



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

A.N^o (25-528-01)

DÉPÔT

Dépôt N^o: 85 10 100

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

01757-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-28247-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				85-02-04	87-01-31	28

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 486 UIEC Att: M. Jean-Guy Séguin 20 rue Hamilton Nord Ottawa, Ontario K1Y 1B6	<input type="checkbox"/> Déposant Supermarché I.G.A. Riviera 22 ave des Flandres Touraine, QC. J8T 4R7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>6328 (8)</u> Affiliation <u>07</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: SUPERMARCHÉ TASSE LIÉE (RIVIERA I.G.A.). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

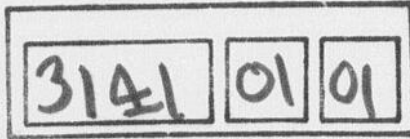
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-10-17

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

28247-01(25528-01)
7757-8



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SUPERMARCHÉ I.G.A. RIVIERA
22 DES FLANDRES
TOURAINÉ, QUÉBEC

ci-après appelé "l'Employeur"

ET

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 486
20 avenue Hamilton Nord
Ottawa, Ontario
K1Y 1B6

ci-après appelé "l'Union"

*Reçu de l'union
85-10-10
M*

INDEX

ARTICLE		PAGE
	DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES.....	2
1 -	RECONNAISSANCE.....	4
2 -	DROITS DE LA DIRECTION.....	5
3 -	ADHÉSION SYNDICALE.....	6
4 -	FONCTIONS SYNDICALES.....	7
5 -	ANCIENNETÉ.....	10
6 -	DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	16
7 -	PROCÉDURE DE GRIEF.....	18
8 -	ARBITRAGE.....	21
9 -	HEURES DE TRAVAIL.....	22
10 -	PAUSE ET REPAS.....	27
11 -	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	29
12 -	SALAIRES.....	31
13 -	PRIMES.....	33
14 -	VACANCES PAYÉES.....	34
15 -	CONGÉS STATUTAIRES.....	37
16 -	CONGÉS SPÉCIAUX.....	38
17 -	PERMIS D'ABSENCE.....	39
18 -	SÉCURITÉ SOCIALE.....	44
19 -	FONCTIONS JURIDIQUES.....	47
20 -	CLAUSES GÉNÉRALES.....	48
21 -	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	49
	ANNEXE "A" (SALAIRES).....	51
	LETTRE D'ENTENTE (ARTICLE 1.05).....	56
	LETTRE D'ENTENTE (ARTICLES 9 & 11).....	57

DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

P/2

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

- a) salarié: tout salarié régi par la présente convention collective et membre de l'unité de négociation pour laquelle l'Union est l'agent négociateur exclusif selon les dispositions de l'article 1.01;
- b) salarié régulier: un salarié qui travaille quarante (40) heures par semaine;
- c) salarié à temps partiel: tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire et qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine;
- d) établissement: établissement décrit au certificat d'accréditation et exploité par l'employeur;
- e) promotion: mutation d'un salarié à une classification comprenant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que celui de la classification qu'il occupait;
- f) rétrogradation: mutation d'un salarié à une classification comprenant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé que celui de la classification qu'il occupait;
- g) jour: à moins de stipulations contraires, le mot jour, dans la présente convention collective, signifie jour de calendrier;
- h) jour ouvrable: signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés à l'article 15:01.

NOTES:

- a) le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu, et à moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclus le singulier et vice-versa;
- b) toutes annexes de cette convention collective font partie intégrante de ladite convention collective;
- c) rien, dans la présente convention, ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou à une obligation de l'Employeur imposée ou découlant d'une loi d'ordre public ou à un règlement en vigueur ou qui pourrait être adopté par les autorités fédérale, provinciale ou municipale;
- d) il est convenu que seul le texte français de cette convention collective est considéré comme officiel et la langue de travail officielle est le français pour toute communication parlée et, ou, écrite entre l'Employeur et les salariés, à moins qu'un salarié ne requiert qu'une communication lui soit transmise dans la langue anglaise.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur de tous les salariés à l'emploi du Supermarché I.G.A. Riviera, situé à 22 des Flandres, à Touraine, Québec, le tout conformément au certificat d'accréditation émis le 15 juin 1982 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".
- 1.02 Il est convenu que l'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention.
- 1.03 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel normalement exécuté par des salariés de l'unité de négociation;
- b) Nonobstant ce qui est stipulé à l'article 1.03 a), les parties reconnaissent que:
- i) Les cadres à l'emploi du Supermarché I.G.A. Riviera peuvent effectuer tout travail normalement effectué par les salariés, tout en demeurant exclus de l'unité de négociation et non assujettis aux dispositions des présentes;
- ii) Les représentants ou vendeurs et fournisseurs actuels ou éventuels peuvent:
- a) vérifier les codes de leurs produits;
- b) manipuler les marchandises qui font l'objet de campagnes de promotion;
- c) monter les étalages spéciaux;
- d) distribuer les échantillons;

iii) Les représentants, vendeurs, fournisseurs ou livreurs actuels ou éventuels de produits de boulangerie, de pâtisserie, de bière, de boissons gazeuses, de produits laitiers et de menus articles (y compris le "non food") peuvent placer leurs marchandises sur les étalages;

iv) Les techniciens d'opération de détails de Loeb Inc. peuvent exécuter un travail normalement exécuté par les salariés de l'unité de négociation, dans la mesure où l'exécution de ce travail relève de leurs fonctions habituelles.

1.04

La nullité de l'une ou de plusieurs des dispositions de la présente convention collective n'entraîne pas la nullité de la présente convention collective.

1.05

Aucun contrat à forfait accordé par l'Employeur n'occasionnera de mises à pied des salariés de l'unité de négociation ni de pertes d'heures de travail.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

2.01

L'Union reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise relève des droits exclusifs de l'Employeur.

2.02

Sans restreindre la généralité de ce qui précède, l'Employeur peut, dans l'exercice de ses droits:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et le rendement de ses salariés;
- b) déterminer les qualifications nécessaires à l'accomplissement du travail;

- c) embaucher, congédier, classier, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner ou mettre à pied ses salariés;
- d) établir, changer ou modifier les normes et les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
- e) établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et, ou, les règlements visant à protéger l'entreprise et l'équipement.

2.03

L'exercice des droits exclusifs de l'Employeur ne peut être restreint que par une disposition expresse prévue à la présente convention collective.

ARTICLE 3

ADHÉSION SYNDICALE

3.01

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

3.02

Tout salarié doit signer une carte au moment de son embauche autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenues sur le salaire hebdomadaire à compter de la première paie.

3.03 a)

Tout salarié doit, au moment de son embauche, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement de frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire qui suit l'expiration de sa période de probation, de la façon prescrite par l'Union et la remettre au secrétaire-trésorier de l'Union;

- b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation des 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 cotisation.
- 3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- 3.05 a) L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales;
- b) Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention collective devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.
- 3.06 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février de l'année qui suit l'année au cours de laquelle les retenues syndicales ont été effectuées;

ARTICLE 4

FONCTIONS SYNDICALES

- 4.01 Un représentant de l'Union peut avoir accès à l'établissement de l'Employeur après avoir obtenu une autorisation à cet effet du gérant de l'établissement pour s'assurer de l'observation des dispositions de la convention collective ou rencontrer un délégué. Pareille autorisation ne peut être refusée que pour des raisons valables.

Au cours de ces visites, le représentant ne doit pas nuire aux opérations de l'Employeur ou à l'exécution des tâches des salariés.

4.02

Les salariés de l'établissement peuvent élire un délégué et un assistant-délégué d'Union.

Si l'Union doit assigner un délégué ou un assistant-délégué d'Union, pareille assignation doit être ratifiée par les salariés dans les plus brefs délais.

L'assistant-délégué exerce les mêmes fonctions que le délégué mais ne peut exercer lesdites fonctions que lorsque le délégué d'Union est absent de l'établissement.

4.03

Le délégué syndical peut obtenir un ou des congés sans solde de brève durée pour activités syndicales, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année civile.

L'Union doit donner un avis de dix (10) jours à l'Employeur pour obtenir un tel congé. L'avis pour l'obtention d'un tel congé doit comporter les dates de début et de cessation dudit congé. Lorsque le délégué revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.04

L'Employeur convient que le délégué d'Union peut rencontrer le gérant de l'établissement et représenter les salariés à l'occasion de mécontentements relatifs à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

Les rencontres entre le délégué d'Union et le gérant de l'établissement aux fins de discuter de mécontentements relatifs à l'interprétation ou l'application de la convention collective auront lieu dans un délai raisonnable.

Le délégué peut s'absenter de son département pour une période raisonnable en raison de mécontentements relatives à l'interprétation ou l'application de la convention collective dans la mesure où il a obtenu du gérant de l'établissement une permission préalable à cet effet. Pareille permission ne peut être refusée que pour des raisons valables.

- 4.05 Les deux (2) parties conviennent de reconnaître que le délégué d'Union et, en son absence l'assistant-délégué, peut agir aussi bien au nom d'un salarié à temps partiel qu'en celui des salariés réguliers.
- 4.06 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste de noms de tels délégués et elle maintient cette liste à date. Les délégués ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.
- 4.07 a) L'Employeur reconnaît que le comité de négociation constitué en vertu du présent article représente les salariés réguliers et les salariés à temps partiel.
- b) A moins de dispositions contraires prévues à la présente convention collective, les délégués d'Union, les assistants-délégués et les membres du comité de négociation jouissent des mêmes avantages que les autres salariés et ne peuvent faire l'objet de traitements différents de ces derniers en raison de leurs fonctions syndicales.
- 4.08 L'Employeur convient de mettre à la disposition de l'Union un babillard sur lequel celle-ci pourra afficher des avis de convocations d'assemblées générales ou des avis se rapportant aux affaires du Local.

Aucun avis ne peut être affiché à ce babillard sans que le gérant de l'établissement n'en ait au préalable autorisé l'affichage. Cette permission ne peut être refusée sans raisons valables.

4.09 Le comité de négociation de l'Union est formé d'un (1) représentant de l'Union et d'un (1) salarié membre de l'unité de négociation.

4.10 Les parties s'engagent à défrayer chacune la moitié des coûts de location d'une salle pour fins de négociation de la convention collective. L'Employeur choisit l'endroit.

ARTICLE 5

ANCIENNETÉ

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

b) Nonobstant ce qui est mentionné en a), si une personne est à l'emploi de l'Employeur mais qu'il intègre l'unité de négociation, il ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer, remplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

c) Il est entendu que pour tout nouveau salarié, une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés pour le salarié régulier et de cent soixante-quinze (175) heures travaillées pour le salarié à temps partiel.

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

5.02

Un salarié perd son ancienneté et son emploi lorsqu'il:

- a) est congédié et que son congédiement n'est pas modifié ou annulé suite à son recours à la procédure de griefs et d'arbitrage;
- b) met fin à son emploi;
- c) est mis à pied pour une période égale ou supérieure:
 - i) à son ancienneté accumulée s'il travaille chez l'employeur depuis moins de six (6) mois;
 - ii) à neuf (9) mois consécutifs, dans les autres cas;
- d) ne se rapporte pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent son rappel au travail alors qu'il est en mise à pied, ou dans les cinq (5) jours ouvrables dans le cas d'un employé qui travaille ailleurs, à charge de celui-ci de faire la preuve qu'il travaille ailleurs ou qu'il est dans l'impossibilité de se présenter au travail à l'intérieur du délai imparti;
- e) s'absente de son travail pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus sans avoir obtenu l'autorisation de s'absenter du gérant de l'établissement, sauf dans le cas d'impossibilité du salarié, dont la preuve lui incombe;

- f) s'absente de son travail à la suite d'une maladie ou d'un accident pour une période égale ou supérieure à neuf (9) mois;
- g) ne se présente pas au travail à l'expiration d'un congé sans solde.

- 5.03
- a) L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réductions de personnel, de mises à pied ou de rappels;
 - b) Dans les cas de réductions de personnel, de mises à pied et de rappels, l'Employeur procède par ancienneté en autant que l'employé soit qualifié pour remplir les exigences de la tâche;
 - c) Dans les cas de mises à pied ou de réductions de personnel dans un département, l'Employeur offre au salarié ayant le moins d'ancienneté, si son ancienneté le lui permet, de déplacer dans un autre département un salarié ayant moins d'ancienneté en autant que ledit salarié soit qualifié pour remplir les exigences normales de la tâche;
 - d) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers rappelés en autant qu'ils soient qualifiés pour remplir les exigences de la tâche.

5.04

Tout salarié régulier qui a terminé sa période de probation et qui est mis à pied reçoit un préavis ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

moins de un (1) an de service continu: 1 semaine

un (1) an à cinq (5) ans de service continu: 2 semaines

cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu: 4 semaines

dix (10) ans de service continu ou plus: 8 semaines

Pour le salarié régulier, l'avis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence d'un délégué d'Union ou de son représentant. Copie dudit avis est par ailleurs-transmise au Syndicat.

Tout salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied reçoit un préavis de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou est payé trois (3) jours de huit (8) heures à la place du préavis.

5.05

Si un salarié régulier est mis à pied, il a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel, dans la mesure où un pareil emploi est disponible et qu'il possède la compétence, les qualifications et les connaissances nécessaires à l'exécution de l'emploi.

5.06 a)

Dans le cas de promotion à un poste vacant ou à un poste nouvellement créé, on accordera le poste à l'employé le plus ancien parmi ceux qui s'y portent candidats selon les dispositions qui suivent, à condition qu'ils soient qualifiés pour remplir les exigences de la tâche;

b) L'Employeur affiche dans l'établissement pendant sept (7) jours au tableau d'affichage, tout poste vacant ou nouvellement créé dans les limites de l'unité d'accréditation et les salariés peuvent s'y porter candidats pendant ce délai. Une copie de l'affichage doit être remise au délégué et cette copie doit être signée par le salarié.

c) L'Employeur peut nommer temporairement un salarié à un poste vacant ou à un poste nouvellement créé ou à un poste dont l'employé qui y est normalement affecté est absent pour maladie, ou est en période de vacances, pour une période qui n'excède pas six (6) semaines. Toutefois, cette période peut être prolongée par entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur.

5.07 Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion.

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

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

Une copie de l'affichage doit être remise au délégué.

5.09 Au cours du mois de février de chaque année, l'Employeur affiche dans l'établissement une liste d'ancienneté comprenant:

- i) le nom de tous les salariés à temps partiel;
- ii) le nom de tous les salariés réguliers;
- iii) la date d'embauche de chacun des salariés;
- iv) l'ancienneté accumulée par chacun des salariés;
- v) la classification de chacun des salariés;

Copie de cette liste est remise au délégué d'Union dans les meilleurs délais.

5.10

Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire dans la mesure où du travail à temps partiel est disponible et qu'il jouit des qualifications, des connaissances et de la compétence pour faire ce travail.

Pareil salarié est alors sujet aux conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération telle que décrite à l'Annexe "A" de la présente convention collective.

Il est entendu que ce salarié ne peut pas redevenir salarié régulier avant que ne se soit écoulée une période d'une (1) année depuis la date de son changement de statut.

L'application du présent article ne peut entraîner la mise à pied ou le déplacement d'un employé à temps partiel.

5.11

A moins de dispositions contraires dans la présente convention collective, l'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux.

Au cas de postes vacants parmi les salariés réguliers qui n'ont pu être comblés selon les dispositions de l'article 5.06 de la présente convention collective, l'Employeur fera d'abord appel aux salariés à temps partiel avant de faire appel à des candidats de l'extérieur de l'unité de négociation.

En pareil cas, le poste vacant sera attribué au salarié à temps partiel jouissant de la plus grande ancienneté, dans la mesure où il jouit des qualifications, des connaissances et de la compétence pour exécuter le travail du poste vacant.

5.12

Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité de négociation, une période d'essai de quinze (15) jours de calendrier lui est accordée.

Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les droits et avantages prévus à la convention collective.

A l'expiration de la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une semaine à l'Employeur.

ARTICLE 6

DISCIPLINE ET SÉCURITÉ 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 et une copie est remise au délégué d'Union dans les trois (3) jours ouvrables;

b)

Lors d'une entrevue avec un salarié au sujet de son travail ou de sa conduite, et qui sera inscrite à son dossier, l'Employeur convient que le délégué d'Union sera présent comme témoin. Le salarié pourra demander que le délégué quitte la réunion.

- c) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié, suspendu ou rétrogradé sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit de rétrogradation ou de suspension ou de congédiement. La seule exception a trait au cas de congédiement ou suspension pour cause grave. Le délégué est avisé du congédiement ou de la suspension ou de la rétrogradation d'un salarié.
- d) L'avis prévu en 6.01 doit être remis au salarié concerné dans les dix (10) jours de calendrier après que l'Employeur ait eu connaissance des faits qui en sont l'objet. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, à défaut de quoi il est considéré comme nul et irrecevable.
- e) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation ou d'un congédiement;
- f) La rétrogradation d'un salarié régulier n'a lieu qu'après que le salarié eu reçu un avis écrit pour l'avertir de la possibilité de sa rétrogradation et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve.
- La rétrogradation ne peut être appliquée comme mesure disciplinaire.
- 6.02 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 6.03 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.

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 soient accompagnés par le délégué ou l'assistant-délégué d'Union à moins que le ou les salariés renoncent à la présence du délégué ou de l'assistant-délégué.

c) L'Employeur consent à remettre à l'Union toute admission écrite d'un salarié faite à l'occasion d'une perquisition ou d'un interrogatoire, dans la mesure où le salarié y consent.

Si l'Employeur refuse de transmettre à l'Union toute admission qu'a signée le salarié, et malgré le consentement de celui-ci, elle sera inadmissible en preuve contre le salarié.

6.04 a) Aucune plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois et plus.

b) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document et/ou avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE 7

PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 a) Il est convenu que l'employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la présente convention collective.

b) Tout salarié qui estime que les dispositions de la présente convention collective n'ont pas été respectées ou qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire a le droit de soumettre un grief de la façon suivante:

7.02

Première étape: verbalement au gérant de l'établissement.

Le salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical ou du représentant syndical peut soumettre son grief verbalement au gérant de l'établissement dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'incident dont découle le grief.

Le grief sera prescrit si le salarié fait défaut de soumettre son grief au gérant de l'établissement à l'intérieur du délai qui lui est imparti.

Le gérant de l'établissement doit rendre sa décision et la transmettre verbalement au salarié dans les trois (3) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le grief lui a été soumis.

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 sept (7) 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 cinq (5) jours suivant la réception du grief.

7.04

Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu, en présence si on le désire, des personnes intéressées. Si une réunion a lieu, la décision doit être communiquée à l'autre partie dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la réunion.

L'Employeur et l'Union peuvent soumettre des griefs à compter de la deuxième étape selon les délais prévus à cette étape.

Dans le cas d'un congédiement, un grief peut être soumis par un salarié, s'il croit avoir été traité injustement. Un tel grief est étudié à compter de la deuxième étape dans les trois (3) jours suivant la naissance du grief.

Les griefs relatifs au taux de salaire sont étudiés à compter de la deuxième étape et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable, inclus la date à laquelle l'augmentation entre en vigueur.

- 7.05 a) Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de trois (3) semaines; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.
- b) Toutes les décisions agréées par écrit entre l'Employeur et l'Union sont finales et exécutoires pour la Compagnie et l'Union.
- 7.06 Les délais prévus à la présente procédure sont de rigueur mais peuvent être prolongés par entente mutuelle constatée par écrit.
- 7.07 Si une partie juge nécessaire d'obtenir des renseignements additionnels sur le libellé du grief, elle peut le faire par requête écrite à l'autre partie lors de la deuxième étape. Si aucune requête à cet effet n'est formulée, la partie ne peut pas lors d'un arbitrage soulever une objection relative au libellé du grief.

ARTICLE 8

ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de grief, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente-et-un (31) jours de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de grief.
- La soumission du grief à l'arbitrage sera transmise à l'Employeur dans le délai imparti au paragraphe qui précède par courrier recommandé ou certifié.
- 8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ces termes et dispositions.
- En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur et il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et équitable compte tenu de la preuve devant lui.
- L'arbitre qui a rendu une sentence arbitrale peut, à la demande d'une partie, fixer le montant dû en vertu de cette sentence.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective est finale et lie les parties.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.
- 8.05 Les délais mentionnés dans ce chapitre sont de rigueur.

ARTICLE 9

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, le programme quotidien d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- c) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- d) La semaine normale du salarié régulier est de quarante (40) heures.

Un salarié régulier de l'équipe de jour a droit à deux (2) jours de congé consécutifs soit le samedi et le dimanche une fois par quatre (4) semaines. Ceci ne s'applique pas aux semaines qui comprennent un congé statutaire, bien que le salarié conserve son droit. Cette clause ne s'appliquera pas pendant le mois de décembre. Le sous-article 9.01 d) ne concerne pas les salariés de l'équipe de nuit.

- e) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel est de quarante (40) heures ou moins à faire en cinq (5) jours ou moins.
- f) Aucun salarié à temps partiel ne travaille moins de cinq (5) heures par semaine en autant qu'il soit disponible et qu'il soit programmé.
- g) Le salarié à temps partiel travaille des périodes quotidiennes de dix (10) heures maximum et de quatre (4) heures minimum en autant que le salarié soit disponible pour quatre (4) heures.

- n) Le présent article ne saurait être interprété comme constituant une garantie d'heures minimales de travail par semaine.
- 9.02 a) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail, soit une "équipe de jour" et une "équipe de nuit" et ce, dans l'établissement.
- b) L'Employeur ne peut assigner un salarié pour travailler à plus d'une (1) équipe au cours d'une même semaine, sauf dans un cas fortuit.
- c) Néanmoins, le fait que l'horaire régulier d'un salarié de jour comporte du travail le soir en vertu de la clause 9.03, ne confère pas à ce salarié le statut de salarié de nuit et ne lui donne pas droit à une prime de nuit.
- 9.03 a) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre six heures (6h00) et dix-huit heures trente (18h30).
- b) Cependant, les salariés réguliers de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures trente (18h30) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures trente (21h30).
- c) Dans le cas des salariés à temps partiel de jour, ils peuvent être tenus de travailler après dix-huit heures trente (18h30) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ces soirs-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-deux heures (22h00).

9.04 a)

Les salariées de l'équipe de nuit sont ceux dont l'horaire de travail est étalé entre la fermeture et l'ouverture de l'établissement. Dans le cas de toute équipe de nuit, les salariées sont désignées pour quatre (4) nuits de dix (10) heures ou, après discussion avec l'Union, cinq (5) nuits de huit (8) heures.

Lorsqu'un salarié est désigné pour travailler quatre (4) nuits de dix (10) heures, le temps supplémentaire n'est payable qu'après dix (10) heures de travail dans la nuit ou quarante (40) heures par semaine.

Lorsque l'horaire de travail du salarié désigné pour travailler de nuit débute le dimanche, le salarié est payé au taux régulier.

b)

Dans la composition de l'équipe de nuit de l'établissement, l'Employeur fait d'abord appel, par ordre d'ancienneté, aux salariées de l'établissement désireux d'appartenir à l'équipe de nuit compte tenu des qualifications requises pour combler les postes disponibles.

c)

Si le nombre de salariées désireux de travailler à l'équipe de nuit est insuffisant, l'Employeur affecte les salariées nécessaires, par classification, selon l'ordre inverse de l'ancienneté.

d)

Les salariées de l'équipe de nuit auront préférence dans le cas des tâches de jour disponibles sur tous les nouveaux embauchés pourvu qu'ils aient les qualifications pour accomplir le travail.

9.05

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.

- 9.06 Il est convenu qu'aucun salarié n'est tenu de travailler plus tard que trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement les 24 et 31 décembre.
- 9.07 a) L'horaire de travail des salariés de l'établissement, écrit à l'encre, est affiché dans chaque département avant douze heures (12h00) le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.
- b) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et indique également l'ancienneté des salariés à temps partiel.
- c) A moins de cas fortuit, aucun changement n'est apporté à l'horaire de travail après seize heures (16h00) le jour de l'affichage. Copie de l'horaire affiché doit être remise au délégué d'Union le jour de l'affichage.
- d) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH) de même que tout congé statutaire par l'abréviation (CS). Tout autre congé ou absence autorisée est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.
- e) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications à son horaire de travail. Sinon, il conserve la même programmation de travail que celle de la semaine précédente.

9.08 Les salariés poinçonnent leurs cartes de présence lorsqu'ils sont en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail est terminée, ils poinçonnent à leur sortie de la zone de travail.

9.09 a) Sous réserve de l'article 5.06 c), lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus par semaine pendant cinq (5) semaines à l'exception d'un remplacement pour maladie n'excédant pas six (6) semaines ou pour vacances, un salarié à temps partiel est embauché à titre de salarié régulier selon la procédure établie à l'article 5.06. Dans le cas de remplacement pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit en être préalablement avisé par écrit.

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, son nouveau taux de salaire n'est jamais moindre que son taux de temps partiel au moment où il devient régulier et n'est pas supérieur au taux maximum de sa nouvelle classification.

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

Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponible chaque jour.

Un salarié à temps partiel possédant plus d'ancienneté qu'un autre a toujours le choix des heures de travail sur cet autre salarié, en autant qu'il soit disponible.

ARTICLE 10

PAUSE ET REPAS

- 10.01 a) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et une (1) heure pour le souper, s'il travaille le soir.
- b) L'Employeur accordera aux salariés une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas du midi entre 11h00 et 14h00.
- Sous réserve de ce qui précède, l'Employeur pourra déterminer l'heure à laquelle un ou plusieurs des salariés bénéficieront de la période de dîner.
- c) L'Employeur accordera une période d'une (1) heure pour le repas du souper entre 16h00 et 19h00.
- Sous réserve de ce qui précède, l'Employeur pourra déterminer l'heure à laquelle un ou plusieurs des salariés bénéficieront de la période de souper.
- d) Le salarié qui travaille plus de cinq (5) heures consécutives a droit à une période de repas, sauf s'il y renonce.
- e) Le salarié qui fait partie de l'équipe de nuit a droit à une période de repas de trente (30) minutes.
- 10.02 a) Le salarié régulier a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.
- Nonobstant ce qui est stipulé plus haut, le salarié régulier qui travaille cinq (5) heures ou moins dans une journée bénéficie d'une (1) seule pause payée.
- Cette pause est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais le salarié n'est en aucun cas obligé de la prendre moins d'une (1) heure après son arrivée ou après son repas, ni moins d'une (1) heure avant son repas ou à la fin de la journée.

b) Tout salarié à temps partiel bénéficie d'une pause payée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail) pour chaque demi-période de travail, vers le milieu de chaque demi-période, pourvu qu'il travaille six (6) heures par jour; si le salarié travaille quatre (4) heures mais moins de six (6) heures par jour, il bénéficie d'une (1) pause seulement. En aucun temps, une pause ne doit être accordée dans l'heure qui précède ou suit le commencement ou la fin de la période de travail ni l'heure précédant ou suivant l'heure de repas.

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

10.04 Toutes les pauses mentionnées en 10.01 et 10.02 sont accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause sauf les cas fortuits.

ARTICLE 11

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01

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

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à remplacer un salarié déjà programmé selon la programmation établie par l'employeur dans un tel cas, le salarié à temps partiel n'a pas droit au taux et demi ($1\frac{1}{2}$).

Les salariés à temps partiel sont payés au taux et demi ($1\frac{1}{2}$) pour toutes les heures de travail en excès de quarante (40) heures par semaine ou en excédant de leur programmation quotidienne dont le maximum peut être dix (10) heures par jour. Cependant, si un salarié est programmé pour une période inférieure à huit (8) heures, il est rémunéré au taux régulier jusqu'à concurrence de huit (8) heures et par la suite, il sera payé au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).

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

Le salarié n'a pas droit au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) s'il ne fait pas plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire avant et, ou, après sa journée normale de travail programmé.

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

11.02 a)

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

b)

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

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

11.04 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré 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 plus de ces quatre (4) heures.

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

b) Le temps supplémentaire prévisible doit être déterminé clairement le plus tôt possible sur la programmation de travail.

c) Pour distribuer du temps supplémentaire et/ou pour un rappel au travail, l'Employeur a recours au volontariat par ordre d'ancienneté, au sein de chaque classification dans chaque département, séparément, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers qualifiés pour faire le travail et ensuite parmi les salariés à temps partiel qualifiés pour faire le travail.

Si aucun salarié ne se déclare disponible, l'Employeur pourra assigner le salarié qualifié le moins ancien pour faire le travail.

11.07 Tout salarié régulier 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.

ARTICLE 12

SALAIRES

- 12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.
- b) Les échelles de salaires minimales et leur date de mise en vigueur apparaissent en annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.
- 12.02 a) Les salariés sont payés le jeudi, avant 17h00, chaque semaine, pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- b) Le paiement des vacances et, ou, du boni de Noël sont remis aux salariés sur des paies différentes de la paie normale.
- 12.03 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu le lundi le plus près de sa date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion, selon le cas.
- 12.04 a) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- b) Il est entendu que tout salarié promu à une classification supérieure ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser dans l'échelle à tous les six (6) mois, le tout selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

- c) Il est entendu que l'opérateur de département est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification, qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son département. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un opérateur de département soit rétribué à un taux supérieur au taux maximum prévu dans sa classification.
- 12.05 Lorsqu'un salarié remplace dans une classification exclue de l'unité de négociation, il reçoit un montant de cinq (\$5.00) dollars par jour pour chaque jour où il remplace dans une pareille classification.
- 12.06 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.
- 12.07 a) Le salarié qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant deux (2) jours ou plus a droit au taux minimum prévu à cette classification ou à un autre taux prévoyant un minimum de quinze (\$15.00) dollars par semaine ou trois (\$3.00) dollars par jour, soit le plus élevé des deux, pour le temps où il est ainsi affecté pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté dans quel cas le salarié touche le maximum de cette classification.
- Le remplacement d'un salarié en congé hebdomadaire ne donne pas droit à cette majoration de salaire.
- b) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si tel congé survient durant une semaine complète de remplacement.
- 12.08 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales.

ARTICLE 13

PRIMES

13.01

Prime de nuit:

Les salariés qui travaillent à l'équipe de nuit ont droit à une prime de cinquante-cinq cents (\$0.55) de l'heure de plus que la rémunération qu'ils gagneraient s'ils travaillaient de jour dans la même classification.

Aux fins du calcul du temps supplémentaire, la prime de nuit ne doit pas être intégrée au salaire du salarié qui travaille à l'équipe de nuit.

13.02

Boni de Noël:

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

a) aux salariés réguliers qui ont:

six (6) mois mais moins de deux (2) ans
d'ancienneté: (25%)

deux (2) ans mais moins de trois (3) ans
d'ancienneté: (50%)

trois (3) ans mais moins de quatre (4) ans
d'ancienneté: (75%)

quatre (4) ans et plus d'ancienneté: 100%

du salaire régulier à leur taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre.

b) pour les employés à temps partiel, à l'exception des aides-caissiers.

Le calcul de la moyenne hebdomadaire est basée sur le total du salaire gagné durant l'année de référence, divisé par le nombre de semaines travaillées durant cette même année.

c) Temps partiel: aides-cassiers

Le salarié qui a six (6) mois et plus de service au 1er décembre de l'année en cours reçoit trente (\$30.00) dollars.

13.03

Le responsable de l'équipe de nuit qui est responsable des clés pour l'ouverture et/ou la fermeture de l'établissement reçoit une prime de quinze (\$15.00) dollars par semaine en sus de son salaire régulier.

ARTICLE 14

VACANCES PAYÉES

14.01

L'Employeur accorde un congé annuel payé selon les critères suivants:

Durée de service au 1er mai (ancienneté)	Durée et paie des vacances des salariés réguliers	Durée et paie des vacances des salariés à temps partiel
Moins de 1 an	1 journée par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables payable à 4% du salaire gagné durant l'année de référence.	1 journée par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables payable à 4% du salaire gagné durant l'année de référence.
1 an mais moins de 5 ans	2 semaines payables à 4% du salaire gagné durant l'année de référence.	2 semaines payables à 4% du salaire gagné durant l'année de référence.
5 ans mais moins de 10 ans	3 semaines payables à 6% du salaire gagné durant l'année de référence.	3 semaines payables à 6% du salaire gagné durant l'année de référence.
10 ans et plus	4 semaines payables à 8% du salaire gagné durant l'année de référence.	4 semaines payables à 8% du salaire gagné durant l'année de référence.

14.02 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent, des vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 septembre.

Cependant, un salarié peut prendre ses vacances à toute autre période de l'année.

14.03 Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se voient accorder deux (2) semaines consécutives, et l'excédent est programmé après que leurs autres salariés ont programmé les leurs.

La troisième et, ou, quatrième semaine de vacances devra être prise à une date qui convient au salarié et à l'Employeur, à l'intérieur de la période prescrite à l'article 14.02 de la convention collective.

14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

14.05 a) La durée et la paie de vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins de six (6) mois.

b) La durée de vacances n'est pas affectée par une absence de plus de six (6) mois mais de moins de douze (12) mois; cependant, le salarié est payé sur la même base de pourcentage tel que stipulé en a) de l'article 14.08.

Si le salarié le désire, il peut prendre un congé pour ses vacances qui équivaut seulement au nombre de semaines payées.

14.06 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances à une date qui convient au salarié et à l'Employeur.

- 14.07 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances.
- 14.08 Les salariées quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ basé sur leurs années de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6% ou 8% de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 14.09 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article 15, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus; soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.
- 14.10 L'ancienneté prévaut pour le choix du programme des vacances.
- Les salariées régulières choisissent leurs dates de vacances avant le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux doivent les choisir avant le 15 avril.
- Le choix des vacances se fait parmi les salariées, par département séparément.
- 14.11 L'Employeur peut limiter le nombre des salariées qui peuvent partir en même temps dans un même département.
- 14.12 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichés au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril pour les salariées régulières et le 30 avril pour les salariées à temps partiel. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer les dates des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

- 14.13 Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en 14.08 n'élimine pas le choix du salarié pour fixer le reste de ses vacances.
- 14.14 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances.
- 14.15 Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent affecter le choix de vacances des salariés.

ARTICLE 15

CONGÉS STATUTAIRES

15.01 a)

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

Jour de l'An	La Confédération
Le 2 janvier	Fête du Travail
Lundi de Pâques	Action de Grâce
Fête de Dollard	Noël
St-Jean Baptiste	Le 26 décembre

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

b)

Le salarié à temps partiel qui a travaillé plus de vingt (20) heures par semaine au cours des quatre (4) semaines qui précèdent le congé statutaire, a droit à une indemnité égale à quatre (4) heures de travail;

Le salarié à temps partiel qui a travaillé moins de vingt (20) heures par semaine au cours des quatre (4) semaines qui ont précédé le congé statutaire a droit à une indemnité égale à deux (2) heures de salaire.

c)

Nonobstant la clause 15.01 a si la loi permet à l'Employeur d'ouvrir son magasin au public un ou des jours précités à la clause 15.01 a), ce ou ces jours seront remplacés par un ou des jours mobiles selon le cas à être pris à une date à être déterminée par l'Employeur et le salarié.

- 15.02 Si un ou des congés statutaires tombent un jour non ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant à moins de dispositions contraires prévues par la Loi et applicables aux salariés.
- 15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0h01 et 24h00 le jour du congé et il équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.
- 15.04 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les heures fournies en excédent de trente-deux (32) heures. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 16

CONGÉS SPÉCIAUX

- 16.01 a) L'Employeur accorde aux salariés réguliers des jours de congés payés à l'occasion du décès de parents de la façon suivante:
- Cinq (5) jours: conjoint
- Trois (3) jours: père, mère, fils, filles, soeur, frère, belle-mère, beau-père
- Un (1) jour: grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petit-fils, petite-fille.
- b) Tous les congés stipulés en a) sont accordés aux salariés à temps partiel. Le salarié à temps partiel peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte de salaire, à l'occasion du décès d'un des parents suivants: père, mère, conjoint, frère, soeur, fils, fille et les autres jours d'absence seront sans solde.

16.02

Naissance ou adoption

Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant (ou adoption) a droit à un congé de un (1) jour chômé et payé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption.

16.03

A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié régulier (personne citée 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'assister à ce mariage. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre un congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Pour tout congé stipulé plus haut le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours ouvrables.

16.04

Dans le cas des congés prévus en 16.01, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

ARTICLE 17

PERMIS D'ABSENCE

17.01 a)

Toute demande de permission personnelle d'absence 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.

b)

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

c)

Si le poste du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste, s'il avait alors été au travail.

17.02

Congé de Maternité

a) Dans le présent article, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

1. "Accouchement": la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;
2. "Certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
3. "Congé de maternité": une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites.

b)

Condition-d'admissibilité

Pour bénéficier d'un congé de maternité, la salariée doit avoir complété sa période de probation et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu aux paragraphes k) et l) qui suivent.

c)

Pour les fins du paragraphe b), une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lockout.

d)

Durée du congé

Sous réserve des paragraphes e) et f) du présent article, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder dix-huit (18) semaines sauf, si à sa demande, l'Employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16ième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

e) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

f) A partir de la sixième (6ième) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

g) Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe d) à compter du début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- h) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- i) Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- j) La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.
- k) Avis
- Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'Employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans le cas prévu au 2e alinéa du paragraphe g), le certificat médical remplace le présent avis.
- l) Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

- m) En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- n) Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes k), l) et m) après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- o) Dans les cas et selon les limites prévues aux paragraphes d), e), f), g) et h), une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux paragraphes i), j) et k) après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins deux (2) semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.
- p) Sous réserve du paragraphe e), la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section AVIS, est présumée avoir démissionné.
- q) Retour au travail
- L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- r) A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiés si elle était restée au travail.

- s) La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'Employeur assume sa part.
- t) Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- u) Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- v) La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

ARTICLE 18

SÉCURITÉ SOCIALE

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

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle

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

Incapacité occasionnelle

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

Description du bénéfice

Cinq (5) jours ouvrables par année de calendrier, cumulatifs d'année en année.

Une (1) journée équivaut à huit (8) heures.

Eligibilité

Six (6) mois de service continu.

Paiement

Le plein montant du salaire pour une (1) journée de travail, pour chaque journée d'absence, jusqu'à concurrence du montant de journées cumulatives.

Conditions pour le paiement

Le paiement de cette indemnité de salaire au cas d'incapacité occasionnelle est soumis aux conditions suivantes:

- i) Le salarié doit prévenir son gérant d'établissement de son absence et il doit donner les renseignements suivants:
 - a) la nature de son incapacité;
 - b) la durée approximative de son absence;
 - c) fournir la preuve de maladie dans le cas d'abus répétitif.

18.03

Lorsqu'un salarié est incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident, il reviendra au travail quand il sera en mesure de reprendre ses occupations normales, sinon l'Employeur doit maintenir les prestations, salaire et tous les autres avantages de l'assurance.

Si le salarié est absent pour une période plus longue que prévue, il avisera l'Employeur une (1) semaine avant son retour au travail, afin de permettre au gérant de procéder aux ajustements nécessaires à l'intérieur du personnel.

18.04

Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de journées d'absences occasionnelles.

De plus, l'Employeur doit payer aux travailleurs accidentés, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

18.05

Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur.

18.06

Les salariés réguliers continueront de bénéficier de la protection du régime d'assurance-groupe qui existait au moment de la signature de la première convention collective ou d'un régime d'assurance-groupe équivalent.

L'Employeur consent à payer 50% des primes exigibles du salarié régulier pour sa participation au régime.

Copie du livret d'assurance-groupe est disponible en tout temps à la demande du salarié.

- 18.07 a) Un comité de sécurité composé de un (1) représentant de l'Employeur et de un (1) représentant de l'unité de négociation, doit exister en tout temps dans l'établissement et les noms des membres de ce comité sont affichés. L'Union et l'Employeur sont les seuls responsables de la nomination de leur membre respectif du comité de sécurité.
- b) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail et le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité.
- c) Tous les lieux et utilités de travail et de repos sont tenus dans des conditions d'hygiène physique et mentale favorables aux salariés; i.e. ils doivent se prêter à la conservation de la santé et du bien-être des salariés.

ARTICLE 19

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.

Le salarié régulier convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par la Couronne par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales le tout s'appliquant pour toutes causes concernant l'Employeur et s'il est convoqué par celui-ci.

ARTICLE 20

CLAUSES GÉNÉRALES

20.01

Buanderie et Uniformes

Les vêtements ou autres utilités requis par l'Employeur ou pour raisons de sécurité sont fournis par l'Employeur. Cependant, le salarié requis de porter un uniforme est tenu de l'entretenir à ses frais en autant que cet uniforme est confectionné dans des tissus facile d'entretien et selon ses mensurations personnelles précises.

L'Employeur s'engage à fournir deux (2) uniformes facile d'entretien aux caissiers/caissières à chaque année.

L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile, des imperméables.

L'Employeur s'engage à fournir un (1) uniforme facile d'entretien aux caissiers/caissières qui travaillent à temps partiel, chaque année.

20.02

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

20.03

L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures à l'endroit désigné par l'Employeur.

20.04

Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié. Ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de placer des affiches à la vue des clients stipulant que le pourboire n'est pas nécessaire.

- 20.05 a) L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.
- b) L'Employeur fournit aux salariés un (1) casier pour ses effets personnels. Ce casier est muni de fermoir de sécurité dont les usagers ont la clé ou la combinaison.

20.06 Salle de repos

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

20.07 Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est responsable de tout déficit dans le contenu de la caisse enregistreuse, à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement son contenu au début et à la fin de la période de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant la période de travail.

Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est tenu responsable de tout déficit dans le contenu de la caisse enregistreuse lorsque la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse durant la période de travail du salarié à moins que la caisse ne soit ouverte en présence dudit salarié et que celui-ci ait l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

ARTICLE 21

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

21.01 Cette convention collective, ses annexes et les lettres d'ententes qui s'y rattachent, demeurent en vigueur jusqu'à la conclusion de la prochaine convention collective ou jusqu'à l'exercice, par l'une ou l'autre des parties, de son droit de lockout ou de grève.

21.02

L'Union et l'Employeur s'engagent à ne point déclencher de grève, de ralentissement de travail ou de lockout pendant la durée de la présente convention collective.

21.03

La présente convention entrera en vigueur le 4 du mois de février 1985, et le demeurera jusqu'au 31 janvier 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, ce 18^{ième} jour du mois de ~~juillet~~ 1985.

septembre 11.

SUPERMARCHÉ I.G.A. RIVIERA

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
Local 486

Eugène Tassé
Eugène Tassé

Jean-Guy Séguin
Jean-Guy Séguin

Denis Tassé
Denis Tassé

Guy Chénier
Guy Chénier

G. Gillespie
G. Gillespie
Conseiller

ANNEXE "A"

SALAIRES

EN VIGUEUR LE 4 FÉVRIER 1985

Description des classifications	<u>0</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>	<u>36 mois</u>
<u>Commis "B"</u>							
Caissier Caissière	256.09	268.44	280.80	293.16	305.51	317.87	330.22
Préposé au pré-emballage							
Préposé aux comptoirs de courtoisie							
Préposé à la balance							
Préposé à la charcuterie							
<u>Commis "A"</u>							
Préposé au travail dans le rayon de l'épicerie et/ou dans le rayon des fruits et légumes	293.16	305.51	317.87	336.96	353.81	357.18	372.90
<u>Boucher</u>	323.48	335.84	348.19	371.78	396.49	-	-
Tout salarié qui travaille normalement dans le rayon des viandes et qui exécute le travail normal d'un boucher							

EN VIGUEUR LE 4 FÉVRIER 1985

Description des classifications	0	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
Opérateur du rayon des fruits et légumes	366.16 9.15	415.58 10.38					
Assitant opérateur du rayon des viandes	342.58 8.56	354.93 8.87	366.16 9.15	378.52 9.46	390.87 9.77	403.23 10.08	415.59 10.38
Opérateur du rayon des viandes	439.17 10.97	488.59 12.21					
<u>Temps partiel</u>	5.19/heure (embauché avant le 23 juillet 1985)						
Tout salarié qui emballe des commandes à la caisse, porte les commandes à l'automobile, fait le tri des bouteilles vides, exécute certain nettoyage et aide au remplissage à l'étalage	4.50/heure (embauché le ou après le 23 juillet 1985)						
<u>Temps partiel</u>							
Boucher	7.32	7.63	7.92/heure				
<u>Temps partiel</u>	6.09	6.41	6.84/heure				
Caissière, commis aux fruits, commis à l'épicerie, commis aux viandes et tout autre employé à temps partiel incluant le boucher et l'emballleur							

SALAIRES

EN VIGUEUR LE 3 FÉVRIER 1986

Description des classifications	0	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
---------------------------------	---	--------	---------	---------	---------	---------	---------

Commis "B" #6

Caissier/ Caissière	266.33 6.65	279.18 6.97	292.03 7.30	304.88 7.62	317.73 7.94	330.58 8.26	343.43 8.58
------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Préposé au
pré-emballagePréposé aux
comptoirs de
courtoisiePréposé à la
balancePréposé à la
charcuterieCommis "A" #5

Préposé au travail dans le rayon de l'épicerie et/ou dans le rayon des fruits et légumes	304.88 7.62	317.73 7.94	330.58 8.26	350.44 8.76	367.96 9.19	371.46 9.28	387.82 9.69
--	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

<u>Boucher #4</u>	336.42 8.41	349.27 8.73	362.12 9.05	386.65 9.66	412.35 10.30	-	-
-------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	-----------------	---	---

Tout salarié
qui travaille
normalement dans
le rayon des viandes
et qui exécute le
travail normal d'un
boucher

EN VIGUEUR LE 3 FÉVRIER 1986

Description des classifications	0	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
Opérateur #3 rayon des fruits et légumes	380.81 9.52	432.21 10.80					
Opérateur #1 du rayon des viandes	456.74 11.41	508.14 12.70					
Assitant #2 opérateur rayon des viandes	356.28 8.90	369.13 9.22	380.81 9.52	393.66 9.84	406.51 10.16	419.36 10.48	432.21 10.80

Temps partiel #9 5.40/heure (embauché avant le 23 juillet 1985)

Tout salarié
qui emballe des
commandes à
la caisse, porte
les commandes à
l'automobile, fait
le tri des
bouteilles vides,
exécute certain
nettoyage et aide
au remplissage
à l'étalage

4.50/heure (embauché le ou après le 23 juillet 1985)

Temps partiel #7

Boucher 7.61 7.94 8.24/heure

Temps partiel #8 6.34 6.66 7.12/heure

Caissière,
commis aux
fruits, commis
à l'épicerie,
commis aux
viandes et tout
autre employé à
temps partiel
incluant le
boucher et
l'emballeur

NOTES:

Un emballer qui travaille à une autre classification que la sienne, recevra \$0.25 l'heure de plus que son taux de salaire normal pour toutes ses heures travaillées.

Tout boucher à temps régulier qui verrait ses heures réduites sera rémunéré au prorata de ses heures travaillées en utilisant comme base de calcul le taux hebdomadaire ci-haut prévu.

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ARTICLE 1.05

Les membres de la famille immédiate de l'Employeur et pour plus de précisions, Marc Tassé, Julie Tassé ~~et [redacted]~~ sont exclus de l'unité de négociation mais peuvent exécuter du travail manuel sous réserve des restrictions suivantes:

- a) Tout travail exécuté par les personnes ci-haut mentionnées n'occasionnera pas de mise à pied parmi les salariés de l'unité de négociation;
- b) Tout travail exécuté par les personnes ci-haut mentionnées n'occasionnera pas de baisse d'heures de travail normalement effectuées par les salariés de l'unité de négociation;
- c) Les personnes ci-haut mentionnées ne pourront déplacer un salarié dans un poste déjà occupé par un salarié de l'unité de négociation;
- d) Les droits des salariés prévus à la convention collective ne seront pas affectés quant à l'application de l'ancienneté, notamment en matière d'octroi de périodes de vacances, de promotions et de mises à pied. De surcroît, aux fins du calcul du rendement d'un département donné, les employés exclus de l'unité en vertu de la présente lettre d'entente se verront attribuer un nombre d'heures égales à leur semaine normale de travail prévue à la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, le ^{18^{ième}} jour du mois de ~~juillet~~ ^{septembre} 1985.

SUPERMARCHÉ I.G.A. RIVIERA

Eugène Tassé
Eugène Tassé

Denis Tassé
Denis Tassé

G. Gillespie
Conseiller

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 486

Jean-Guy Séguin
Jean-Guy Séguin

Guy Chénier
Guy Chénier

LETTRÉ D'ENTENTE CONCERNANT LES ARTICLES 9 ET 11

Nonobstant les dispositions de l'article 9 et de l'article 11, si la Loi sur l'observance du Dimanche (L.R.Q. 1977, c. 0-1) et la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux (L.R.Q. 1977, c. H-2) venaient à être modifiées au cours de la durée de la présente convention, les parties s'engagent à se rencontrer pour chercher à résoudre toutes difficultés qu'entraîneraient lesdites modifications quant à l'application de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau, le ____ jour du mois de ~~juillet~~ 1985.

septembre

SUPERMARCHÉ I.G.A. RIVIERA

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 486

Eugène Tassé

Eugène Tassé

Denis Tassé

Denis Tassé

G. Gillespie

G. Gillespie
Conseiller

Jean-Guy Séguin

Jean-Guy Séguin

Guy Chénier

Guy Chénier