CIRCULATION

Destinataire	Date de retour	Initiales	Date de rappel

Retourner cette chemise, dès que possible, à son lieu de conservation

1300 (084)

Suite N°

Année financière

Document du au

07516-8

uvernement du Québec
inistère du Travail
reau du commissaire général du travail

DÉPÔT 07516-8

Dépôt N°: 8 6 0 3 1 1 8

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 07516-8

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25244-01
Date	Signature: 86-03-11 / Réception: 86-03-14	Durée	Du: 86-02-07 / Au: 88-02-06
		Nombre de salariés régis par la convention collective	31

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés de Commerce, local 504 TUAC Att: M. Jean-Guy Provençal, prés. 1576 rue King O. ste 215 Sherbrooke, QC. J1J 2C3	☐ Déposant L.A. Daigneault Fils Ltée 526 rue Sud Cowansville, QC. J2K 2X8
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-01 Activité 6328 (8) Affiliation 07

74 pages

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/dg — Date: 86-04-03

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

003 (094)

RECHERCHE

ou ses successeurs détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, affiliée à F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q., C.T.H.Y.

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

RD MAY 14 11 32

25244-01
7516-8

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L.A. DAIGNEAULT FILS LTEE

526, rue Sud
Cowansville, (Québec)
J2K 2X8

3141 01 01

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

1576 ouest, rue King
Bureau 215
Sherbrooke, (Québec)
J1J 2C3

ou ses successeurs détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, affiliée à F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q., C.T.H.Y.

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

'86 MAR 14 11 32
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

TABLE DES MATIERES

		Page
	.01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION	1
	.02 - INTERPRETATION DES TERMES	1
	.03 - NOTES	2
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION ..	6
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	9
ARTICLE V	ANCIENNETE	13
ARTICLE VI	MESURES CORRECTIVES ET SECURITE D'EMPLOI	23
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	25
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	27
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	28
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	34
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES ..	36
ARTICLE XII	SALAIRES	38
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	40
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	42
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	46

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	48
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	49
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	50
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	55
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	55
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	58
ANNEXE "A"	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES	59
ANNEXE "B"	MECANISMES SALARIAUX	65
ANNEXE "C"	LISTE D'ANCIENNETE ET DE CLASSIFICATION DES SALARIES	66
ANNEXE "D"	LETTRE D'ENTENTE	68
ANNEXE "E"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES	69
ANNEXE "F"	PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL.	70

.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.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de quarante (40) 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.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

F) Rétrogradation:

Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.

G) Jour:

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

H) Jours ouvrables:

Signifient 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 quatre (4) semaines consécutives ou plus.

.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.

.03 - NOTES (suite)

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.

D) Langue officielle de travail

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

E) Titres

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tout salarié visé par le certificat de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant du magasin, du gérant des départements et du personnel de bureau".

1.02 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 tel 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 entente, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage tel que prévu à la présente convention.

1.06 a) Les personnes exclues de l'unité d'accréditation n'exécutent pas de travail manuel dans l'établissement, à l'exception du gérant d'établissement, des gérants de rayons (départements) des viandes, des fruits et légumes et de l'épicerie, chacun dans leur rayon respectif et à la caisse, et des personnes suivantes:

André Daigneault, son épouse, leurs enfants, Monsieur Albert Daigneault et Madame Monique Lecomte. Quant à Madame Lecomte, employée de bureau, elle ne peut effectuer que le travail manuel relié à sa tâche, tel qu'elle le fait actuellement.

Pour ce qui est de la gérante de rayon (département) de caisse et service, elle ne peut effectuer que le travail manuel relié à sa tâche de supervision, sauf en cas d'urgence ou d'absence imprévue.

b) Les représentants (le vendeur ou fournisseur) de pain et gâteaux, croustilles, non food et de la compagnie Best Brand peuvent continuer à placer leurs marchandises pendant la durée de cette convention.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 (suite)

c) L'Employeur peut accorder des contrats à forfait pour l'entretien et la réparation générale de l'établissement et/ou de ses équipements ou faire exécuter ces travaux par une personne exclue de l'unité d'accréditation. Cependant, aucun salarié n'est mis à pied à cause de contrats à forfait.

d) Les représentants des autres fournisseurs peuvent vérifier les codes de leurs produits mais ne peuvent remplir les étalages.

e) Dans les cas de démonstration d'échantillon, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration et à distribuer des échantillons mais ne peuvent remplir les étalages.

f) Lors de rénovations, (i.e. mise en place de nouveaux équipements et/ou nouvel aménagement d'un département), un délai d'une semaine est loisible pour que des représentants puissent effectuer du travail manuel en compagnie des salariés à l'intérieur dudit département.

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

g) Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de dix dollars ($10.00) l'heure toute heure effectuée par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum d'une (1) heure. 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.

Pour l'application de la présente convention, les rayons de l'établissement sont au nombre de quatre (4) et sont les suivants:

- Viandes
- Fruits et légumes
- Epicerie
- Caisse et service.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.07 Aux fins d'échange de correspondance:

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

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

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

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 sans s'y limiter:

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

b) de déterminer les exigences raisonnables et nécessaires pour remplir un poste;

c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, 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 au travail et/ou les règlements visant à protéger l'entreprise et l'équipement.

L'Employeur utilise ces droits en conformité avec les autres dispositions de la convention, et les droits de la direction sont sujets à la procédure de grief s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention et/ou s'ils résultent en mesure disciplinaire 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)

2.02 L'Employeur peut créer tout nouveau poste et/ou classification nécessaire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification.

Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question des conditions de travail de ce nouveau poste et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à la présente convention.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié concerné afin de 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 licenciement et/ou de congédiement pour le salarié régulier en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

3.03 a) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après la période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.03 (suite)

b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de 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 "E" de la convention.

3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement ou indirectement 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 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.

3.08 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.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.08 (suite)

L'Union informe l'Employeur de la tenue d'un tel vote au moins deux (2) semaines à l'avance.

3.09 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié 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 pendant les heures d'affaires pour constater que les termes de la présente convention sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période de douze (12) mois au maximum. 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 durant une période de douze (12) mois les avantages sociaux, tels que:

- le régime d'assurance-collective
- le régime de soins dentaires.

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement détaillée des frais ainsi encourus et l'Union convient de 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 sans solde pour assister 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'accorder un tel permis d'absence durant la période du 10 décembre au 10 janvier, et durant les mois de juin, juillet et août;

c) le nombre de ces permis d'absence se limite à deux(2) salariés pour l'établissement pour chaque activité;

d) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de dix (10) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble de l'unité de négociation.

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 convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et/ou autres bénéfices monétaires.

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

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 (suite)

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 convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et/ou autres bénéfices monétaires.

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 de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède 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 comme assistant-délégué de nuit.

L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté peuvent être admissibles au poste de délégué ou assistant-délégué d'Union.

4.06 Le délégué d'Union a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur, cependant il 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 supérieur immédiat avant de quitter son travail.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.07 Le délégué d'Union ayant terminé sa période de probation n'est pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail qu'il peut accomplir selon les exigences normales de la tâche.

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

b) Les salariés membres du comité de négociation ne subissent 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. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur horaire normal de travail durant les négociations et leur jour de congé hebdomadaire leur est accordé en dehors des journées de négociation et/ou conciliation.

4.09 a) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage prévu exclusivement à des fins syndicales. Ce tableau d'affichage est installé à un endroit choisi entre l'Union et l'Employeur.

b) L'Union s'engage à remettre copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribuées sur les lieux de travail.

4.10 L'Employeur s'engage à défrayer:

a) Cinquante pourcent (50%) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention.

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

L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et ces frais d'impression doivent être raisonnables.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement depuis sa 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) Si une personne travaille dans l'établissement au service de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditaiton (EX: gérant d'établissement) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est définie telle que décrit en "a" pour l'application générale de la convention; cependant, un tel salarié est considéré comme s'il était embauché le jour de son intégration dans l'unité d'accréditation pour l'application des clauses concernant les mises à pied, les rappels au travail, les postes vacants et les promotions.

d) Les trente-cinq (35) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié régulier constituent une période de probation et les deux cent soixante-quinze (275) premières heures d'emploi travaillées de tout nouveau salarié à temps partiel constituent sa période de probation. Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

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 maintient selon les dispositions de la présente convention collective, les avantages sociaux tels que le régime d'assurance collective et le Régime de

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 e) (suite)

Soins Dentaires. L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais à encourir et le salarié convient de les rembourser selon l'entente intervenue entre lui et l'Employeur.

f) Une (1) fois l'an, vers le ler 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;
- son numéro d'assurance sociale;
- son sexe.

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

g) Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguité 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 pour l'une ou l'autre des raisons suivantes et la durée de son service continu est maintenu dans les autres cas:

1° S'il est dûment congédié et non-réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;

2° S'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à vingt-quatre (24) heures pour révoquer un départ volontaire ou une démission;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

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° Si un salarié régulier s'absente du travail pour une période de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs, sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours consécutifs programmés, sans en donner avis ou sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

5° A défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent la réception de son avis de rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe. Ce rappel doit être fait par lettre certifiée avec copie adressée à l'Union.

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

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 une classification égale ou inférieure à la sienne et/ou un autre rayon que le sien à la condition qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir. Dans un

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 b) (suite)

tel cas, le salarié reçoit le salaire de la classification du salarié qu'il a déplacé au même échelon qu'il occupait avant la mise à pied.

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

Les rayons dont il est fait mention ci-haut sont au nombre de quatre (4) et sont les suivants: viandes, fruits et légumes, épicerie, caisse et service.

5.04 a) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de rappel au travail à la condition que le salarié impliqué possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

b) Si un salarié ne peut se présenter à un rappel au travail parce qu'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, il doit faire la preuve de telle impossibilité physique, à défaut de quoi, les dispositions de l'article 5.02 sous-paragraphe 5ème s'appliquent. Si ladite impossibilité physique est prouvée et se termine et que la position ayant donné lieu au rappel existe toujours, le salarié retourne au travail dès qu'il lui est possible de le faire, pourvu qu'il avise l'Employeur dans un délai égal à celui que ce dernier doit donner au salarié qui occupe la position qu'il revendique.

c) Le salarié qui, suite à un déplacement causé par une mise à pied ou un avis de rappel après une mise à pied, occupe un poste autre que le poste antérieur qu'il détenait avant la mise à pied, est réintégré dans son poste antérieur dès qu'il y a ouverture dans ce dernier par préférence sur tout salarié.

5.05 Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied jusqu'à concurrence de douze (12) mois, s'il n'est pas demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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 dans une classification égale ou inférieure à la sienne, à condition qu'il possède des exigences normales de la tâche à accomplir.

b) Un tel salarié conserve son ancienneté de régulier pour un rappel ainsi que son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il est à un taux inférieur au taux maximum ou il obtient le maximum de la classification qu'il occupe comme temps partiel, soit le plus bas des deux (2).

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

d) Dans l'éventualité où un salarié se trouvant dans la situation prévue et décrite ci-dessus à la clause 5.06 c) redevenait un salarié régulier, son ancienneté serait dès lors établie, nonobstant les dispositions de la clause 5.13, selon le calcul suivant: son ancienneté de régulier antérieure à sa mise à pied telle que prévue à la clause 5.06 b), plus ses douze (12) mois de durée de mise à pied tels que stipulés à la clause 5.02, 3° ou selon la clause 5.13, selon le plus avantageux des deux.

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. 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. Ce salarié ne peut pas redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.08 A)

1. Tout salarié régulier mis à pied pour moins de six (6) mois reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

Ancienneté:	Préavis ou salaire:
Moins d'un(1) an d'ancienneté:	Une(1) semaine
Un(1) an d'ancienneté et plus:	Deux(2) semaines

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

a. d'une (1) semaine ou une (1) semaine de salaire, s'il compte moins d'un (1) an de service continu;

b. de deux (2) semaines ou de deux (2) semaines de salaire, s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;

c. de quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire, s'il compte de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;

d. de huit (8) semaines ou huit (8) semaines de salaire, s'il compte dix (10) ans ou plus de service continu.

B)

1. Tout salarié à temps partiel mis à pied pour moins de six (6) mois reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

Moins d'un (1) an d'ancienneté: deux (2) jours de huit (8) heures.

Un (1) an d'ancienneté et plus: trois (3) jours de huit (8) heures.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.08 B) (suite)

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

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

b. de deux (2) semaines ou un montant équivalent à ses deux (2) dernières paies hebdomadaires, s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;

c. de quatre (4) semaines ou un montant équivalent à ses quatre (4) dernières paies hebdomadaires, s'il compte de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;

d. de huit (8) semaines ou un montant équivalent à ses huit (8) dernières paies hebdomadaires, s'il compte dix (10) ans et plus de service continu.

C) Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié et une copie est remise en même temps au délégué d'Union.

D) Cette clause ne s'applique pas dans un cas de force majeure (Act of God), tel que incendie, inondation, tornade, etc...

E) Dans tous les cas où l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'oeuvre s'applique, l'Employeur doit donner à l'Union et aux salariés impliqués le même avis qu'au Ministre dans les mêmes délais.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 a) Pour tout poste temporairement dépourvu de la présence de son titulaire, l'Employeur désigne le salarié de son choix, en autant que le fait que ce salarié choisi par l'Employeur ait occupé cedit poste n'intervienne pas ou ne soit pas invoqué ou considéré au détriment de l'ancienneté lorsqu'il s'agit de combler ce même poste, s'il devient vacant en permanence.

b) Dans tous les cas de poste vacant de façon permanente et/ou de déplacement de personnel tel que stipulé en "e", l'ancienneté est prise en considération majeure par l'Employeur pour combler le poste vacant ou effectuer le déplacement de personnel en autant que le salarié possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

Le fardeau de prouver l'ancienneté du salarié et les exigences normales de la tâche appartient à l'Employeur.

Dans tous les cas de déplacement de personnel prévus ci-haut, pour satisfaire d'abord le salarié qui possède le plus d'ancienneté l'Employeur doit donner au salarié l'entraînement nécessaire pour lui permettre d'accomplir le travail de son nouveau poste.

c) Le salarié à temps partiel a la priorité sur tout candidat de l'extérieur de l'unité d'accréditation pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers, en autant qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

d) Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion selon la définition de promotion dans l'inter-

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 d) (suite)

prétation des termes.

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

- un salarié à temps partiel promu "salarié régulier";

- toute promotion et/ou mutation d'un salarié d'un poste à un autre;

- l'embauche d'un nouveau salarié.

f) Ces avis indiquent les postes vacants comblés et/ou 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 de l'établissement hebdomadairement.

Tout grief découlant d'un poste vacant et/ou d'un déplacement de personnel tel que prévu en "a" doit être exposé à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant le septième jour de l'affichage.

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

h) Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser un déplacement de personnel tel que

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 h) (suite)

stipulé en "a" et ses droits ne sont pas annulés pour un prochain déplacement.

5.11 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.

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

5.13 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante:

il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas un (1) an.

5.14 Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier et la clause 12.07 s'applique comme pour une promotion.

De plus, tous les bénéfices (ex. durée et paie de vacances, boni de Noël, etc) sont calculés en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

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

ARTICLE VI - MESURES CORRECTIVES 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.

Une copie de l'avis est remise au salarié, une au délégué d'Union et une autre est adressée à l'Union simultanément.

b) L'Employeur convient que le délégué d'Union est présent lorsque l'Employeur veut rencontrer un salarié dans le but d'appliquer une mesure quelconque. Le salarié impliqué peut demander au délégué d'Union de se retirer, s'il le désire. Le délégué ne peut discuter la mesure à ce moment.

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.

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

e) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié sans avoir reçu au préalable un avis écrit de congédiement.

Cet avis de congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons et la date effective d'un congédiement.

f) L'avis prévu à l'article 6.01 doit être remis au salarié concerné dans les quinze (15) jours après que l'Employeur a eu connaissance des faits qui en sont l'objet, connaissance dont la preuve lui incombe. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les quinze (15) jours suivant son retour au travail.

g) Toute mesure disciplinaire ou avertissement officiel doit contenir les raisons qui le motivent.

ARTICLE VI - MESURES CORRECTIVES ET SECURITE D'EMPLOI
(suite)

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

c) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit tel que défini à la clause 5.08 de la présente convention.

d) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et il est remis au salarié avec une (1) copie au délégué d'Union en même temps.

e) Le fardeau de prouver les faits donnant lieu à la rétrogradation appartient à l'Employeur.

6.03 a) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée en fonction de la gravité et/ou de la fréquence des raisons qui la motivent.

b) Le congédiement est considéré comme mesure disciplinaire de dernier recours possible.

c) Le fardeau de prouver les faits donnant lieu à la mesure disciplinaire ou administrative appartient à l'Employeur.

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

b) Aucun interrogatoire concernant une infraction pénale, par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur, n'est autorisé, permis ou toléré dans l'établissement sans que le ou les salariés soit(ent) accompagné(s) par le délégué d'Union.

c) Lors d'une perquisition, un interrogatoire, une admission ou accusation contre un salarié de la part de l'Employeur ou d'une agence de sécurité

ARTICLE VI - MESURES CORRECTIVES ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.04 c) (suite)

au service de l'Employeur, avec le consentement du salarié, toutes les informations, preuves, circonstances ou documents sont fournis à l'Union pour examen et appréciation lors de la procédure de grief.

6.05 Toute demande de l'Union lui ayant été refusée par l'Employeur pour l'obtention d'informations, preuves et/ou documents concernant une perquisition, un interrogatoire, une admission ou une accusation contre un salarié de la part de l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur ne peut servir contre un salarié en arbitrage.

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

6.07 La signature d'un salarié sur tout avis écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.08 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) L'Employeur convient que le salarié a droit de regard sur son dossier disciplinaire deux (2) fois par année, en autant que le salarié donne à l'Employeur une (1) semaine de préavis à cet effet.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

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

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

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

7.03 Deuxième étape: par écrit au gérant de l'établissement

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

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 quinze (15) 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 mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

7.06 Aux fins d'information relative à l'application de la convention 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 disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

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

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni pour substituer quelque nouvelle disposition, ni pour prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention. Cependant, dans tous les cas de suspension ou de congédiement, incluant la suspension et/ou le congédiement pour mesure administrative, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision prise par l'Employeur en regard d'un salarié. De plus l'arbitre a juridiction pour décréter le réembauchage du salarié et/ou pour établir tout montant de salaire dû à un salarié.

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

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

8.05 Tout grief qui n'a pas respecté les prévisions de la procédure de griefs de la présente convention ne peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

b) Dans tous les cas, les heures de travail quotidiennes doivent être consécutives à l'exception des périodes de repas, sauf dans le cas du salarié à temps partiel, et ce, selon son propre consentement.

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

b) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine, sauf de son consentement.

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.

9.03 a) La semaine normale de travail des salariés réguliers de jour est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs. Cependant, un salarié régulier de jour peut renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour cinq (5) jours non-consécutifs par semaine, selon son choix.

b) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés réguliers de jour sont de quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum est de dix (10) heures.

9.04 a) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

b) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum les lundi, mardi, mercredi et samedi, et de dix (10) heures maximum les jeudi et vendredi et de quatre (4) heures minimum, sauf pour les salariés à temps partiel étudiants (aux études à temps plein ou partiel) pour lesquels le minimum quotidien pourra être de trois (3) heures.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 Les heures normales des salariés de l'équipe de jour s'étalent entre sept heures (7:00) et dix-huit heures et trente minutes (18:30), sauf les exceptions suivantes:

1. Nonobstant ce qui précède un salarié de l'équipe de jour peut accepter de débuter ses heures normales entre six heures (6:00) et sept heures (7:00).

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

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

4. Durant la période des Fêtes (i.e. du 11 décembre au 24 décembre), les salariés réguliers de jour peuvent être programmée pour travailler deux (2) soirées par semaine.

9.06 a) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de nuit est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) journées consécutives, à savoir quatre (4) journées de huit (8) heures ou moins et d'une (1) seule journée où le maximum est de dix (10) heures.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous les salariés réguliers de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 (suite)

b) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel de nuit est de moins de quarante (40) heures. Aucun salarié à temps partiel n'est programmé plus de cinq (5) journées par semaine s'il travaille à l'équipe de nuit.

Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés à temps partiel de nuit peuvent être de dix (10) heures maximum pour deux (2) journées, et de huit (8) heures maximum pour toutes les autres journées de la semaine, et de quatre (4) heures minimum.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous les salariés à temps partiel de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

c) Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre dix-huit heures (18:00) et neuf heures (9:00) le lendemain matin.

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 salariés selon le volontariat par ordre d'ancienneté, l'Employeur affecte selon l'ordre inverse d'ancienneté, les salariés requis pour remplir ces mêmes postes, compte-tenu des classifications requises.

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 le moins d'ancienneté, en autant que le salarié de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 (suite)

c) Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement, à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

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

9.08 a) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures et trente minutes (18:30) les 24 et 31 décembre.

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

9.09 a) L'horaire de travail indiquant le nom, l'initiale et la date d'ancienneté du salarié est affiché avant midi (12:00), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail pour tous les salariés individuellement pour la semaine suivante.

b) Des changements peuvent être apportés le jour même, soit le vendredi entre douze heures (12:00) et dix-sept heures (17:00), et une copie conforme dudit horaire affiché, à l'encre et facilement lisible est alors remise au délégué d'Union.

Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après dix-sept heures (17:00) le jour de l'affichage, sauf dans les cas des salariés à temps partiel:

1. advenant une diminution d'heures des salariés à temps partiel, ils doivent être avisés la veille de chaque jour programmé;

2. advenant une augmentation d'heures des salariés à temps partiel, ils peuvent être avisés en tout temps, mais, dans ce dernier cas, ils ne sont pas obligés d'accepter une telle augmentation, le tout en accord avec les dispositions de la clause 9.11.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 (suite)

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

d) 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.

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

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.

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

9.11 a) L'Employeur convient que 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 programmés de façon à déplacer ou priver un salarié régulier actuel ou éventuel de sa possibilité de travail.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 b) L'Employeur doit programmer hebdomadairement pour la semaine suivante le maximum d'heures de travail disponibles par jour de façon à procurer au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté, le plus grand nombre d'heures de travail disponibles chaque jour et chaque semaine, premièrement dans sa classification et son rayon et ensuite dans sa classification et d'autres rayons en autant que le salarié à temps partiel puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir. La distribution des heures disponibles de travail se fait ensuite par ordre d'ancienneté selon les critères précités.

Si le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté n'est pas disponible pour l'horaire quotidien de travail le plus long, cet horaire est alors passé au salarié à temps partiel suivant disponible selon la liste d'ancienneté et il en est de même pour chaque horaire quotidien.

c) Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille le même nombre d'heures que l'ensemble des autres salariés réguliers pendant huit (8) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de vacances payées ou de congé de maternité, 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 payées ou congé de maternité, tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié qu'il remplace.

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 pour commencer au plus tôt à onze heures et trente minutes (11:30) pour se terminer au plus tard à quatorze heures et trente minutes (14:30). Par contre, cette période de dîner peut être prise à onze heures (11:00) par le salarié entré au travail avant huit heures (8:00).

c) La période de souper est prévue pour commencer au plus tôt à seize heures et trente minutes (16:30) et se terminer pas plus tard qu'à dix-neuf heures et trente minutes (19:30).

Par contre, cette période de souper peut être prise à seize heures (16:00) pour le salarié entré au travail ou ayant dîné à onze heures (11:00).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi (1/2) heure pour son repas, au milieu de sa période quotidienne de travail. Cette période de repas est payée et fait partie de son horaire de travail.

10.03 Aucun salarié 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 cinq (5) heures ou moins doit prendre une (1) pause payée de quinze (15) minutes.

10.04 b) (suite)

Le salarié à temps partiel qui doit travailler durant une période quotidienne de plus de cinq (5) heures, doit prendre deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune à raison d'une l'avant-midi et d'une l'après-midi pour le salarié à temps partiel de jour, et d'une à chaque demi-période quotidienne de travail pour le salarié à temps partiel de nuit.

Nonobstant ce qui précède en b), un salarié à temps partiel de jour qui débute sa période quotidienne normale de travail à seize heures et trente minutes (16:30) ou plus tard n'a droit à aucune pause pour cette dite période quotidienne normale.

c) Autant que possible la pause est prise au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne. Un salarié 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 à moins de circonstances exceptionnelles. Le moment de la prise de cette pause est déterminé par le gérant de rayon.

10.05 Tout salarié qui doit travailler en temps supplémentaire plus de trois (3) heures avant ou après sa journée normale de travail doit prendre une pause payée de quinze (15) minutes et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

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, à l'intérieur, soit à la salle de repos ou à l'extérieur de l'établissement au choix du salarié. Toutefois, à la demande de l'Employeur, les salariés de l'équipe de nuit doivent tous quitter l'établissement en même temps si l'un d'entre eux désire quitter l'établissement pour la période de repas, et toutes les périodes de repos doivent être prises à l'intérieur.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 a) Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien de travail.

b) Le salarié à temps partiel est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures par jour les lundi, mardi, mercredi et samedi et en plus de dix (10) heures par jour les jeudi et vendredi.

c) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédant de quarante (40) heures par semaine et/ou en excédant du nombre normal de jours ou d'heures quotidiennes prévu à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

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

Le temps supplémentaire quotidien devient effectif à compter de la sixième (6ème) minute et est rétribué et calculé à partir de la première (1ère) minute de surtemps.

11.02 a) Le travail effectué par un salarié régulier durant son congé hebdomadaire doit être rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6ème) journée de travail de la semaine est considérée comme son congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

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

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

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

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

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

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

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire 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 de surtemps 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, le salarié impliqué en est prévenu 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 effectuer du temps supplémentaire:

Pour faire 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;

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.09 (suite)

Pour faire 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.

Les rayons dont il est fait mention ci-haut sont au nombre de quatre (4) et sont les suivants: viandes, fruits et légumes, épicerie, caisse et service.

ARTICLE XII - SALAIRES

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

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

c) Les mécanismes salariaux paraissent à l'annexe "B".

12.02 Aucune réduction de salaire ne résulte de l'adoption de cette convention, sauf dans la mesure où elle y pérsoit.

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

Si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le mercredi, à moins de circonstances incontrôlables.

12.04 a) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: le nom et l'initiale du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier, les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées,

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.04 a) (suite)

le salaire brut, les déductions effectives et le salaire net.

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.

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 suivant la date effective.

12.07 Tout salarié promu, est rétribué 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 classification, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

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

12.09 a) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille temporairement dans une classification

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.09 a) (suite)

inférieure à la sienne.

b) Le salarié affecté par l'Employeur à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour trois (3) jours ou plus, au cours d'une même semaine, incluant le congé hebdomadaire reçoit une prime de quarante cents (0.40¢) l'heure pourvu que le salaire rajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté pour tout le temps du remplacement. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification où il est affecté.

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

d) Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une fonction exclue de l'unité de négociation, il conserve et bénéficie au moins de tous les droits et privilèges de la convention.

Un salarié de l'unité de négociation peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité de négociation.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 a) Tout salarié qui travaille à l'équipe de nuit a droit à une (1) prime de soixante quinze cents (0.75¢) l'heure.

13.01 b) La prime ci-haut mentionnée fait partie intégrante du salaire normal du salarié sauf pour le calcul du temps supplémentaire.

13.02 L'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés le ou avant le 8 décembre de chaque année et le boni est calculé de la manière suivante:

a. Le salarié régulier reçoit un montant de cent vingt-cinq dollars ($125.00).

b. Le salarié à temps partiel qui a douze(12) mois d'ancienneté au 8 décembre de l'année en cours reçoit un montant de cinquante dollars ($50.00).

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

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

Durée de service au ler mai (ancienneté)	Durée et paie des vacances annuelles payées des salariés réguliers:	Durée et paie des vacances annuelles payées des salariés 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 durant l'année de référence	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés durant l'année de référence
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans.	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances annuelles payées	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances annuelles payées	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante
Huit (8) ans et plus	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances annuelles payées	Quatre (4) semaines payables à 8% des gains totaux gagnés du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante

14.02 Le salarié reçoit sa paie de vacances au même moment que sa paie hebdomadaire précédant son départ pour ses vacances.

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

b) Le choix des vacances se fait par ancienneté parmi les salariés de l'établissement et par rayon séparément.

c) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

14.04 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage de l'établissement 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.

14.05 a) L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent leurs vacances durant la période normale qui s'étend du 1er juin au 1er octobre; cependant un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année prise de vacances qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante, sauf entre le 15 décembre et le 15 janvier et lors de la semaine précédant Pâques.

14.05 b) Exceptionnellement et pour un motif sérieux, et avec l'autorisation de l'Employeur sur préavis de quinze (15) jours, un salarié peut prendre des vacances anticipées entre le 15 janvier et le 1er mai de l'année en cours, sauf dans la semaine précédant Pâques. En ce cas, le crédit de vacances lui est payé à la date à laquelle il y aurait normalement droit. Cette autorisation ne sera pas indûment refusée.

c) Le fait de prendre des vacances anticipées n'élimine pas le choix du salarié pour établir le reste de ses vacances sur la programmation de vacances.

14.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en vacances en même temps dans une même classification, et ce, dans chaque rayon.

14.07 a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité.

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.

Toutefois, le salarié régulier qui est absent plus de quatre (4) mois pour maladie ou accident ou plus de six (6) mois de congé de maternité, mais moins de douze (12) mois, est payé sur la même base de pourcentage que le salarié à temps partiel, tel que prévu en 14.01.

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.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.08 Le salarié a droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines de vacances consécutives ou non-consécutives selon son choix, et l'excédent est choisi après que les autres salariés ont choisi les leurs.

14.09 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

14.10 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.

14.11 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit lors de son départ, au paiement du salaire de vacances dû au moment de son départ tel que prévu à 14.01 auquel s'ajoute le calcul du pourcentage approprié selon son ancienneté à la date de son départ sur ses gains totaux réalisés depuis le 1er mai de l'année en cours jusqu'à la date effective de son départ.

14.12 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, à prendre après entente mutuelle avec l'Employeur.

15.01 a) Le salarié a droit aux congés statutaires payés et chômés suivants:

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

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

b) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé statutaire par une indemnité équivalente en pourcentage à une journée soit .004 de son salaire brut gagné durant l'année de référence et le paiement en est effectué lors de la paie de la semaine suivant ledit congé.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.01 b) (suite)

Ladite année de référence est calculée de la date du congé statutaire à la date de douze (12) mois précédant ledit congé statutaire.

c) Pour avoir droit au paiement d'un congé statutaire, le salarié doit avoir travaillé sa dernière journée cédulée avant le congé statutaire et sa prochaine journée cédulée après le congé statutaire, à moins de raison valable dont la preuve lui incombe, si absent.

15.02 Si un ou des congé 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.

15.04 a) Au cours d'une (1) semaine comportant un (1) jour de congé statutaire, si à cause des exigences du travail, un salarié régulier travaille plus de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une (1) semaine comportant deux (2) jours de congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre(24) heures ou en plus de trois (3) jours.

b) Au cours d'une (1) semaine comportant un (1) congé statutaire, si à cause des exigences du travail, un salarié à temps partiel travaille plus de trente-deux (32) heures, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures. Au cours d'une (1) semaine comportant deux (2) jours de congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde une absence sans perte de salaire aux salariés dans les cas suivants:

a. Cinq (5) jours consécutifs à compter du décès, à l'occasion de la mort du conjoint, du fils et/ou de la fille;

b. Trois (3) jours consécutifs à compter du décès, à l'occasion de la mort du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère du frère et/ou de la soeur du salarié;

c. Un (1) jour, soit celui des funérailles à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-soeur, du petit-fils, de la petite-fille du salarié;

d. Le salarié régulier a droit à un (1) congé chômé et payé d'une (1) journée de huit (8) heures à l'occasion du mariage et le temps partiel de quatre (4) heures.

e. Le jour de la naissance et le jour du retour de la mère de l'hôpital, à l'occasion de la naissance d'un enfant du salarié ou le jour de l'adoption d'un enfant par le salarié;

f. 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 aller-retour de son domicile.

16.02 Pour l'application de l'article XVI et à l'exception des cas visés par 16.01 d), les salariés sont payés uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles le salarié est absent.

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié change de 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 de tels congés.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle sans salaire non-autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné et la lettre doit fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission.

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

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

b) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié et sérieux.

c) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motifs justifiés et sérieux 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. Dans ce cas, le délai mentionné en 17.01 ne s'applique pas;

3. pour toute cause de séparation et/ou divorce;

4. pour fins de répondre à des examens scolaires.

d) Un salarié en permis d'absence selon la convention maintient tout ses droits et privilèges à l'exception du salaire pendant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

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 neuf (9) mois après la fin de la grossesse.

A son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle ne l'avait jamais laissé.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 A) Continuité de salaire en cas de maladie:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie.

Description du bénéfice:

Six (6) jours payés (i.e. quarante-huit (48) heures payées) par année de calendrier renouvelable au 1er janvier de chaque année, et ce, à compter du 1er janvier 1986.

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

Paiement:

a) Le plein montant du salaire brut du salarié régulier;

18.02 A) (suite)

Paiement: (suite)

b) Les congés de maladie sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiement:

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

1. Le salarié régulier doit prévenir (par téléphone ou autres) son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

   a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail;

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

2. Sur demande, le salarié devra produire une attestation médicale de son incapacité.

B) Le salarié à temps partiel bénéficie d'un crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'incapacité occasionnelle dans une même année civile, sous forme d'une indemnité fixée pour chaque jour à .004 de la rémunération totale qu'aura perçue le salarié dans l'année courante. Cette indemnité lui est calculée à compter du 1er janvier 1986, et versée par la suite le ou vers le 31 décembre de chaque année ou lors de son départ, s'il quitte l'emploi.

En considération du crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'incapacité occasionnelle que lui accorde le paragraphe précédent, le salarié à temps partiel ne bénéficie d'aucune rémunération s'il s'absente pour une cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie occupationnelle reconnue par la C.S.S.T. ou un accident de travail.

18.03 Régime d'assurance collective

Le salarié régulier est protégé par un régime d'assurance collective pendant la durée de la présente convention.

L'Employeur paie cinquante pourcent (50%) et le salarié paie cinquante pourcent (50%) de la prime requise pour donner droit au salarié et à ses dépendants à la protection du régime d'assurance collective de l'Employeur. Les avantages de ce régime sont ceux offerts par le plan d'assurance-groupe de Métro-Richelieu Inc. à ses membres détaillants. Copie du livret d'assurance-groupe est disponible en tout temps à la demande du salarié.

18.04 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident est rétabli à son poste dès que son état de santé lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident si le poste est disponible, sinon la procédure de mise à pied s'applique.

18.05 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un 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 a) Tout salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son départ du travail reçoit paiement pour les heures non-travaillées au cours de la journée dudit accident et à cause de ce fait.

18.06 b) De plus, l'Employeur doit payer aux salariés accidentés, l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail jusqu'à concurrence des premiers quatorze (14) jours suivant un accident survenu au travail.

Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

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

18.07 a) A compter du 1er mai 1986, l'Employeur verse à la Caisse de Soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, neuf cents (0.09¢) 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.

b) A compter du 1er mai 1987, l'Employeur verse à la Caisse de Soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, dix cents (0.10¢) par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins dentaires des Employés de Commerce du Québec.

c) Pour les fins des paragraphes a) et b) qui précèdent, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un salarié régulier faisant partie de l'Unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'Exclusion des prestations hebdomadaires d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.08 a) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail et le salarié n'exécute aucun travail qui peut être dangereux pour sa sécurité ou sa santé et il ne peut perdre de salaire et/ou être pénalisé pour ce fait.

b) Dans l'établissement, un comité paritaire de sécurité et santé au travail est formé de deux (2) représentants maximum de l'Employeur et de deux (2) salariés maximum désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer lorsque la situation l'exige et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée à l'Union.

Ce comité se réunit durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité. Par contre, les représentants des salariés lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité le font sans perte de salaire.

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. étudie les rapports mensuels des accidents et fait 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.

18.08 f) Le comité fait enquête sur tout accident au 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.

g) 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.

h) Aucune décision des responsables des Comités de Sécurité et Santé et aucune décision de l'Employeur, d'un salarié ou de l'Union en regard de la clause 18.08 ne seront sujettes à la procédure de règlement des griefs ni à l'arbitrage établie par la présente convention.

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 dans une autre cause que la sienne reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 Buanderie et Uniformes

a) L'Employeur fournit aux salariés le costume ou la partie du costume de travail qu'ils sont requis de porter.

20.01 b) Le salarié en est responsable advenant un bris ou un vol et le remplace à ses frais, sauf s'il s'agit d'un accident survenu durant le travail dont la preuve lui incombe.

c) Le salarié est responsable de son entretien sauf pour le rayon des viandes.

d) L'Employeur s'engage à fournir gratuitement et à renouveler au besoin, ou au moins au 30 avril de chaque année:

- un (1) uniforme pour le salarié en période de probation et pour celui qui fait vingt (20) heures ou moins;

- deux (2) uniformes pour le salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation et qui fait plus de vingt (20) heures par semaine;

- trois (3) uniformes pour le salarié régulier qui a complété sa période de probation.

e) L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile, des vêtements adéquats pour les saisons froides ou pluvieuses.

De plus, l'Employeur fournit les vêtements adéquats et nécessaires au travail dans le congélateur et des sarraux aux salariés de l'équipe de nuit.

20.02 Les parties reconnaissent l'importance de la propreté dans la tenue vestimentaire des salariés au travail.

20.03 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.

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 engagnées contre un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions.

20.05 Toute gratification et/ou pourboire sont la propriété exclusive du salarié. L'Employeur ne peut le retenir, 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 L'Employeur fournit au salarié un (1) casier pour ses effets personnels, lequel casier est partagé avec d'autres salariés.

20.08 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.

20.09 Caisse d'Economie

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

20.10 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dû sont remis à ses ayants droit par l'Employeur.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 7 février 1986 et elle demeure en vigueur jusqu'au 6 février 1988.

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

SIGNE A Laval (QUEBEC), CE 11 ième JOUR DU MOIS DE mars DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-SIX.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
L.A. Daigneault Fils Ltée	Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES POUR LES SALARIES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR ET AYANT TERMINE LEUR PERIODE DE PROBATION A LA DATE DE RATIFICATION DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

CODE REG.	CODE T.P.	CLASSIFICATIONS:	EN VIGUEUR LE: 07/02/86	11/05/86	03/05/87
1.		COMMIS JUNIOR: a) préposé à l'emballage des commandes et/ou	$345.00	$327.75	$345.00
	.01	b) préposé aux commandes à l'auto et/ou c) préposé au trie des bouteilles vides et/ou d) préposé au nettoyage	$ *8.62	$ *8.19	$ *8.62
2.		COMMIS "A" a) préposé à l'emballage des viandes et/ou	$420.00	$399.00	$420.00
	.02	b) préposé au comptoir de charcuterie et/ou c) préposé à l'emballage des fruits et légumes et/ou d) caissier	$ *9.74	$ *9.25	$ *9.74

* Nonobstant ce qui est prévu au tableau ci-haut, les salariés suivants sont rémunérés respectivement aux taux suivants:

	07-02-86	11-05-86	03-05-87
Rivard, Martin :	$6.75	$6.41	$6.75
Bolduc Tanguay, Brigitte:	$8.99	$8.54	$8.99

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES POUR LES SALARIES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR ET AYANT TERMINE LEUR PERIODE DE PROBATION A LA DATE DE RATIFICATION DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE (suite)

CODE		CLASSIFICATIONS:	EN VIGUEUR LE:		
REG.	T.P.		07/02/86	11/05/86	03/05/87
3.		COMMIS "B" a) préposé au travail général dans l'épicerie et/ou b) préposé au travail général dans les fruits et légumes et/ou c) apprenti-boucher (devient boucher après 2 ans d'ancienneté).	$425.00	$403.75	$425.00
	.03		$ *9.86	$ *9.37	$ *9.86
4.		BOUCHER	$460.00	$437.00	$460.00
	.04		$ 10.74	$ 10.20	$ 10.74

LE PREPOSE AUX CLES DE NUIT RECOIT UNE PRIME DE $5.00 PAR SEMAINE.

* Nonobstant ce qui est prévu au tableau ci-haut, les salariés suivants sont rémunérés respectivement aux taux suivants:

	07/02/86	11/05/86	03/05/87
D'Anjou,Gino :	$10.62	$10.09	$10.62
Beauregard,Robin:	$ 7.99	$ 7.59	$ 7.99

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES POUR LES SALARIES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR ET N'AYANT PAS TERMINE LEUR PERIODE DE PROBATION A LA DATE DE RATIFICATION DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

CODE		CLASSIFICATIONS:		EN VIGUEUR LE:	
REG.	T.P.		07/02/86	Fin de période de probation	03/05/87
1.		COMMIS JUNIOR: a) préposé à l'emballage des commandes et/ou	$255.00	$256.50	$270.00
	.01	b) préposé aux commandes à l'auto et/ou c) préposé au trie des bouteilles vides et/ou d) préposé au nettoyage	$ 6.37	$ 6.41	$ 6.75
2.		COMMIS "A" a) préposé à l'emballage des viandes et/ou	$310.00	$313.50	$330.00
	.02	b) préposé au comptoir de charcuterie et/ou c) préposé à l'emballage des fruits et légumes et/ou d) caissier	$ 7.49	$ 7.47	$ 7.86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES POUR LES SALARIES AU SERVICE DE L'EMPLOYEUR ET N'AYANT PAS TERMINE LEUR PERIODE DE PROBATION A LA DATE DE RATIFICATION DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE (suite)

CODE		CLASSIFICATIONS:	EN VIGUEUR LE:		
REG.	T.P.		07/02/86	Fin de période de probation	03/05/87
3.		COMMIS "B" a) préposé au travail général dans l'épicerie et/ou	$315.00	$318.25	$335.00
	.03	b) préposé au travail général dans les fruits et légumes et/ou c) apprenti-boucher (devient boucher après 2 ans d'ancienneté).	$ 7.61	$ 7.59	$ 7.99
4.		BOUCHER	$350.00	$351.50	$370.00
	.04		$ 8.49	$ 8.41	$ 8.86

LE PREPOSE AUX CLES DE NUIT RECOIT UNE PRIME DE $5.00 PAR SEMAINE.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES POUR LES SALARIES EMBAUCHES APRES LA DATE DE RATIFICATION DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE

CODE			ANCIENNETE				
REG.	T.P.	CLASSIFICATIONS:	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
1.	.01	COMMIS JUNIOR: a) préposé à l'emballage des commandes et/ou b) préposé aux commandes à l'auto et/ou c) préposé au trie des bouteilles vides et/ou d) préposé au nettoyage	$210.00 $ 5.00	$242.00 $ 5.50	$258.00 $5.75	$274.00 $ 6.00	$290.00 $ 6.25
2.	.02	COMMIS "A" a) préposé à l'emballage des viandes et/ou b) préposé au comptoir de charcuterie et/ou c) préposé à l'emballage des fruits et légumes et/ou d) caissier	$240.00 $ 5.75	$280.00 $ 6.25	$300.00 $ 6.50	$320.00 $ 6.75	$340.00 $ 7.00

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES POUR LES SALARIES EMBAUCHES APRES LA DATE DE RATIFICATION DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE (suite)

CODE			ANCIENNETE				
REG.	T.P.	CLASSIFICATIONS:	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
3.		COMMIS "B" a) préposé au travail général dans l'épicerie et/ou	$280.00	$300.00	$315.00	$330.00	$355.00
	.03	b) préposé au travail général dans les fruits et légumes et/ou c) apprenti-boucher (devient boucher après 2 ans d'ancienneté)	$ 6.74	$ 7.12	$ 7.49	$ 7.87	$ 8.24
4.		BOUCHER	$330.00	$350.00	$365.00	$380.00	$400.00
	.04		$ 7.00	$ 8.00	$ 8.50	$ 9.00	$ 9.50

LE PREPOSE AUX CLES DE NUIT RECOIT UNE PRIME DE $5.00 PAR SEMAINE.

ANNEXE "B"

MECANISMES SALARIAUX

Tous les salariés, réguliers et à temps partiel, au service de l'Employeur et ayant terminé leur période de probation à la date de ratification de la présente convention collective maintiennent, à compter de cette même date, leur même salaire qu'au 30 janvier 1986 et ce, jusqu'au 10 mai 1986 inclusivement. A compter du 11 mai 1986, cesdits salariés subissent une baisse de cinq pourcent (5%) de leur salaire précité et ce, jusqu'au 2 mai 1987 inclusivement. A compter du 3 mai 1987, cesdits salariés retrouvent leur même salaire qu'au 30 janvier 1986 et ce, pour le reste de la durée de la présente convention collective.

Tous les salariés, réguliers et à temps partiel, au service de l'Employeur et n'ayant pas terminé leur période de probation à la date de ratification de la présente convention collective maintiennent à compter de cette même date, leur même salaire qu'au 30 janvier 1986 et ce, jusqu'à la fin de leur période de probation respective. A compter de la fin de leur période de probation respective, cesdits salariés sont rémunérés selon le nouveau taux de salaire prévu pour leur classification respective tel qu'apparaissant à l'Annexe "A" de la présente convention collective et ce, jusqu'au 2 mai 1987 inclusivement. A compter du 3 mai 1987, cesdits salariés sont rémunérés selon le nouveau taux de salaire prévu pour leur classification respective, à cette même date, tel qu'apparaissant à ladite Annexe "A" et ce, pour le reste de la durée de la présente convention collective.

Tous les salariés, réguliers et à temps partiel, embauchés après la date de ratification de la présente convention collective, sont rémunérés au taux prévu à l'intérieur de leur classification selon leur ancienneté et progressent à l'intérieur de l'échelle de salaire de leur classification selon leur ancienneté jusqu'à ce qu'ils en atteignent le taux maximum, le tout, tel que prévu à l'Annexe "A" de la présente convention collective.

ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE ET DE CLASSIFICATION DES SALARIES

I - SALARIES REGULIERS

NOM:	ANCIENNETE: (jour/mois/année)	CLASSIFICATION:
LAMY, Gisèle	20/01/74	Commis "A"
DUMONT, Jean-Pierre	03/10/76	Commis "B"
BLANCHETTE, Marguerite	03/04/77	Commis "A"
JACOB, Paul	11/09/78	Commis "B"
PILOTE, Luc	18/09/78	Commis "B"
LOISELLE, Paul	28/08/79	Boucher
BLACKBURN, Gaétan	09/07/84	Boucher

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

NOM:	ANCIENNETE: (jour/mois/année)	CLASSIFICATION:
PLOUFFE, Jacinthe	16/07/79	Commis "A"
DEMERS, Gabrielle	10/09/79	Commis "A"
TURCOTTE, Micheline	01/10/79	Commis junior
FORGUES, Diane	07/11/79	Commis "A"
NADEAU, Lise (Mme)	03/12/79	Commis "A"
D'ANJOU, Gino	02/01/80	Commis "B"
BRIEN, Elizabeth	01/02/80	Commis "A"
CYR GOYETTE, Lucie	05/06/80	Commis "A"
MARCHESSEAULT, Daniel	12/08/80	Commis junior
LEDUC, François	02/01/81	Commis junior
LARRIVEE, Marcel	12/01/81	Commis "B"
MONTAGNE, Denis	25/05/81	Commis "B"
JACOB BEAUDRY, Pierrette	04/09/81	Commis "A"

ANNEXE "C" (suite)

LISTE D'ANCIENNETE ET DE CLASSIFICATION DES SALARIES (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

NOM:	ANCIENNETE: (jour/mois/année)	CLASSIFICATION:
BOLDUC TANGUAY, Brigitte	27/10/83	Commis "A"
RIVARD, Martin	01/04/85	Commis junior
BEAUREGARD, Robin	13/05/85	Commis "B"
LACROIX, Pascal	31/10/85	Commis "B"
SNYDER, Guy jr	31/10/85	Commis junior
CAREY, Hélène	12/11/85	Commis "A"
PORLIER, Suzie	11/12/85	Commis "A"
DUMONT, Francis	19/12/85	Commis junior
CARRIER, André	27/12/85	Commis junior
BERGERON, Eric	23/01/86	Commis junior
FONTAINE, Serge	24/01/86	Commis "B"

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L.A. DAIGNEAULT FILS LTEE

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE

LOCAL 504, T.U.A.C.

Nonobstant toute disposition contraire de la présente convention collective, les parties conviennent que monsieur Marcel Larrivée et monsieur Denis Montagne maintiennent un droit prioritaire à un poste de salarié régulier dans la classification de Commis "B" ou au maximum d'heures de travail disponibles d'un poste de salarié à temps partiel dans cette même classification, avant tout autre salarié à temps partiel sauf monsieur Gino D'Anjou et ce, même si leur période de mise à pied et de rappel est terminée.

Signé à Laval, Québec, ce 11 ième jour du mois de mars de l'année mil neuf cent quatre-vingt-six.

L.A. DAIGNEAULT FILS LTEE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 504, T.U.A.C.

Jacqueline Marcoux

Jean-Guy Provencal

RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

À

ANNEXE "E"

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE — LOCAL 504
1576 ouest, rue King, suite 215
Sherbrooke, Québec J1J 2C3

MOIS/PÉRIODE DE DÉDUCTION

DU ..... 19 ...

AU ..... 19 ...

69.

SOCIALE (CHIFFRES)	NUMÉRO DU SALARIÉ	NOM ET PRÉNOMS - COMPLETS • (INDIQUER AUSSI TOUT CHANGEMENT)	S'IL S'AGIT D'UN NOUVEAU SALARIÉ: ADRESSE AU COMPLET ♦ (INDIQUER AUSSI NO. APP.)	DATE NAISS. J. M. A.	DATE EMPLOI J. M. A.	RETENUES SYNDICALES 1	2	3	4	5	POUR NOUV SALARIÉS: D. INITIATION	MOIS D'AVANCE	TOTAL	CODE CLASSE D'EMPL (VERSO)	TAUX DE SALAIRE ACTUEL	DATE DE CESSATION J. M.
						$	$	$	$	$	$	$	$		$	
					TOTAUX	$	$	$	$	$	$	$	$			

N.B., joindre applications de membres et autorisations de déductions pour nouveaux salariés

TOTAL GÉNÉRAL

INSTRUCTIONS SUR LE PROCÉDÉ DE DÉDUCTIONS DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

Période de déduction

— Indiquer clairement la période de déduction au coin supérieur droit de la feuille. Ex.: 17 déc. 1972 au 20 janv. 1973.

Nom et prénoms

— Indiquer le nom et prénoms au complet, de préférence par ordre alphabétique et caractères BLOC.
Ex.: BEAUDRY, JEAN-PIERRE et non J.P. — Indiquer si changement de nom.

Identification du salarié

— Indiquer clairement et correctement le numéro de l'employé (6 chiffres pour salarié régulier — 7 chiffres pour salarié à temps partiel). Indiquer également le numéro d'assurance sociale.

Cotisations

DÉDUCTIONS HEBDOMADAIRES :

— Indiquer le montant de la cotisation dans la colonne appropriée.

— Si la déduction n'a pas été faite au cours d'une ou plusieurs semaines, donner le motif de non-déduction dans la case de la semaine appropriée. Ex.: malade, absent, transféré au mag. #, venant du mag. #, promotion, etc.

— Déduire les arrérages à la première paie de l'employé après son absence, en plus de la cotisation régulière. Si l'absence a eu lieu à la dernière semaine de la période, en tenir compte sur les feuilles de la période suivante. L'Union remboursera le membre, s'il y a lieu, conformément aux Statuts et Règlements du Local : 504

Nouveaux employés
Documents

— Faire compléter et signer en double les documents suivants :

A) Application de membre — ORIGINAL + COPIE JAUNE POUR L'UNION ;

B) Autorisation de déduction à la source LA COPIE JAUNE POUR L'UNION ET L'ORIGINAL POUR LA COMPAGNIE.

Nouveaux employés
Droits d'initiation

— Exigibles de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur pour chaque catégorie.

— Payables conformément à la procédure en vigueur.

Nouveaux employés
Mois d'avance

— Exigible de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur conformément à la procédure établie.

— Remboursable au salarié qui cesse d'être à l'emploi de la compagnie ou qui sort de l'unité de négociation, et qui est en règle dans ses contributions syndicales.

Renseignements supplém.
Formule de rapport, etc.

Appeler ou écrire à : "UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE" - LOCAL 504
1576 ouest, rue King, suite 215
Sherbrooke, Québec J1J 2C3
Tél: (819) 569 9488

— C O D E —

Numéro de code à être utilisé sur le rapport	Code Number to be used on the Report

ANNEXE "F"

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTERVENU ENTRE

L.A. DAIGNEAULT FILS LTEE

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

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

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

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Tous les salariés réguliers et à temps partiel, sans exception, retournent au travail à compter du 10 février 1986 ou dès que possible en vertu de la cédule de travail établie à leur intention lors de cette même date, sans perte ni interruption d'ancienneté, de droits et/ou privilèges acquis, de même que sans qu'aucune mesure disciplinaire et/ou représaille de quelque nature que ce soit, ne soit prise contre l'un ou l'autre desdits salariés. De plus, l'Employeur et l'Union conviennent qu'aucune action légale et/ou poursuite judiciaire en dommages et intérêts et/ou de tout autre ordre n'est et/ou ne sera intentée contre l'Employeur, l'Union, ses mandataires, ses représentants, ses membres et/ou contre l'un ou l'autre des salariés.

Il est de même entendu que chaque partie assume les frais et dépens judiciaires qui ont été, sont ou seront encourus, par le moyen de poursuites judiciaires lors du conflit et qu'en aucun cas une partie n'exigera de l'autre des frais ou dépens adjugés en justice.

ANNEXE "F" (suite)

2. Les parties s'engagent à signer la convention collective au plus tard dans la semaine du 17 février 1986.

En foi de quoi, les parties signent à Granby, ce 7 février 1986.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION