel
Seize (16) ans mais moins de vingt-quatre (24) ans	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Cinq (5) semaines payables à 10% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.
Vingt-quatre (24) ans et plus	Six (6) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Six (6) semaines payables à 12% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.02 Le salarié reçoit son salaire de vacances le jeudi qui précède son départ pour vacances.

14.03 A) Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui, doit les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des vacances du salarié à temps partiel ne peut affecter le choix du salarié régulier et vice-versa.

B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

C) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité d'accréditation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

14.04 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées dans chaque rayon séparément au plus tard le 15 avril de chaque année pour le salarié régulier et au plus tard le 30 avril pour le salarié à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril pour le salarié régulier et au plus tard le 15 mai pour le salarié à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder au salarié qui le désire ses vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante, sauf entre la période du 15 décembre au 10 janvier.

14.06 Un salarié peut après entente avec l'Employeur, prendre des vacances anticipées (i.e. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours.

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

14.07 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon.

14.08 A) La durée et la paie de vacances d'un salarié ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toute autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.

Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.08 B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

14.09 Le salarié a droit de choisir jusqu'à quatre (4) semaines consécutives ou non consécutives de vacances durant la période normale de vacances.

Le salarié qui choisit ses vacances en dehors de la période normale de vacances peut toutes les prendre consécutives ou non consécutives selon son choix.

14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

14.11 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il indique son choix de vacances avant le 1er avril.

14.12 Tout salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances non payé dû au moment de son départ, basé sur ce que l'Employeur lui doit selon 14.01.

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

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Jour de l'An (1er janvier)
Lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
Lundi de Pâques
Fête de Dollard (3ième lundi de mai)
Fête Nationale des Québécois (24 juin)
Confédération (1er juillet)
Fête du Travail (1er lundi de septembre)
Action de Grâces (2ième lundi d'octobre)
Noël (25 décembre)
Lendemain de Noël (26 décembre)

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

B) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé statutaire par une indemnité de (.004) selon son salaire brut gagné durant l'année de référence.

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

15.02 Si un ou des congés statutaires mentionnés ci-haut 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 La période du congé statutaire se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Jour de l'An (1er janvier)
Lendemain du Jour de l'An (2 janvier)
Lundi de Pâques
Fête de Dollard (3ième lundi de mai)
Fête Nationale des Québécois (24 juin)
Confédération (1er juillet)
Fête du Travail (1er lundi de septembre)
Action de Grâces (2ième lundi d'octobre)
Noël (25 décembre)
Lendemain de Noël (26 décembre)

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

B) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé statutaire par une indemnité de (.004) selon son salaire brut gagné durant l'année de référence.

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

15.02 Si un ou des congés statutaires mentionnés ci-haut 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 La période du congé statutaire se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.04 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.

B) Pour le salarié dont la semaine normale est de cinq (5) jours maximum, un (1) congé statutaire équivaut à une (1) journée travaillée de sept point huit (7.8) heures.

C) Pour le salarié dont la semaine normale est de quatre (4) jours maximum, un congé statutaire équivaut à une journée travaillée de neuf point soixante-quinze (9.75) heures.

D) Au cours d'une semaine comportant un congé statutaire, la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire dont le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en B) ou C) et le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

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

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

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

Père	Fille
Mère	Frère
Fils	Soeur

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

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

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

C) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de trois cent vingt (320) kilomètres de son domicile.

D) Les congés stipulés en "A et B" sont payés en autant qu'ils sont pris entre le décès et les trois (3) jours qui suivent les funérailles inclusivement et ils sont payés uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles le salarié est absent.

16.02 A) L'Employeur accorde au salarié régulier cinq (5) jours de congé payés et chômés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse).

B) L'Employeur accorde au salarié à temps partiel trois (3) jours de congé payés et chômés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse).

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.03 Naissance ou Adoption:

Lors de la naissance (fin de la grossesse) ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à un (1) jour de congé garanti payé et chômé.

Le salarié peut prendre un tel congé un jour de son choix durant la semaine qui précède l'évènement ou durant les deux (2) semaines qui suivent l'évènement.

16.04 A) Le salarié régulier ayant moins d'un (1) an d'ancienneté et tout salarié à temps partiel a droit à un congé chômé, payé d'un (1) jour lors de son mariage.

Un salarié régulier ayant un (1) an d'ancienneté et plus a droit à un congé chômé, payé de trois (3) jours lors de son mariage.

B) Un salarié a droit à un congé chômé payé d'un (1) jour lors du mariage de son enfant.

C) Le salarié peut prendre un congé tel que stipulé en A ou B à des jours de son choix durant la semaine qui précède ou qui suit l'évènement.

16.05 A) Le salarié régulier ayant moins d'un (1) an d'ancienneté et tout salarié à temps partiel a droit à un (1) jour de congé payé à son choix, immédiatement avant ou après son mariage.

B) Le salarié régulier ayant un (1) an d'ancienneté a droit à un congé payé de trois (3) jours à son choix, immédiatement avant ou après son mariage.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

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

16.07 Dans tous les cas de congés prévus à l'article XVI, le salarié doit prévenir le plus tôt possible l'Employeur ou son remplaçant avant son départ.

16.08 A) Pour le salarié dont la semaine normale de travail est de cinq (5) jours maximum, un (1) jour de congé social équivaut à une (1) journée travaillée de sept point huit (7.8) heures.

B) Pour le salarié dont la semaine normale de travail est de quatre (4) jours maximum, un (1) jour de congé social équivaut à une (1) journée travaillée de neuf point soixante-quinze (9.75) heures.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 A) Toute demande de permis d'absence 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.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 A) (suite)

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

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

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

2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01 et 16.02.

3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.

4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.

5) Tout salarié régulier obtient un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 E) Durant un permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages sociaux tels que: le plan d'assurance-groupe et le plan dentaire.

L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de les rembourser.

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

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

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse.

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

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.02 Continuité de salaire en cas de congé occasionnel (Salarié régulier)

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

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

Congé occasionnel:

Ce terme signifie une absence d'un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

Description du bénéfice pour le salarié régulier ayant 10 mois d'ancienneté et plus:

A) Quatre-vingts (80) heures pour un salarié régulier dont la semaine normale de travail est de cinq (5) jours.

B) Cent (100) heures pour un salarié régulier dont la semaine normale de travail est de quatre (4) jours.

Ce bénéfice est renouvelable au ler janvier de chaque année.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Description du bénéfice pour le salarié régulier ayant moins de 10 mois d'ancienneté

Huit (8) heures par mois de service accumulé pour le salarié régulier dont la semaine normale de travail est de cinq (5) jours.

Dix (10) heures par mois de service accumulé pour le salarié régulier dont la semaine normale de travail est de quatre (4) jours.

Paiement:

a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

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

b) Toute heure non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 15 janvier de chaque année.

c) Pour tout salarié régulier dont l'emploi prend fin (de son gré ou contre son gré) avant la paiement stipulé en b), les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ.

Conditions pour paiement:

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

1) Dans le cas d'absence pour motif non prévisible le salarié doit prévenir aussitôt que possible son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Conditions pour paiement: (suite)

1) a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc.);

b) la durée approximative de son absence, un (1), deux (2), trois (3) jours ou plus.

2) Dans le cas d'absence pour motif prévisible, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance.

L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui désirent prendre un tel congé en même temps dans un même rayon.

18.03 Régime d'assurance collective

A) L'Employeur garantit à tout salarié régulier et à ses dépendants la protection offerte par un régime d'assurance collective pendant toute la durée de la présente convention.

Le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

B) L'Employeur maintient le Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce et contribue à la Caisse d'Assurances Collectives des Employés de Commerce, la somme de cinquante pourcent (50%) du coût total de la prime mensuelle.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 B) Régime d'assurance collective: (suite)

Tout salarié régulier doit s'inscrire au Régime et contribuer également à la Caisse par voie de déduction de salaire, la somme de cinquante pourcent (50%) du coût total de la prime mensuelle ou toute autre somme raisonnable telle que déterminée par le Comité de Fiducie.

18.04 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli à son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre ses fonctions normales.

18.05 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à examen 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 pré-emploi du nouveau salarié doit être complété avant la fin de la période de probation. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après la période de probation, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

18.06 Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de congé occasionnel.

De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité du Travail jusqu'à concurrence des premiers quatorze (14) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.06 (suite)
L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

18.07 L'Employeur verse à la caisse de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, dix (10) cents par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

18.08 A) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail. Tout salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité ou sa santé et ne peut perdre de salaire pour ce fait. Toutefois, dans ce cas, le salarié est tenu d'accepter tout travail qu'il doit normalement effectuer et que l'Employeur lui assigne.

B) Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés 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 si la situationl'exige et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée à l'Union.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 C) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

D) Le comité de sécurité et santé:

1° Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.

2° Etudie les rapports mensuels des accidents et faits des recommandations.

3° Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.

4° Fait des inspections des lieux périodiquement.

5° Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

E) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail.

Le comité fait enquête sur tout accident au travail nécessitant le départ du salarié du travail et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

F) Les responsables des Comités de Sécurité et Santé, pour l'Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail et de l'application des recommandations des Comités de Sécurité et Santé.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

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

19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 Buanderie et Uniformes

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

B) L'Employeur fournit, à chaque année entre le 1er et le 30 janvier:

Deux (2) uniformes au salarié féminin.

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

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

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.02 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 En autant que possible, l'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures dans lessections désignées par lui.

20.04 L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les salariés contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice de ses fonctions.

20.05 Toute gratification et/ou pourboire sont la propriété exclusive du salarié. L'Employeur en peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir même avec le consentement du salarié.

20.06 L'Employeur fournit au caissier une carpette de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

20.07 A) L'Employeur fournit au salarié un (1) vestiaire pour ses effets personnels.

B) Le délégué d'Union possède une (1) case spéciale pour des documents ou autres et une (1) case individuelle pour ses effets personnels. Ces cases sont munies d'un fermoir de sécurité dont il est le seul à en posséder la clef.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.08 Caisse d'Economie

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la Caisse dans les dix (10) jours suivant cette retenue.

20.09 A) Aucun salarié n'est responsable de tout déficit ou erreur dans son contenu de la caisse enregistreuse à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement le contenu et les reçus journaliers au début et à la fin de la période quotidienne de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant sa période quotidienne de travail. Aucun salarié n'est responsable de tout déficit ou erreur dan le contenu de la caisse enregistreuse lorsque la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse durant la période quotidienne de travail du salarié à moins que le salarié ait l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

B) Pour chaque salarié occupant la fonction de caissier, l'Employeur établit un fond de roulement cumulatif d'un dollar cinquante ($1.50) par période quotidienne de travail pour chaque période de deux (2) semaines consécutives.

C) A la fin de chaque période de deux (2) semaines, l'accumulation d'erreurs commises par le caissier est déduite du montant acquis à raison d'un dollar cinquante ($1.50) par période quotidienne de travail.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.09 D) Si le total des erreurs est inférieur au montant constituant le fond de roulement accumulé, le salarié n'est pas tenu responsable et n'a pas à rembourser ledit total des erreurs effectuées au cours de ladite période de deux (2) semaines.

E) Si le total des erreurs est supérieur au montant constituant le fond de roulement accumulé, le caissier se voit dans l'obligation de rembourser la différence entre le fond de roulement accumulé et le total des erreurs effectuées au cours de ladite période de deux (2) semaines de la façon suivante:

1° Si le total des erreurs effectuées au cours de ladite période de deux (2) semaines dépasse le fond de roulement accumulé pour un montant de dix dollars ($10.00) ou moins, le caissier doit rembourser la différence entre le fond de roulement accumulé et le total des erreurs effectuées dès la semaine suivante.

2° Si le total des erreurs effectuées au cours de ladite période de deux (2) semaines dépasse le fond de roulement accumulé pour un montant excédant dix dollars ($10.00), le caissier doit rembourser la différence entre le fond de roulement accumulé et le total des erreurs effectuées dans les quatre (4) semaines suivant la période de deux (2) semaines où le total des erreurs effectuées ont dépassés le fond de roulement accumulé.

F) Un caissier ne reçoit aucune mesure disciplinaire pour le motif qu'il a accumulé des erreurs inférieures ou supérieures au fond de roulement cumulatif.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.10 Salle de repos

Une salle adéquate pour prendre les repas et les repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

20.11 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dûs sont payés à ses ayants droit.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 6 avril 1985 et elle demeure en vigueur jusqu'au 6 avril 1987.

21.02 Les parties conviennent que toutes les dipositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.03 Pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, ni contre-grève.

SIGNE A ~~Jo~~ ~~Julio~~ CE 6 ième JOUR DU MOIS DE ~~Septembre~~ DE L'AN ~~MIL~~ NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
	Benoit Morin
SOCIETE F. RIENDEAU Inc.	UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 500 TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENATION ET DE COMMERCE

DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS ET ECHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRES

CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	CODE # REG. T.P.	DEBUT DEBUT	6 MOIS 6 MOIS	12 MOIS 12 MOIS	18 MOIS 18 MOIS	24 MOIS 24 MOIS	30 MOIS 30 MOIS	36 MOIS 36 MOIS
COMMIS "A"									
TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:	31/03/85	REG..1	315.00	335.00	354.00	364.00	384.00	394.00	430.00
	31/03/85	T.P..01	8.08	8.59	9.08	9.33	9.85	10.10	11.02
- PREPOSE AUX CAISSES ET/OU									
- PREPOSE A LA CONSIGNE ET AUX CIGARETTES	06/04/86	REG..1	315.00	335.00	354.00	364.00	391.68	401.88	438.60
ET/OU	06/04/86	T.P..01	8.08	8.59	9.08	9.33	10.04	10.30	11.24
- PREPOSE A LA PROPRETE DES COMPTOIRS ET									
DES ETALAGES ET/OU	01/11/86	REG..1	315.00	335.00	354.00	364.00	391.68	401.88	442.98
- PREPOSE A L'EMBALLAGE DES FRUITS ET LEGUMES	01/11/86	T.P..01	8.08	8.59	9.08	9.33	10.04	10.30	11.35
ET/OU DES VIANDES ET/OU									
-*PREPOSE A LA BOULANGERIE	30/03/87	REG..1	315.00	335.00	354.00	364.00	391.68	401.88	447.41
	30/03/87	T.P..01	8.08	8.59	9.08	9.33	10.04	10.30	11.47
COMMIS "B"									
TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:	31/03/85	REG..2	335.00	350.00	370.00	380.00	400.00	410.00	452.00
	31/03/85	T.P..02	8.59	8.97	9.49	9.74	10.26	10.51	11.59
- PREPOSE AU TRAVAIL GENERAL DANS LES RAYONS	06/04/86	REG..2	335.00	350.00	370.00	380.00	408.00	418.20	461.04
DE L'EPICERIE ET/OU FRUITS ET LEGUMES ET/OU	06/04/86	T.P..02	8.59	8.97	9.49	9.74	10.46	10.72	11.82
FAIRE LA LIVRAISON.									
	01/11/86	REG..2	335.00	350.00	370.00	380.00	408.00	418.20	465.65
	01/11/86	T.P..02	8.59	8.97	9.49	9.74	10.46	10.72	11.93
	30/03/87	REG..2	335.00	350.00	370.00	380.00	408.00	418.20	470.30
	30/03/87	T.P..02	8.59	8.97	9.49	9.74	10.46	10.72	12.05

* LE SALARIE PREPOSE A LA BOULANGERIE QUI EST RESPONSABLE DES COMMANDES DE LA BOULANGERIE RECOIT UNE PRIME DE QUINZE DOLLARS ($15.00) MINIMUM PAR SEMAINE; CETTE PRIME FAISANT PARTIE DE SON SALAIRE REGULIER.

CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	CODE # REG. T.P.	DEBUT DEBUT	6 MOIS 6 MOIS	12 MOIS 12 MOIS	18 MOIS 18 MOIS	24 MOIS 24 MOIS	30 MOIS 30 MOIS	36 MOIS 36 MOIS
BOUCHER									
TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:	31/03/85	REG..3	335.00	360.00	380.00	395.00	415.00	435.00	476.00
	31/03/85	T.P..03	8.59	9.23	9.74	10.13	10.64	11.15	12.20
- PREPOSE AU TRAVAIL GENERAL DANS LE RAYON DES VIANDES A L'EXCEPTION DU GERANT ET DU PREPOSE A L'EMBALLAGE DES VIANDES.	06/04/86	REG..3	335.00	360.00	380.00	395.00	423.30	443.70	485.52
	06/04/86	T.P..03	8.59	9.23	9.74	10.13	10.85	11.37	12.44
	01/11/86	REG..3	335.00	360.00	380.00	395.00	423.30	443.70	490.37
	01/11/86	T.P..03	8.59	9.23	9.74	10.13	10.85	11.37	12.57
	30/03/87	REG..3	335.00	360.00	380.00	395.00	423.30	443.70	495.27
	30/03/87	T.P..03	8.59	9.23	9.74	10.13	10.85	11.37	12.69
CHEF CAISSIER(E)	31/03/85	REG..4	340.00	355.00	365.00	375.00	385.00	395.00	447.00
(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER) TOUT SALARIE REGULIER DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST DE VERIFIER LE TRAVAIL DES AUTRES CAISSIERES ET DE FAIRE DU TRAVAIL DE CAISSIERE.	06/04/86	REG..4	340.00	355.00	365.00	375.00	392.70	402.90	455.94
	01/11/86	REG..4	340.00	355.00	365.00	375.00	392.70	402.90	460.49
IL Y A EN TOUT TEMPS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE CHEF CAISSIER(E) DANS L'ETABLISSEMENT.	30/03/87	REG..4	340.00	355.00	365.00	375.00	392.70	402.90	465.09
GERANT FRUITS ET LEGUMES	31/03/85	REG..5	400.00	415.00	425.00	435.00	445.00	455.00	505.00
(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER) IL Y A EN TOUT TEMPS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE GERANT FRUITS ET LEGUMES DANS L'ETABLISSEMENT.	06/04/86	REG..5	400.00	415.00	425.00	435.00	453.90	464.10	515.10
	01/11/86	REG..5	400.00	415.00	425.00	435.00	453.90	464.10	520.25
	30/03/87	REG..5	400.00	415.00	425.00	435.00	453.90	464.10	525.45

CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	CODE # REG. T.P.	DEBUT DEBUT	6 MOIS 6 MOIS	12 MOIS 12 MOIS	18 MOIS 18 MOIS	24 MOIS 24 MOIS	30 MOIS 30 MOIS	36 MOIS 36 MOIS
GERANT VIANDES	31/03/85	REG..6	435.00	455.00	465.00	475.00	495.00	505.00	550.00
(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER) IL Y A EN TOUT TEMPS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE GERANT VIANDES DANS L'ETABLISSEMENT									
AIDE-CAISSIER(E)	31/03/85	T.P..04	7.18	7.48	7.78	7.98	8.08	8.18	8.98
(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER) TOUT SALARIE A TEMPS PARTIEL DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:	06/04/86	T.P..04	7.18	7.48	7.78	7.98	8.24	8.34	9.15
	01/11/86	T.P..04	7.18	7.48	7.78	7.98	8.24	8.34	9.25
- ASSISTER LE(LA) CAISSIER(E) A EMBALLER LES COMMANDES A L'AUTO ET/OU PREPOSE AU NETTOYAGE A LA CAISSE ET/OU PREPOSE AUX BOUTEILLES VIDES.	30/03/87	T.P..04	7.18	7.48	7.78	7.98	8.24	8.34	9.34
EXCLUSIF AU SALARIE A TEMPS PARTIEL EMBAUCHE APRES LE 1ER JUILLET 1985:									
	01/07/85	T.P..04	5.25	5.50	5.60	5.95	6.30	6.60	7.25
	06/04/86	T.P..04	5.25	5.50	5.60	5.95	6.30	6.60	7.39
	01/11/86	T.P..04	5.25	5.50	5.60	5.95	6.30	6.60	7.46
	30/03/87	T.P..04	5.25	5.50	5.60	5.95	6.30	6.60	7.54

ANNEXE "B"

FORMULE DE DISPONIBILITE

ETABLISSEMENT:_____

NOM DU SALARIE:_____ TEL:_____

CLASSIFICATION:_____

RAYON: _____

DATE D'ANCIENNETE:_____

ASSURANCE-SOCIALE:_____

DATE DE REMISE A L'EMPLOYEUR:_____

"DISPONIBILITE PERMANENTE" DATE EFFECTIVE:_____

"DISPONIBILITE TEMPORAIRE" DATE DE DEBUT:_____ DATE DE LA FIN:_____

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI

N.B. Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un X.

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non disponible par un O.

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer sa journée.

Signature du salarié:_____

COPIES:

A l'Employeur (initiales)	Au délégué (initiales)	Au salarié (initiales)

ANNEXE "C"

CONSENTEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

Classification: _____ Rég. ____ T.P.____ Poste: _____

Ancienneté: _____ Salaire: _____

A) En vertu de la convention, je consent à l'application de la clause #:_____

_____

A compter du: _____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

B) En vertu de la convention, je résilie mon consentement à l'application de la clause #: _____

A compter du: _____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

Cet avis est remis à l'Employeur le:

_____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

_____ _____
Signature du salarié Signature du délégué

_____
Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____

Copie adressée à l'Union le: _____

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "D"

☐ A) DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE EN VERTU DE LA CLAUSE 17.01.

☐ B) REPONSE A UNE DEMANDE _____

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:
Nom: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:
Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____
Classification: _____ Rég. ___ T.P. ___ Poste: _____
Ancienneté: _____ Salaire: _____

A) _____
Jour Heure Date Mois Année

Je désire obtenir un permis d'absence en vertu de la clause 17.01; un tel permis doit débuter à compter du: _____
Jour Heure Date Mois Année

et se terminer le: _____
Jour Heure Date Mois Année

Décrire le motif pour obtenir un tel permis:

_____

_____ _____

_____
(Verso si nécessaire)

B) Réponse de l'Employeur: _____
Jour Heure Date Mois Année

Votre demande de permis d'absence présentée le: _____
Jour Heure Date Mois Année

☐ EST ACCEPTEE TELLE QUE PRESENTEE

☐ EST ACCEPTEE AVEC MODIFICATION (EXPLIQUEZ)

_____

_____
(Verso si nécessaire)

☐ EST REFUSEE (EXPLIQUEZ)

_____

_____
(Verso si nécessaire)

_____ _____
Signature du salarié Signature du délégué

_____
Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____
Copie adressée à l'Union le: _____

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "E"

☐ A) AVIS DE MISE A PIED

OU

☐ B) AVIS DE RAPPEL A LA SUITE D'UNE MISE A PIED

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:
Nom: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:
Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____
Classification: _____ Rég. ____ T.P.____ Poste: _____
Ancienneté: _____ Salaire: _____

A) MISE A PIED EN VIGUEUR A COMPTER DU:

_____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

B) RAPPEL AU TRAVAIL:

_____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

CET AVIS EST REMIS AU SALARIE LE:

_____ _____ _____ _____ _____
Jour Heure Date Mois Année

_____
Signature du délégué

_____
Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____

Copie adressée à l'Union le: _____

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "F"

☐ A) DEMANDE DE RETROGRADATION (Clause # ?)

☐ B) DEMANDE DE CHANGEMENT EQUIPE (Clause # ?)

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

Classification: _____ Rég. ____ T.P.____ Poste: _____

Ancienneté: _____ Salaire: _____

A) EN VERTU DE LA CONVENTION, JE DESIRE ETRE MUTE:

☐ A L'EQUIPE DE JOUR

☐ A L'EQUIPE DE NUIT

ET CE A COMPTER DU:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

B) ☐ EN VERTU DE LA CONVENTION, JE DESIRE ETRE RETROGRADE

DEMANDE REMISE A L'EMPLOYEUR LE:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

_____ Signature du salarié

_____ Signature du délégué

_____ Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____

Copie adressée à l'Union le: _____

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "G"

RAPPORT D'AVERTISSEMENT

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:
Nom: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:
Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____
Classification: _____ Rég. ____ T.P.____ Poste: _____
Ancienneté: _____ Salaire: _____

III/ DOSSIER ANTERIEUR: autres avis au dossier du salarié: oui ____ non ____
Si oui, indiquer date: _____ nature: _____
date: _____ nature: _____
date: _____ nature: _____

IV/ DESCRIPTION DE L'INFRACTION: _____
_____
_____

V/ MESURES CORRECTIVES A ADOPTER: _____
_____

VI/ MESURES DISCIPLINAIRES: _____
_____

A) SUSPENSION: ____ en vigueur à compter du: _____
Jour Heure Date Mois Année
se termine le: _____
Jour Heure Date Mois Année

B) CONGEDIEMENT:___ en vigueur à compter du: _____
Jour Heure Date Mois Année

CET AVIS EST REMIS AU SALARIE LE: _____
Jour Heure Date Mois Année

_____ _____ _____
Signature du salarié (Accusé Réception) Signature du témoin Signature du délégué

_____
Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____
Copie adressée à l'Union le: _____

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "H"

AVIS DE REMPLACEMENT

NOM DU SALARIE: _____

VOUS REMPLACEREZ: _____

ABSENT POUR: MALADIE: ☐ VACANCES: ☐

A COMPTER DU: _____

JUSQU'AU: _____

SIGNATURES: _____ _____
Employeur Date

_____ _____
Délégué Date

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

ANNEXE "I"

OUVERTURE DE POSTE

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:
Nom: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

II- (S'IL Y A LIEU) NOM DU SALARIE EN POSTE:

_____

III- 1ER JOUR D'AFFICHAGE: DATE: _____

☐ INITIALES DU DELEGUE ☐ INITIALES EMPLOYEUR

IV- POSTE

REGULIER: ____ TEMPS PARTIEL: ____ JOUR: ____ NUIT: ____

CLASSIFICATION _____

POSTE _____
RAYON _____

V- APPLICATIONS:

J'APPLIQUE POUR CE POSTE, DATE: _____

NOM: _____ TEL.: _____

CLASSIFICATION: _____ _____ REG: _____ T.P.: ____

POSTE: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

J'APPLIQUE POUR CE POSTE, DATE: _____

NOM: _____ TEL.: _____

CLASSIFICATION: _____ REG: _____ T.P.: ____

POSTE: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

J'APPLIQUE POUR CE POSTE, DATE: _____

NOM: _____ TEL.: _____

CLASSIFICATION: _____ REG: _____ T.P.: ____

POSTE: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

DERNIER JOUR D'AFFICHAGE:

DATE: _____

☐ INITIALES EMPLOYEUR

☐ INITIALES DELEGUE

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

EMPLOYEUR

RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

À L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE - LOCAL 500

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

PÉRIODE DE DÉDUCTION — DU — AU

PAGE 92.

COTISATION HEBDO REG
COTISATION HEBDO PART
DROITS INITIATION REG

SALAIRE DE BASE MINIM
SALAIRE GAGNÉ MINIM
DROITS INITIATION PART

ANNEXE "J"

INFORMATIONS À COMPLÉTER S'IL Y A LIEU

ASSURANCE SOCIALE	NOM DU MEMBRE	DATES NAISSANCE / EMBAUCHE / CESSATION	STATUT DU MEMBRE	TAUX SALAIRE		COTISATIONS REQUISES & COTISATIONS D'AVANCE SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 5	TOTAL DED PÉRIOD	TOTAUX SALAIRE / HRES TRAVAILLÉES
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
					COTISATION	$					$	
					INITIATION	$						
					SALAIRE	$						$
					HRS. TRAV.	H						H
			TOTAUX		COTIS	$						
					INIT	$						

(BAC)

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

Dépôt N°: 85 10 224

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 06790-0

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19994-01
Date	Signature: 85-09-05 — Reçu: 85-10-28	Durée: Du 85-04-06 — Au 87-04-06	Nombre de salariés régis par la convention collective: 34

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de commerce local 500 T.U.A.C. U.F.C.W. Att: Jacques Toupin Président 1405 Ouest Boul. Henri-Bourassa suite 100 Montréal, Québec H3M 3B2	☐ Déposant Société F. Reindeau Inc. 488 rue Jules Choquette Ste-Julie, Québec J0L 2C0
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 6328(8) Affiliation 10

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /ms — Date: 85-11-04

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

003(113)

RECHERCHE