

A.N. (17214-09)
18868-01

DÉPÔT

Dépôt N°:

85 04 150

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

06257-0

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-28110-01	
Date	Signature 84-12-15	Réception 85-04-17	Durée Du 84-01-29 Au 86-01-26	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce de Shawville - CSN 258 rue St-Joseph Hull, QC. J8Y 3X8	☐ Déposant D.P.C. Foodmarts Ltée Main Street Shawville, QC. J0X 2Y0
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att: M. Carl Masson 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région 07-01 Activité 6328 (8) Affiliation 1

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

Date

Pierrette David/dg

85-04-29

Pour renseignements

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

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

003 (113)

RECHERCHE

CI-APRES APPELEE "LE SYNDICAT"

en vigueur du 29 janvier 1984
au 26 janvier 1986

28110-016257-0
(18868-01-17214-09)

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL



ENTRE

D.P.C. FOODMARTS LTEE
(Shawville IGA)

CI-APRES APPELEE "LA COMPAGNIE"

ET

UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE
DE SHAWVILLE (C.S.N.)

CI-APRES APPELEE "LE SYNDICAT"

en vigueur du 29 janvier 1984
au 26 janvier 1986

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est d'établir et de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie, ses salariés et le Syndicat, de définir les conditions de travail, d'établir une méthode juste et équitable pour le règlement des griefs et de promouvoir l'efficacité et le service.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail du Québec le 8 août 1979.
- 2.02 Les personnes hors de l'unité de négociation n'exécuteront pas régulièrement le travail effectué par des personnes couvertes par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants:
- a) pour la formation, dans ce cas, la Compagnie convient de discuter des périodes de formation avec le Syndicat avant de les mettre en place;
 - b) pour des situations d'urgence non répétitives;
 - c) pour les travail concernant les regarnissages, les promotions spéciales, les croustilles et les produits non-alimentaires (produits Fierco ou son successeur).
- 2.03 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination quant à la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'appartenance au Syndicat.
- 2.04 La Compagnie convient que les réunions et activités syndicales en dehors du lieu de travail seront confidentielles pour les seuls membres du Syndicat.

ARTICLE 3 - GREVE ET CONTRE-GREVE (LOCK-OUT)

- 3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail, d'arrêt de travail ou de contre-grève (lock-out) pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 La Compagnie convient que tout salarié actuel, qui est membre du Syndicat ou qui le deviendrait par la suite et qui est couvert par cette convention, doit, comme condition d'emploi, demeurer membre en règle du Syndicat.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit faire une demande d'adhésion au Syndicat au moment de son engagement et devenir et demeurer membre en règle du Syndicat comme condition d'emploi, dès qu'il a complété sa période d'essai.
- 4.03 La Compagnie consent à déduire de la paie du salarié, le montant des cotisations et le droit d'entrée tel qu'autorisé par écrit par le Syndicat. La Compagnie remettra les montants perçus au trésorier du Syndicat chaque mois, au moins quinze (15) jours de calendrier avant la fin du mois.
- 4.04 Le montant total des cotisations syndicales perçues sera inscrit sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié.

ARTICLE 5

- DROITS DE LA DIRECTION

5.01

Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à la Compagnie d'administrer et de gérer ses affaires à tous les égards, et qu'il appartient à la Compagnie d'engager, de rétrograder, d'avancer, de transférer ou de mettre à pied des salariés, d'établir les quarts de travail et de suspendre, discipliner et de congédier des salariés pour cause juste et suffisante, et que la Compagnie a le droit de décider du nombre de salariés nécessaires à la Compagnie en tout temps et de temps à autre, et de l'administration en général de ses affaires, le tout conformément aux dispositions de cette convention. Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à la Compagnie d'établir des statuts et règlements justes et équitables quant à la conduite de ses affaires et d'amender, modifier et reviser les-dits statuts et règlements de temps à autre, en autant qu'avant toute modification de règlement. la Compagnie aura discuté desdits règlements avec des représentants du Syndicat afin de leur donner la possibilité de faire des représentations par rapport aux amendements ou modifications proposés.

5.02

Les droits de la direction seront exercés d'une manière compatible avec les autres dispositions de cette convention sans entrer en conflit avec les droits explicites stipulés par tout autre article de la convention actuelle, y compris le droit de grief, tel que stipulé dans les modalités établies à l'article 8 en vertu des droits spécifiques ci-haut stipulés par les autres articles.

ARTICLE 6

- ACTIVITES SYNDICALES

6.01

Le Syndicat peut nommer jusqu'à trois (3) délégués syndicaux qui seront reconnus agents de griefs. Le Syndicat avisera la Compagnie des noms des délégués nommés et de toute modification subséquente. Un salarié en période d'essai ne peut pas être délégué.

6.02

Il est entendu qu'un délégué a un travail régulier à accomplir pour la Compagnie et qu'il ne quittera pas son travail pour s'occuper d'un grief sans l'accord de son supérieur immédiat. Un tel accord ne sera pas refusé sans motif valable. Selon l'entente qui précède, la Compagnie paiera le délégué pour le temps qu'il consacrera aux griefs pendant ses heures régulières de travail.

6.03

Le Syndicat peut nommer un maximum de deux (2) salariés pour siéger au comité de négociation. Ces salariés seront payés à leur salaire habituel pour toutes les heures consacrées aux négociations avec la Compagnie, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour.

6.04

La Compagnie convient qu'un représentant extérieur du Syndicat aura le droit d'entrer au magasin pour y rencontrer les salariés concernant des questions qui relèvent de l'application de cette convention, en autant que le gérant du magasin ait donné son accord au préalable. Un tel accord ne sera pas refusé sans motif valable. Il est entendu qu'on fixera l'heure de telles visites afin de nuire le moins possible aux opérations du magasin.

6.05

Les salariés ne subiront pas de perte de revenus pour les réunions indiquées à la clause 6.04 et ne subiront pas de perte de salaire pour le temps consacré à la discussion de griefs avec la Compagnie.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Toute plainte, désaccord ou différend entre la Compagnie, le Syndicat ou les salariés visés par cette convention concernant interprétation, l'application, l'opération ou la prétendue violation des termes et des dispositions de cette convention, constituera un grief.

7.02 Tout salarié, le Syndicat ou la Compagnie a le droit de faire un grief. Un grief ne sera pas valable à moins d'être présenté dans les quinze (15) jours de calendrier suite à l'évènement qui a donné lieu au grief.

7.03 Tout grief soumis par la Compagnie ou le Syndicat se fera par écrit et indiquera le motif du grief et le règlement proposé. La Compagnie ou le Syndicat donnera sa réponse dans les cinq (5) jours de calendrier.

Si la réponse n'est pas satisfaisante, la Compagnie ou le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier, suite à la réception de la réponse, procéder à l'arbitrage selon la procédure tel que stipulé dans cette convention.

7.04 Si un salarié a un grief, la procédure suivante s'applique:

Etape 1

Par la discussion entre le salarié et son supérieur immédiat, le délégué syndical peut assister à ces rencontres si le salarié en fait la demande. Si un règlement satisfaisant n'intervient pas dans un délai de cinq (5) jours de calendrier, alors on procède à l'étape 2.

Etape 2

Le grief sera présenté par écrit au gérant du magasin sur la formule prévue par le Syndicat. Le gérant donnera sa réponse au délégué syndical dans les sept (7) jours de calendrier. Le Syndicat aura sept (7) jours pour procéder à l'étape 3 si la réponse n'est pas satisfaisante.

Etape 3

Par une discussion entre les représentants du Syndicat, les représentants de la Compagnie, le gérant du magasin et le délégué syndical. Si un règlement satisfaisant n'intervient pas dans les quinze (15) jours de calendrier, le grief peut être porté à l'arbitrage dans un délai de quinze (15) jours de calendrier selon la procédure indiquée dans cette convention.

7.05 Les délais indiqués dans cet article peuvent être prolongés par un accord écrit entre les parties.

7.06 On ne peut formuler de grief pour contester le congédiement d'un salarié en période d'essai.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 Si la Compagnie et le Syndicat ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, une demande sera faite au Ministère du Travail pour en nommer un.

- 8.02 La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et le(s) salarié(s) concerné(s).
- 8.03 L'arbitre n'a pas le pouvoir d'amender, modifier ou de changer les dispositions de cette convention ni de substituer les dispositions ou de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de la convention.
- 8.04 Les frais et dépenses de l'arbitre seront partagés également entre la Compagnie et le Syndicat.
- 8.05 L'arbitrage d'un litige suite à une mesure disciplinaire, y compris un congédiement, peut être réglé comme suit, il peut:
- a) maintenir la décision de la Compagnie;
 - b) réintégrer le salarié avec tous ses droits et privilèges;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable.
- 8.06 Quand le rendement au travail d'un salarié le rend susceptible à une mesure disciplinaire ou à un congédiement et qu'une discussion à ce sujet a lieu entre le salarié et la Compagnie, un représentant du Syndicat y assistera.
- 8.07 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le salarié sera avisé par écrit de toute mesure disciplinaire prise contre lui. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 8.08 Tout avis ou autre mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'un salarié après neuf (9) mois si nul autre avis ou réprimande n'a été donné pendant ce temps.

ARTICLE 9 - CONGES SOCIAUX

9.01 CONGE SANS SOLDE

Un salarié qui veut obtenir un congé sans solde pour une raison personnelle légitime en fera la demande par écrit au moins dix (10) jours avant le début prévu du congé sauf dans les cas d'urgence quand un tel préavis n'est pas possible. La durée de ce congé ne dépassera pas six (6) mois.

On ne refusera pas un congé sans solde sans motif valable, pourvu que ce congé ne nuise pas au fonctionnement efficace du magasin.

9.02 CONGE DE MATERNITE

Un congé de maternité sans solde sera accordé par la Compagnie, selon la Loi des normes du travail de la Province de Québec. Une salariée doit aviser la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour au travail. La Compagnie prolongera le congé jusqu'à un (1) an après la naissance de son enfant si un certificat médical le justifie.

Il est entendu que l'ancienneté de la salariée continue de s'accumuler pendant la période du congé de maternité.

9.03 DEVOIR DE JURE OU DE TEMOIN DE LA COUR

- a) Quand un salarié est appelé à agir comme juré, il reçoit la différence entre la paie de juré et son salaire régulier.
- b) Quand un salarié est appelé à agir comme juré mais n'est pas retenu pour servir, il retourne à son travail dès qu'il obtient son congé et ne subit pas de perte de salaire.
- c) Tout salarié assigné comme témoin de la Cour ou cité à comparaître dans une cause où la Compagnie est partie, reçoit la différence entre la paie de témoin et son salaire régulier.

9.04 CONGES DE DEUIL

La compagnie convient que s'il y a un décès dans la famille du salarié tel qu'indiqué ci-après, si le salarié assiste aux funérailles, celui-ci aura le droit de prendre le congé nécessaire, ne dépassant pas les jours de calendrier prévus consécutivement, et seront payées les journées où il aurait normalement travaillé à ses heures régulières et à son taux régulier.

La Compagnie accorde jusqu'à une semaine de vacances de plus quand le conjoint ou l'enfant d'un salarié meurt pendant les vacances du salarié.

Conjoint actuel, enfant, père ou mère,
frère, soeur, filleul, filleule demeurant
chez le salarié

5 jours de calendrier

Belle-mère, beau-père

3 jours de calendrier

Beau-frère, belle-soeur, grands-
parents

1 jour de calendrier

Un congé additionnel sans solde sera accordé si un temps raisonnable est requis pour voyager.

9.05 AFFAIRES SYNDICALES

Le Syndicat fournit une liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours de leur nomination. Les délégués peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, quand le Syndicat présente une demande écrite à cet effet, jusqu'à quinze (15) jours ouvrables par année.

Si l'avis de dix (10) jours ne peut être donné, pour des raisons imprévisibles ou d'urgence, le Syndicat transmettra par écrit les raisons pour lesquelles l'avis n'a pas pu être donné.

- 9.06 a) Un salarié dont la femme donne naissance à un enfant aura un (1) jour de congé avec solde.
- b) Un salarié qui adopte un enfant aura un (1) jour de congé avec solde.

9.07 Un salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée raisonnable pour assister aux noces d'un membre de sa famille pourvu qu'un avis d'au moins quinze(15) jours ouvrables ait été donné au gérant du magasin avant la date pour laquelle le congé est requis.

ARTICLE 10 - DEFICIT DE CAISSE

- 10.01 Un salarié sera tenu de combler un déficit de caisse uniquement dans le cas où il a le privilège de vérifier la caisse et les recettes de la journée au début et à la fin de son quart et si le salarié est le seul qui a accès à la caisse pendant le quart, sauf dans le cas suivant:
- 10.02 Un salarié ne sera pas tenu de combler un déficit de caisse quand la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse pendant les quarts du salarié à moins que la caisse soit ouverte devant le salarié qui aura la possibilité de vérifier tout retrait et dépôt.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté est définie comme la durée de service dans l'unité de négociation depuis la dernière date d'embauche.
- 11.02 La période d'essai d'un salarié sera de vingt-deux (22) jours travaillés. Il n'accumule pas d'ancienneté pendant ce délai. On ne peut pas faire de grief de congédiement d'un salarié en période d'essai.
- Quand le salarié a complété avec succès sa période d'essai, son ancienneté est rétroactive à la date d'embauche.
- A moins de stipulation contraire, le salarié en période d'essai jouit des droits et des privilèges accordés par cette convention.
- 11.03 Une liste sera dressée, comportant le nom de tous les salariés, leur classification, leur salaire et leur date d'ancienneté. Cette liste sera affichée par la Compagnie à tous les quatre (4) mois. copie de cette liste sera transmise au Syndicat.
- 11.04 Un salarié perd son ancienneté et on met fin à son emploi immédiatement dans le cas de:
- a) démission volontaire;
 - b) congédiement pour juste cause;
 - c) absence du travail pour trois (3) jours et plus sans l'accord écrit de la Compagnie à moins qu'une raison satisfaisante aux yeux de la Compagnie ne soit donnée pour expliquer son absence;
 - d) si le salarié ne se présente pas au travail, suite à une mise à pied dans les sept (7) jours de l'envoi d'une lettre recommandée à la dernière adresse connue dans les registres de la Compagnie;
 - e) mise à pied continue d'une période de douze (12) mois.
- 11.05 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler pendant une absence prévue dans la présente convention, si cette absence est autorisée par la Compagnie ou dans le cas d'accident, de maladie ou pendant une mise à pied qui ne dépasse pas les douze (12) mois.

- 11.06 Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté sera le facteur déterminant pourvu que les salariés encore au travail soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.
- 11.07 Les rappels au travail suite à une mise à pied sont effectués par ordre inverse d'ancienneté, pourvu que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- 11.08 Un salarié ayant de l'ancienneté aura un avis de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables.
- 11.09 Personne ne sera embauché pour un poste dans l'unité de négociation pendant qu'il y a des personnes compétentes en mise à pied.

ARTICLE 12 - AFFICHAGE DE POSTES

- 12.01 Si un poste à temps plein ou une nouvelle classification devient vacant dans le magasin, il sera affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés éligibles qui ont de l'ancienneté peuvent poser leur candidature pour le poste par écrit. Le poste sera attribué selon l'ancienneté pourvu que le candidat le plus ancien ait les compétences et les aptitudes pour répondre aux exigences normales de l'emploi.
- 12.02 L'affichage du poste terminé, le nom du candidat qui a obtenu le poste s'il y a lieu, sera affiché dans les dix (10) jours de calendrier. Cet affichage demeure sur le tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours.
- 12.03 Dans le cas où personne ne postule l'emploi ou que personne n'a les compétences requises, la Compagnie peut combler le poste par l'embauche d'une personne de l'extérieur de l'unité.
- 12.04 Le candidat choisi en vertu de la clause 12.01 aura une période d'essai qui ne dépassera pas trente (30) jours de calendrier. Pendant cette période, la Compagnie donnera une formation raisonnable au salarié. Si le salarié n'est pas en mesure de remplir les exigences requises pendant cette période d'essai, il sera retourné à son ancien poste et son ancien taux de salaire.
- 12.05 Une absence temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables, à la suite de l'absence d'un salarié à temps plein, sera comblée par le salarié du même département qui a le plus d'ancienneté, deuxièmement, le salarié du même magasin qui a le plus d'ancienneté, pourvu que celui-ci ait la volonté, les compétences et la capacité de répondre aux exigences de la tâche. Dès le retour du salarié à temps plein, le salarié temporaire réintègre son ancien poste immédiatement.
- Si l'absence temporaire n'est pas comblée par le salarié le plus ancien du département ou du magasin, la Compagnie peut procéder à l'embauche d'un salarié temporaire de l'extérieur. Dès le retour du salarié à temps plein, le salarié temporaire est immédiatement licencié.
- Dans les deux (2) mois de son licenciement, le salarié temporaire peut postuler sur tout emploi à temps plein affiché pourvu qu'il ait les compétences et la capacité pour faire le travail requis. S'il est retenu, et pourvu qu'il complète sa période d'essai avec succès, tel que prévu à la clause 11.02, le salarié est crédité son service antérieur en tant que salarié temporaire.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 13.01
- a) La semaine normale de travail de tout salarié à temps plein visé par cette convention est de quarante (40) heures réparties sur une période de cinq (5) jours. Ce qui précède ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail.
 - b) Les heures de travail quotidiennes ne doivent pas être supérieures à un maximum de dix (10) heures par jour ni inférieures à un minimum de quatre (4) heures.
 - c) A chaque fois qu'un salarié à temps partiel travaille plus de trente (30) heures par semaine pendant cinq (5) semaines consécutives, à l'exception de remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie ou en vacances, et sans dépasser six (6) semaines, ce salarié à temps partiel devient un salarié régulier.
 - d) La Compagnie consent à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas utilisées afin d'empêcher l'engagement de salariés à temps plein. Les heures de travail seront déterminées par la Compagnie. Chaque salarié régulier peut être obligé de travailler deux (2) soirs non consécutifs par semaine et chaque salarié verra son horaire aménagé pour obtenir un samedi, un dimanche et un lundi de congé par mois.
 - e) Les heures supplémentaires doivent se faire sur une base volontaire. Cependant, la Compagnie doit procéder comme suit pour fixer l'horaire des heures supplémentaires.
 - i) Une demande sur une base volontaire par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classification, dans chaque service en procédant par les salariés réguliers d'abord, puis par les salariés à temps partiel qui sont au travail au moment où les heures supplémentaires sont requises.
 - ii) s'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés dans un même service, la Compagnie doit communiquer avec tous les autres salariés qui travaillent au magasin à ce moment-là, et qu'elle croit compétents pour faire le travail, et finalement, si cette formule ne suffit pas à répondre aux exigences du commerce, elle constituera l'horaire en partant des salariés à temps partiel puis des salariés réguliers ensuite, par ordre inverse d'ancienneté.
- 13.02
- Chaque salarié se voit octroyer une période de repos de quinze (15) minutes payées pour chaque quatre (4) heures de travail. Les périodes de repos ne doivent pas être fixées à moins d'une heure d'une période de repas ou à moins d'une heure du commencement ou de la fin du travail ou d'une autre période de repos. L'horaire des périodes de repos doit être constitué sur la base premier arrivé, premier sorti.
- 13.03
- a) La période de repas sera d'une heure, sans salaire, à moins d'un accord différent entre la Compagnie et le salarié.
 - b) Si un salarié doit travailler pendant deux (2) périodes de repas il reçoit une indemnité de 4,00\$ pour le deuxième repas.
 - c) Périodes de repas: dîner: 11h 30 - 14h30
souper: 16 h 00 - 18 h 30
 - d) Un salarié ne sera pas obligé de travailler plus que cinq (5) heures sans une période de repas.
- 13.04
- Le taux de temps et demi (1½) est payé à tout salarié à temps plein pour tout travail effectué en dehors de l'horaire quotidien ou hebdomadaire des heures de travail tel que défini à 13.01 et du temps double pour toute heure travaillée le dimanche.
- 13.05
- Les congés ne seront pas accordés aux salariés pendant la semaine, pour éviter le paiement du taux des heures supplémentaires.

- 13.06 Tout salarié rappelé au travail après la fin de son quart ou appelé au travail pendant sa journée de congé régulière, recevra une fois et demi (1½) son taux régulier de salaire pour de telles heures et obtient un minimum de quatre (4) heures payées au taux supplémentaire.
- 13.07 Si un salarié se présente au travail pendant son horaire régulier, et qu'aucun travail n'est disponible, il sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire régulier.
- 13.08 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas d'horaire brisé. La journée de travail sera continue à l'exception des périodes de repos et de repas.
- 13.09 Les salariés verront leur horaire de la prochaine semaine affichée au plus tard le vendredi midi au tableau d'affichage de la Compagnie. Les salariés doivent recevoir un avis de trois (3) jours de toute modification de leur horaire de travail régulier avant que de telles modifications ne soient appliquées, sauf dans le cas de maladie, accident, deuil, feu ou inondation dans leur secteur bien précis.

ARTICLE 14 - CONGES FERIES

- 14.01 Il y aura dix (10) fêtes chômées et payées comme suit:

le Jour de l'an
le Vendredi saint
la fête de Dollard (Fête de la Reine)
la fête nationale des Québécois (St-Jean Baptiste)
la fête du Canada
la fête du travail
le jour de l'Action de grâces
Noël
Le lendemain de Noël - ½ journée (1 journée complète en 1985)
Le 2 janvier - ½ journée (1 journée complète en 1986)
Une (1) fête mobile qui sera prise une journée convenue entre la Compagnie et le salarié concerné.

- 14.02 Tout salarié doit être payé huit (8) heures pour la fête fériée et quatre (4) heures pour la demi-journée.

Dans le cas où une jour fériée tombe le dimanche, il sera pris le lundi suivant, à moins que des dispositions spéciales n'aient été convenues avec le Syndicat au moins deux (2) semaines avant le jour férié concerné.

- 14.03 Les heures de travail exécutées lors de n'importe lequel des jours fériés tels qu'énumérés à l'article 14.01 doivent être payées à temps double en plus du salaire régulier pour le congé.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 La date pour déterminer la durée des vacances dans l'année de calendrier sera le 1er janvier de l'année.

15.02 Toute paie de vacances accumulée sera versée au salarié au moment de son départ quand il quitte le service de l'Employeur et sera calculée entre le 1er janvier précédent et le 1er jour du départ.

15.03 Les vacances payées seront accordées aux salariés selon les modalités suivantes:

<u>Service continu</u>		<u>Droit aux vacances</u>
Moins d'un an	4%	un jour par mois jusqu'à un maximum de 10 jours.
Un (1) an	4%	2 semaines
Quatre (4) ans	6%	3 semaines
Dix (10) ans	8%	4 semaines
Vingt (20) ans	10%	5 semaines

15.04 La paie des vacances doit être remise au salarié avant le début de sa période de vacances.

15.05 - Lorsqu'un jour de congé tel qu'énoncé à l'article 14.01 tombe dans la période de vacances d'un salarié, le salarié sera autorisé à prendre un (1) jour de congé supplémentaire consécutif à ses vacances, ou il aura le choix de prendre huit (8) heures ou quatre (4) heures selon le cas, au lieu de la journée.

15.06 La période normale pour la prise de vacances sera du 1er mai au 30 septembre suivant. L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui peuvent s'absenter pour des vacances au même moment. Le choix des dates de vacances sera fait conformément à l'ancienneté à même le groupe de service. Les salariés ayant droit à plus que deux (2) semaines, peuvent choisir deux (2) semaines entre le 1er mai et le 30 septembre et le reste de leur vacances après que les autres salariés aient choisi les leurs. Les vacances peuvent être prises en dehors de la période normale de vacances après avoir obtenu la permission de l'Employeur, sauf pour la période du 15 novembre au 31 décembre. L'horaire de vacances doit être affiché dans le magasin avant le début de la période de vacances normale et aucune modification ne peut être effectué sans le consentement des salariés après l'affichage de l'horaire.

15.07 Les salariés qui envisagent le mariage ont la préséance dans le choix de leurs vacances en autant qu'ils en avisent l'Employeur avant le 1er mai.

15.08 Les vacances ne sont pas cumulatives.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Les salaires tels que négociés et acceptés apparaissent à l'annex "A".
- 16.02 Si un salarié est engagé à un taux plus élevé que le taux de base, il progressera jusqu'à l'étape suivante selon les délais fixés dans l'échelle des salaires comme s'il possédait le service requis par la Compagnie.

16.03 PRIME DE NUIT

Le salarié aura une prime de soixante cents (\$0,60) l'heure pour chaque heure travaillée après 18h00 du lundi au vendredi inclusivement et pour chaque heure travaillée après 17h00 le samedi. Cette prime ne sera pas versée au salarié qui fait du temps supplémentaire.

16.04 PRIME DE CLE

Le salarié qui à la responsabilité d'ouvrir de de fermer le magasin aura une prime de quatre dollars (4,00\$) par jour pour un maximum de vingt dollars (20,00\$) par semaine.)

- 16.05 Le salarié qui effectue la vérification d'entretien le dimanche, aura une prime de douze dollars (12.00\$).

16.06 TAUX DE RELEVÉ

Le salarié qui remplace un salarié absent dans une classification salariale inférieure à la sienne maintient son salaire habituel.

Le salarié qui remplace un salarié absent dans une classification salariale supérieure à la sienne est payé à son taux majoré de dix pour cent (10%) pour le temps de la relève.

- 16.07 Le salarié qui remplace le "gérant du magasin" aura dix pour cent (10%) de plus que son taux de base pour le temps où il le remplace.

ARTICLE 17 - SANTÉ ET BIEN-ETRE

et tout salarié spécial à temps partiel

- 17.01 Tout salarié à temps plein aura droit à six (6) jours de congé de maladie par année. Tout congé de maladie non utilisé jusqu'à concurrence de cinq (5) jours sera payé le ou vers le 15 décembre de chaque année.

- 17.02 Le salarié qui subit un accident de travail et qui doit quitter le magasin pour obtenir des soins médicaux, sera payé pour le reste de la journée où l'accident est survenu.

17.03 AVANTAGES

Le régime d'avantages collectif de la Compagnie tel que décrit ci-dessous sera en force pour la durée de cette convention. Ce régime est établi selon les modalités et les conditions de la police d'assurances de la Compagnie. Les primes pour ces avantages seront payées par la Compagnie.

17.03

a) Invalidité à court terme

Une prestation d'un montant des 2/3 du salaire du salarié jusqu'à un maximum qui ne sera pas moins de trois cents dollars (\$300.00) par semaine à compter du premier jour de l'invalidité pour une invalidité causée par un accident ou maladie si hospitalisé et le huitième (8e) jour d'une invalidité pour cause de maladie pour une période de prestations maximum de quinze (15) semaines pour la même invalidité.

b) Invalidité à long terme

Une rente d'invalidité à long terme à compter du 105e jour de calendrier de l'invalidité totale jusqu'à l'âge de 65 ans, une prestation de 66 2/3 du revenu mensuel de base jusqu'à un maximum qui ne sera pas moins de \$1,500.00 par mois.

c) Assurance-vie

Assurance-vie collective pour le double du salaire annuel de base au moment du décès du salarié, arrondi au prochain multiple supérieur de \$1,000.00.

d) Mort accidentelle et démembrement

Le double du salaire de base annuel au moment de la mort accidentelle arrondi au prochain multiple supérieur de \$1,000.00.

e) Soins de santé élargis

Comprenant des avantages comme les médicaments sur ordonnance, les services de soins infirmiers, la physiothérapie, les services de chiropracteur, les services d'ambulance, etc... avec un déductible de vingt-cinq dollars (\$25.00) sur une base annuelle, pour une personne ou de cinquante dollars (\$50.00) par famille avec un remboursement de quatre-vingt pour cent (80%) par la suite.

Chambre semi-privée à l'hôpital aussi longtemps que requise, le même bénéfice pour les soins de convalescence pour une période maximum de 180 jours.

Les avantages indiqués ci-haut sont à l'intention des salariés à temps plein qui ont trois (3) mois de service continu avec la Compagnie.

ARTICLE 18 - DIVERS

- 18.01 Il est entendu que quand le genre masculin apparaît dans cette convention, il comprend le genre féminin et vice-versa.
- 18.02 Sur demande au directeur du personnel, un salarié peut consulter son dossier personnel, devant un représentant syndical s'il le désire.
- 18.03 Ce dossier comporte des renseignements sur le travail du salarié y compris une copie de tout avis disciplinaire donné.
- 13.04 La Compagnie convient de mettre un tableau d'affichage dans le local des repas des salariés pour l'affichage d'avis pour ses membres. Une copie de ces avis doit être approuvée par le gérant du magasin avant l'affichage.

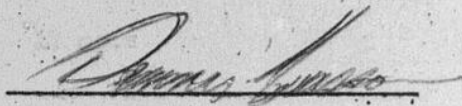
- 18.05 Tout accord qui intervient entre la Compagnie et un salarié qui va à l'encontre des dispositions de cette convention sera nul et non avenu.
- 18.06 La Compagnie se réserve le droit d'exiger la présentation d'un certificat médical pour confirmer toute absence pour cause de maladie qui dépasse six (6) jours par an.

ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION

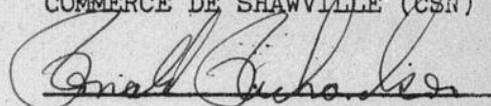
- 19.01 Cette convention est en vigueur de 29 janvier 1984 jusqu'au 26 janvier 1986.
- 19.02 les échelles de salaires et les annexes qui suivent font partie intégrante de la convention. Tout amendement signé pendant la vie de cette convention en fera aussi partie intégrante.
- 19.03 L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention par un avis écrit transmis à l'autre partie, quatre-vingt-dix (90) jours avant sa date d'échéance.
- 19.04 A la date prévue d'échéance, cette convention devient une convention temporaire jusqu'à ce que les deux parties en arrivent à une entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 15^e jour du mois de décembre 1984.

D.P.C. FOODMARTS LTEE



UNION DES EMPLOYES DU
COMMERCE DE SHAWVILLE (CSN)


Elizabeth M. Knox

ANNEXE A

SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PLEIN

	<u>29 janvier 1984</u>	<u>27 janvier 1985</u>
<u>COMMIS</u>		
Début	6,64\$	7,10\$
3 mois	6,93	7,42
6 mois	7,20	7,70
9 mois	7,50	8,03
12 mois	7,82	8,37
 <u>COMMIS EPICERIE-FRUITES ET LEGUMES</u> <u>CHARCUTERIE- EMBALLEUR DE VIANDES</u>		
Début	6,88\$	7,36\$
3 mois	7,29	7,80
6 mois	7,55	8,08
9 mois	8,06	8,62
12 mois	8,62	9,22
 <u>BOUCHER</u>		
Début	7,20\$	7,70\$
3 mois	7,68	8,22
6 mois	8,07	8,63
9 mois	8,62	9,22
12 mois	9,07	9,70
 <u>CAISSIER</u>		
Début	7,02\$	7,51\$
3 mois	7,31	7,82
6 mois	7,58	8,11
9 mois	7,88	8,43
12 mois	8,20	8,77

	<u>29 janvier 1984</u>	<u>27 janvier 1985</u>
<u>COMPTABLE</u>		
Début	8,77\$	9,38\$
3 mois	8,97	9,60
6 mois	9,16	9,80
9 mois	9,35	10,00
12 mois	9,58	10,25
<u>CAISSIER EN CHEF</u>		
Début	7,95\$	8,51\$
3 mois	8,14	8,71
6 mois	8,34	8,92
9 mois	8,53	9,13
12 mois	8,75	9,36
<u>GERANT - FRUITS ET LEGUMES</u>		
Début	9,98\$	10,68\$
6 mois	10,31	11,03
12 mois	10,65	11,40
<u>GERANT -VIANDES</u>		
Début	10,91\$	11,67\$
6 mois	11,26	12,05
12 mois	11,59	12,40

Il est entendu que lorsqu'un salarié est promu à une classification supérieure, il sera payé dans cette classification à un taux qui constituera une augmentation de salaire. Si son nouveau taux n'est pas au maximum, il continuera à progresser tous les trois (3) mois ou six (6) mois, selon le cas, jusqu'à l'obtention du nouveau taux.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SHAWVILLE IGA

ET

L'UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE DE SHAWVILLE (C.S.N.)

Les deux parties ci-haut mentionnées conviennent que dans le cas où deux salariés ou plus ont été engagés le même jour, les noms seront tirés au sort pour établir l'ordre d'ancienneté.

Signé à Shawville (Québec) le 15^e du mois de décembre 1984.

D.P.C. FOODMARTS LTEE

[Signature]

UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE
SHAWVILLE (C.S.N.)

[Signature]
Elizabeth G. Knox

ANNEXE B - SALAIRES A TEMPS PARTIEL

Article 1 - Portée

- 1.01 Toutes les questions qui touchent les salariés à temps partiel et leurs conditions de travail seront couvertes par cette annexe.
- 1.02 Les articles ci-dessous de la convention des salariés à temps plein s'appliquent également aux salariés à temps partiel et aux salariés spéciaux à temps partiel.

ARTICLE 1	ARTICLE 8
ARTICLE 2	ARTICLE 9
ARTICLE 3	ARTICLE 10
ARTICLE 4	ARTICLE 12
ARTICLE 5	ARTICLE 18
ARTICLE 6	ARTICLE 19
ARTICLE 7	

Clauses: 11.04, 11.05, 11.06, 11.07, 11.09

ARTICLE 2 - ANCIENNETE

- 2.01 Après un service continu auprès de la Compagnie d'une durée de trente (30) jours ouvrables, les salariés visés par cette annexe seront réputés avoir terminé leur période d'essai et figureront à la liste d'ancienneté des salariés à temps partiel.
- 2.02 Un salarié à temps partiel ne sera pas engagé pour mettre à pied, remplacer ou transférer un salarié à temps plein.
- 2.03 Les heures de travail d'un salarié à temps partiel seront fixées sur la base de l'ancienneté.
- 2.04 A tous les quatre mois, la Compagnie transmet au Syndicat copie de la liste d'ancienneté des salariés avec leur taux de salaire.

ARTICLE 3 - SALAIRES ET PRIMES

3.01 ECHELLE DE SALAIRES POUR LES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

	<u>29 janvier 1984</u>	<u>27 janvier 1985</u>
Début	5,87\$	6,28\$
3 mois	6,01\$	6,43\$
6 mois	6,16\$	6,59\$
9 mois	6,30\$	6,74\$
12 mois	6,45\$	6,90\$
15 mois	6,59\$	7,05\$
18 mois	6,73	7,20
21 mois	6,88\$	7,36\$
24 mois	7,02\$	7,51\$

N.B: Le salarié spécial à temps partiel sera payé selon l'échelle de salaires des salariés à temps plein.

3.02/ Les étudiants et les salariés engagés comme emballeurs sur une base temporaire seront payés au taux de 4,50\$ par heure pendant la durée de la convention.

3.03 Quand un salarié à temps partiel est cédulé pour travailler ce salarié aura la garantie d'un minimum de quatre (4) heures de travail, à son taux régulier; cependant, cette garantie ne s'applique pas dans le cas où il y a moins de quatre (4) heures entre le moment où le salarié commence à travailler et l'heure de la fermeture du magasin .

3.04 Le salarié à temps partiel est payé à taux et demie (150%) pour toute heure travaillée après avoir effectué quarante (40) heures de travail par semaine.

3.05 Le salarié à temps partiel qui remplace un salarié à temps plein en vertu de 13.01 (c) de la convention des salariés à temps plein aura droit à une prime de dix pour cent (10%).

3.06 Le salarié à temps partiel qui doit travailler à l'extérieur des heures régulières du magasin (quand le magasin n'est pas ouvert) aura une prime de soixante cents (0,60\$) par heure travaillée.

PRIME DE CLE

Le salarié à temps partiel qui a la responsabilité d'ouvrir ou de fermer le magasin aura une prime de quatre dollars (4,00\$) par jour pour un maximum de vingt dollars (20,00\$) par semaine.

CONGES FERIES

Le salarié à temps partiel aura droit à cinquante pour cent (50%) des heures de congés fériés payées aux salariés pourvu que:

1. il a complété trois (3) mois de service auprès de la Compagnie;
2. il a travaillé la veille et le lendemain du congé si son horaire le spécifie.
3. Il a travaillé seize (16) heures par semaine, en moyenne, pendant les quatre (4) semaines précédant le congé.

3:09 VACANCES

Le salarié reçoit la paye de vacances équivalente à 4% de son salaire annuel calculé entre le 1er mai de l'année précédente, et le 30 avril de l'année en cours.

ANNEXE C - RETROACTIVITE

Rien dans la convention n'est rétroactif à moins de disposition précise. Toute disposition dans la convention sera en vigueur aussitôt que possible suite à la ratification.

ANNEXE "D" - DEFINITIONS

SALARIE A TEMPS PLEIN

Le salarié qui travaille habituellement quarante heures par semaine.

SALARIE TEMPORAIRE

Le salarié engagé sur une base temporaire pour remplacer le salarié absent à temps plein, et l'étudiant engagé pendant les vacances estivales.

SALARIE SPECIALE A TEMPS PARTIEL

Le salarié qui travaille habituellement trente (30) heures par semaine ou moins.

SALARIE A TEMPS PARTIEL

Le salarié qui travaille habituellement vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins.

- N.B.: a) Le salarié spécial à temps partiel qui est muté de façon permanente au poste d'un salarié à temps plein, aura plein crédit pour toute ancienneté acquise comme salarié spécial.
- b) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié à temps plein, il est crédité de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté acquise comme salarié à temps partiel jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

Si le salarié doit réintégrer son statut de salarié à temps partiel, il conserve toute son ancienneté acquise comme salarié à temps plein et à temps partiel. Sur son retour au statut de salarié à temps plein, le salarié conserve toute ancienneté acquise auparavant comme salarié à temps plein.

6257-0

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT. 85-02-M-134

DOSSIER : M-28110-01
(M-17214-09)

CAS : MD-078-10-84

MONTREAL, 1e 15 février 1985

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
DE SHAWVILLE - CSN
258, rue St-Joseph
HULL (Québec)
J8Y 3X8

REQUERANTE

- et -

D.P.C. FOODMARTS LTEE
Main Street
SHAWVILLE (Québec)
JOX 2Y0

INTIMEE

- et -

M. LOEB
400, Industrial avenue
P.O. Box 8387
OTTAWA (Ontario)

Etablissement visé: Main Street
Shawville (Québec)

MIS-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Le 18 octobre 1984, la requérante dépose une requête en vertu de l'article 45 du Code du travail demandant de constater la transmission de droits et obligations du mis-en-cause à l'intimée.

Par une accréditation accordée le 8 août 1979 et modifiée les 17 août 1981 et 18 janvier 1983, la requérante représente:

'85 FEB 15 9:58

A.K. fait

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant de l'épicerie, du gérant de bureau, du gérant de la quincaillerie et des employés de bureau."

DE:

M. LOEB

Etablissement visé: Main Street
Shawville (Québec)

Par document reçu le 27 décembre 1984 et versé au dossier, la requérante et l'intimée font part d'une entente intervenue entre elles sur l'objet de la requête.

L'enquête révèle qu'il y a eu effectivement transmission des droits et obligations du mis-en-cause à l'intimée.

CONSIDERANT

qu'il y a entente quant à l'objet de la présente requête;

POUR CE MOTIF,

le soussigné

CONSTATE

la transmission des droits et obligations du mis-en-cause à l'intimée;

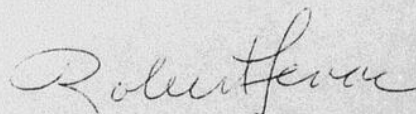
DECLARE

que D.P.C. FOODMARTS LTEE est lié par l'accréditation et la convention collective comme s'il y était nommé et est partie à toutes procédures s'y rapportant aux lieux et place de M. Loeb pour le groupe de salariés suivant:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant de l'épicerie, du gérant de bureau, du gérant de la quincaillerie et des employés de bureau."

DE:

D.P.C. FOODMARTS LTEE
Main Street
Shawville (Québec)



Robert Levac
Commissaire du travail

LD:s1

EMPLOYEUR
magasin d'alimentation d.p.c. ltee

CERTIFICAT DE DEPOT

911A-01

ADRESSE
main street
shawville, qué

SYNDICAT
union des employés de commerce de
shawville - csn

J0X 2Y0

NO DU CERTIFICAT: 87 - 00103
NO ACCREDITATION: M28110001
DISP CERT: ACCEPTE
DATE DEPOT: 19870319
DATE SIGNE: 19870317
DATE EXPIR: 19880124
SALARIES: 50
STATUT: RENOUELEMENT

REMARQUE

Commissaire-Général du Travail
Ministère du Travail
Service Droit d'Association
255, est Crémazie
Montréal, P.Q.
H2M 1L5

6257-0

RE: Dépôt d'une convention collective
en vertu de l'art. 72 C.T.
No. Certificat: M-17214-09

EMPLOYEUR: MAGASIN D'ALIMENTATION D.P.C. LIMITEE

Adresse: Main Street, Shawville J0X 2Y0

SYNDICAT: UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE DE SHAWVILLE (CSN)

X Adresse: 1601, rue Delorimier, Montréal H2K 4M5

DUREE DE LA
CONVENTION: 27 janvier 1986 au 24 janvier 1988

NBRE SALARIE-S: environ 50 salariés

/s. morson, pl.
Gilles Duceppe, cons. syndical

Signature

cc. Employeur
Syndicat

01 MAR 19 13 16

RECEVEUR DU TRAVAIL
MONTREAL



X

FÉDÉRATION DU COMMERCE INC.

M-28110-01
AN(17214-09
87-00/03

COURRIER CERTIFIÉ

Montréal le 17 Mars 1987

Date

Commissaire-Général du Travail
Ministère du Travail
Service Droit d'Association
255, est Crémazie
Montréal, P.Q.
H2M 1L5

RE: Dépôt d'une convention collective
en vertu de l'art. 72 C.T.
No. Certificat: M-17214-09

EMPLOYEUR: MAGASIN D'ALIMENTATION D.P.C. LIMITEE

Adresse: Main Street, Shawville J0X 2Y0

SYNDICAT: UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE DE SHAWVILLE (CSN)

X Adresse: 1601, rue Delorimier, Montréal H2K 4M5

DURÉE DE LA
CONVENTION: 27 janvier 1986 au 24 janvier 1988

NBRE SALARIE-S: environ 50 salariés

/s. messon, se.
Gilles Duceppe, cons. syndical

Signature

cc. Employeur
Syndicat

07 MAR 19 13 16

MINISTÈRE DU TRAVAIL
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

01 MAR 19 13 17

M-28110-01

AN (17214-09)

87-00103

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

MAGASIN D'ALIMENTATION
D.P.C. LIMITEE

CI-APRES APPELEE "LA COMPAGNIE"

ET

UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE
DE SHAWVILLE (C.S.N.)

CI-APRES APPELEE "LE SYNDICAT"

en vigueur du 27 janvier 1986
au 24 janvier 1988.

8

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est d'établir et de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie, ses salariés et le Syndicat, de définir les conditions de travail, d'établir une méthode juste et équitable pour le règlement des griefs et de promouvoir l'efficacité et le service.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail du Québec le 8 août 1979.
- 2.02 Les personnes hors de l'unité de négociation n'exécuteront pas régulièrement le travail effectué par des personnes couvertes par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants:
- a) pour la formation, dans ce cas, la Compagnie convient de discuter des périodes de formation avec le Syndicat avant de les mettre en place;
 - b) pour des situations d'urgence non répétitives;
 - c) pour les travaux concernant les regarnissages, les promotions spéciales, les croustilles et les produits non-alimentaires (produits Fierco ou son successeur).
- 2.03 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination quant à la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'appartenance au Syndicat.
- 2.04 La Compagnie convient que les réunions et activités syndicales en dehors du lieu de travail seront confidentielles pour les seuls membres du Syndicat.

ARTICLE 3 - GREVE ET CONTRE-GREVE (LOCK-OUT)

- 3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail, d'arrêt de travail ou de contre-grève (lock-out) pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 La Compagnie convient que tout salarié actuel, qui est membre du Syndicat ou qui le deviendra par la suite et qui est couvert par cette convention, doit, comme condition d'emploi, demeurer membre en règle du Syndicat.
- 

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL (suite)

- 4.02 Tout nouveau salarié doit faire une demande d'adhésion au Syndicat au moment de son engagement et devenir et demeurer membre en règle du Syndicat comme condition d'emploi, dès qu'il a complété sa période d'essai.
- 4.03 La Compagnie consent à déduire de la paie du salarié, le montant des cotisations et le droit d'entrée tel qu'autorisé par écrit par le Syndicat. La Compagnie remettra les montants perçus au trésorier du Syndicat chaque mois, au moins quinze (15) jours de calendrier avant la fin du mois.
- 4.04 Le montant total des cotisations syndicales perçues sera inscrit sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à la Compagnie d'administrer et de gérer ses affaires à tous les égards, et qu'il appartient à la Compagnie d'engager, de rétrograder, d'avancer, de transférer ou de mettre à pied des salariés, d'établir les quarts de travail et de suspendre, discipliner et de congédier des salariés pour cause juste et suffisante, et que la Compagnie a le droit de décider du nombre de salariés nécessaires à la Compagnie en tout temps et de temps à autre, et de l'administration en général de ses affaires, le tout conformément aux dispositions de cette convention. Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à la Compagnie d'établir des statuts et règlements justes et équitables quant à la conduite de ses affaires et d'amender, modifier et reviser les-dits statuts et règlements de temps à autre, en autant qu'avant toute modification de règlement. La Compagnie aura discuté desdits règlements avec des représentants du Syndicat afin de leur donner la possibilité de faire des représentations par rapport aux amendements ou modifications proposés.
- 5.02 Les droits de la direction seront exercés d'une manière compatible avec les autres dispositions de cette convention sans entrer en conflit avec les droits explicites stipulés par tout autre article de la convention actuelle y compris le droit de grief, tel que stipulé dans les modalités établies à l'article 8 en vertu des droits spécifiques ci-haut stipulés par les autres articles.

ARTICLE 6 - ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 Le Syndicat peut nommer jusqu'à trois (3) délégués syndicaux qui seront reconnus agents de griefs. Le Syndicat avisera la Compagnie des noms des délégués nommés et de toute modification subséquente. Un salarié en période d'essai ne peut pas être délégué.
- 6.02 Il est entendu qu'un délégué a un travail régulier à accomplir pour la Compagnie et qu'il ne quittera pas son travail pour s'occuper d'un grief sans l'accord de son supérieur immédiat. Un tel accord ne sera pas refusé sans motif valable. Selon l'entente qui précède, la Compagnie paiera le délégué pour le temps qu'il consacrera aux griefs pendant ses heures régulières de travail.
- 6.03 Le Syndicat peut nommer un maximum de deux (2) salariés pour siéger au comité de négociation. Ces salariés seront payés à leur salaire habituel pour toutes les heures consacrées aux négociations avec la Compagnie, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour.
- 6.04 La Compagnie convient qu'un représentant extérieur du Syndicat aura le droit d'entrer au magasin pour y rencontrer les salariés concernant des questions qui relèvent de l'application de cette convention, en autant que le gérant du magasin ait donné son accord au préalable. Un tel accord ne sera pas refusé sans motif valable. Il est entendu qu'on fixera l'heure de telles visites afin de nuire le moins possible aux opérations du magasin.
- 6.05 Les salariés ne subiront pas de perte de revenus pour les réunions indiquées à la clause 6.04 et ne subiront pas de perte de salaire pour le temps consacré à la discussion de griefs avec la Compagnie.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Toute plainte, désaccord ou différend entre la Compagnie, le Syndicat ou les salariés visés par cette convention concernant interprétation, l'application, l'opération ou la prétendue violation des termes et des dispositions de cette convention, constituera un grief.
- 7.02 Tout salarié, le Syndicat ou la Compagnie a le droit de faire un grief. Un grief ne sera pas valable à moins d'être présenté dans les trente (30) jours de calendrier suite à l'évènement qui a donné lieu au grief. La Compagnie convient que cette limite de temps ne s'applique pas dans le cas d'une erreur cléricale sur la paie d'un employé.
- 7.03 Tout grief soumis par la Compagnie ou le Syndicat se fera par écrit et indiquera le motif du grief et le règlement proposé. La Compagnie ou le Syndicat donnera sa réponse dans les cinq (5) jours de calendrier.
- 

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.03 (suite)

Si la réponse n'est pas satisfaisante, la Compagnie ou le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier, suite à la réception de la réponse, procéder à l'arbitrage selon la procédure tel que stipulé dans cette convention.

7.04 Si un salarié a un grief, la procédure suivante s'applique:

Etape 1

Par la discussion entre le salarié et son supérieur immédiat, le délégué syndical peut assister à ces rencontres si le salarié en fait la demande. Si un règlement satisfaisant n'intervient pas dans un délai de cinq (5) jours de calendrier, alors on procède à l'étape 2.

Etape 2

Le grief sera présenté par écrit au gérant du magasin sur la formule prévue par le Syndicat. Le gérant donnera sa réponse au délégué syndical dans les sept (7) jours de calendrier. Le Syndicat aura sept (7) jours pour procéder à l'étape 3 si la réponse n'est pas satisfaisante.

Etape 3

Par une discussion entre les représentants du Syndicat, les représentants de la Compagnie, le gérant du magasin et le délégué syndical. Si un règlement satisfaisant n'intervient pas dans les quinze (15) jours de calendrier, le grief peut être porté à l'arbitrage dans un délai de quinze (15) jours de calendrier selon la procédure indiquée dans cette convention.

7.05 Les délais indiqués dans cet article peuvent être prolongés par un accord écrit entre les parties.

7.06 On ne peut formuler de grief pour contester le congédiement d'un salarié en période d'essai.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 Si la Compagnie et le Syndicat ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, une demande sera faite au Ministère du Travail pour en nommer un.

8.02 La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et le(s) salarié(s) concerné(s).

ARTICLE 8 - ARBITRAGE (suite)

- 8.03 L'arbitre n'a pas le pouvoir d'amender, modifier ou de changer les dispositions de cette convention ni de substituer les dispositions ou de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de la convention.
- 8.04 Les frais et dépenses de l'arbitre seront partagés également entre la Compagnie et le Syndicat.
- 8.05 L'arbitrage d'un litige suite à une mesure disciplinaire, y compris un congédiement, peut être réglé comme suit, il peut:
- a) maintenir la décision de la Compagnie;
 - b) réintégrer le salarié avec tous ses droits et privilèges;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable.
- 8.06 Quand le rendement au travail d'un salarié le rend susceptible à une mesure disciplinaire ou à un congédiement et qu'une discussion à ce sujet a lieu entre le salarié et la Compagnie, un représentant du Syndicat y assistera.
- 8.07 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le salarié sera avisé par écrit de toute mesure disciplinaire prise contre lui. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 8.08 Tout avis ou autre mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'un salarié après neuf (9) mois si nul autre avis ou réprimande n'a été donné pendant ce temps.

ARTICLE 9 - CONGES SOCIAUX9.01 CONGE SANS SOLDE

Un salarié qui veut obtenir un congé sans solde pour une raison personnelle légitime en fera la demande par écrit au moins dix (10) jours avant le début prévu du congé sauf dans les cas d'urgence quand un tel préavis n'est pas possible. La durée de ce congé ne dépassera pas six (6) mois.

On ne refusera pas un congé sans solde sans motif valable, pourvu que ce congé ne nuise pas au fonctionnement efficace du magasin.

Pendant ce congé sans solde, le salarié n'accumule pas de temps pour avancer dans l'échelle des salaires.

Pendant ce congé sans solde, un salarié ne peut cumuler plus de six (6) mois de congé sans solde.

Pendant ce congé sans solde, le régime d'avantages collectifs, tel que décrit à la clause 17.03, ne s'applique pas.

8

ARTICLE 9 - CONGES SOCIAUX (suite)9.02 CONGE DE MATERNITE

Un congé de maternité sans solde sera accordé par la Compagnie, selon la Loi des normes du travail de la Province de Québec. Une salariée doit aviser la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour au travail. La Compagnie prolongera le congé jusqu'à un (1) an après la naissance de son enfant si un certificat médical le justifie.

Il est entendu que l'ancienneté de la salariée continue de s'accumuler pendant la période du congé de maternité.

9.03 DEVOIR DE JURE OU DE TEMOIN DE LA COUR

- a) Quand un salarié est appelé à agir comme juré, il reçoit la différence entre la paie de juré et son salaire régulier.
- b) Quand un salarié est appelé à agir comme juré mais n'est pas retenu pour servir, il retourne à son travail dès qu'il obtient son congé et ne subit pas de perte de salaire.
- c) Tout salarié assigné comme témoin de la Cour ou cité à comparaître dans une cause où la Compagnie est partie, reçoit la différence entre la paie de témoin et son salaire régulier.

9.04 CONGES DE DEUIL

La compagnie convient que s'il y a un décès dans la famille du salarié tel qu'indiqué ci-après, si le salarié assiste aux funérailles, celui-ci aura le droit de prendre le congé nécessaire, ne dépassant pas les jours de calendrier prévus consécutivement, et seront payées les journées où il aurait normalement travaillé à ses heures régulières et à son taux régulier.

La Compagnie accorde jusqu'à une semaine de vacances de plus quand le conjoint ou l'enfant d'un salarié meurt pendant les vacances du salarié.

Conjoint actuel, enfant, père ou mère, frère, soeur, filleul, filleule demeurant chez le salarié	5 jours de calendrier
Belle-mère, beau-père	3 jours de calendrier
Grands-parents	2 jours de calendrier
Beau-frère, belle-soeur	1 jour de calendrier

Un congé additionnel sans solde sera accordé si un temps raisonnable est requis pour voyager.

8

ARTICLE 9 - CONGES SOCIAUX (suite)9.05 AFFAIRES SYNDICALES

Le Syndicat fournit une liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours de leur nomination. Les délégués peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, quand le Syndicat présente une demande écrite à cet effet, jusqu'à quinze (15) jours ouvrables par année.

Si l'avis de dix (10) jours ne peut être donné, pour des raisons imprévisibles ou d'urgence, le Syndicat transmettra par écrit les raisons pour lesquelles l'avis n'a pas pu être donné.

- 9.06 a) Un salarié dont la femme donne naissance à un enfant aura un (1) jour de congé avec solde.
- b) Un salarié qui adopte un enfant aura un (1) jour de congé avec solde.

- 9.07 Un salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée raisonnable pour assister aux noces d'un membre de sa famille pourvu qu'un avis d'au moins quinze (15) jours ouvrables ait été donné au gérant du magasin avant la date pour laquelle le congé est requis.

De tels congés peuvent être limités à la discrétion de l'Employeur lorsque le fonctionnement normal du magasin est menacé.

ARTICLE 10 - DEFICIT DE CAISSE

- 10.01 Un salarié sera tenu de combler un déficit de caisse uniquement dans le cas où il a le privilège de vérifier la caisse et les recettes de la journée au début et à la fin de son quart et si le salarié est le seul qui a accès à la caisse pendant le quart, sauf dans le cas suivant:
- 10.02 Un salarié ne sera pas tenu de combler un déficit de caisse quand la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse pendant les quarts du salarié à moins que la caisse soit ouverte devant le salarié qui aura la possibilité de vérifier tout retrait et dépôt.

ARTICLE II - ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté est définie comme la durée de service dans l'unité de négociation depuis la dernière date d'embauche.
- 11.02 La période d'essai d'un salarié sera de vingt-deux (22) jours travaillés. Il n'accumule pas d'ancienneté pendant ce délai. On ne peut pas faire de grief de congédiement d'un salarié en période d'essai.
- Quand le salarié a complété avec succès sa période d'essai, son ancienneté est rétroactive à la date d'embauche.
- A moins de stipulation contraire, le salarié en période d'essai jouit des droits et des privilèges accordés par cette convention.
- 11.03 Une liste sera dressée, comportant le nom de tous les salariés, leur classification, leur salaire et leur date d'ancienneté. Cette liste sera affichée par la Compagnie à tous les quatre (4) mois. Copie de cette liste sera transmise au Syndicat. Si aucun grief n'est soumis dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste, la liste sera finale et liera l'employé, la Compagnie et le Syndicat. Après cette période de temps, la liste sera considérée conforme et l'ancienneté des salariés apparaissant à la liste sera définitive.
- 11.04 Un salarié perd son ancienneté et on met fin à son emploi immédiatement dans le cas de:
- a) démission volontaire;
 - b) congédiement pour juste cause;
 - c) absence du travail pour trois (3) jours et plus sans l'accord écrit de la Compagnie à moins qu'une raison satisfaisante aux yeux de la Compagnie ne soit donnée pour expliquer son absence;
 - d) si le salarié ne se présente pas au travail, suite à une mise à pied dans les sept (7) jours de l'envoi d'une lettre recommandée à la dernière adresse connue dans les registres de la Compagnie;
 - e) mise à pied continue d'une période de douze (12) mois.
- 11.05 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler pendant une absence prévue dans la présente convention, si cette absence est autorisée par la Compagnie ou dans le cas d'accident, de maladie ou pendant une mise à pied qui dépasse pas les douze (12) mois.

ARTICLE II - ANCIENNETE (suite)

- 11.06 Dans les cas de mise à pied et de déplacement, l'ancienneté sera le facteur déterminant pourvu que les salariés encore au travail soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.

Un salarié qui est déclaré surplus de personnel peut exercer l'une des options suivantes:

- a) déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences normales du poste à la fin d'une période de familiarisation de trois (3) jours de travail;
- b) devenir un salarié à temps partiel;
- c) choisir d'être mis à pied.

Un salarié à temps partiel dont les heures sont réduites peut exiger une mise à pied s'il considère que le nombre d'heures qui lui sont accessibles est insuffisant. Ce salarié n'aura pas accès au rappel au travail, à moins qu'il ne le demande et à moins que seize (16) heures de travail par semaine lui soient accessibles selon son ancienneté sur une base régulière (pour quatre (4) semaines sur les sept (7) dernières semaines). Le droit de rappel de ce salarié sera égal à son temps de service chez l'Employeur avec un maximum de douze (12) mois.

- 11.07 Les rappels au travail suite à une mise à pied sont effectués par ordre inverse d'ancienneté, pourvu que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- 11.08 Un salarié ayant de l'ancienneté aura un avis de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables.
- 11.09 Personne ne sera embauché pour un poste dans l'unité de négociation pendant qu'il y a des personnes compétentes en mise à pied.
- 11.10 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté sur une préférence de quart de travail pour un poste spécifique à l'intérieur de sa classification.

ARTICLE 12 - AFFICHAGE DE POSTES

- 12.01 a) Si un poste à temps plein ou une nouvelle classification devient vacant dans le magasin, il sera affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés éligibles qui ont de l'ancienneté peuvent poser leur candidature pour le poste par écrit. Le poste sera attribué selon l'ancienneté pourvu que le candidat le plus ancien ait les compétences et les aptitudes pour répondre aux exigences normales de l'emploi.

8

ARTICLE 12 - AFFICHAGE DE POSTES (suite)

- 12.01 b) Si un poste à temps plein ou une nouvelle classification devient vacant, l'ancienneté d'un salarié à temps plein, ancienneté détenue ou déjà détenue, aura la préférence sur l'ancienneté d'un salarié à temps partiel. Les étudiants ne peuvent appliquer sur les affichages à temps plein.
- 12.02 L'affichage du poste terminé, le nom du candidat qui a obtenu le poste s'il y a lieu, sera affiché dans les dix (10) jours de calendrier. Cet affichage demeure sur le tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours.
- 12.03 Dans le cas où personne ne postule l'emploi ou que personne n'a les compétences requises, la Compagnie peut combler le poste par l'embauche d'une personne de l'extérieur de l'unité.
- 12.04 Le candidat choisi en vertu de la clause 12.01 aura une période d'essai qui ne dépassera pas trente (30) jours de calendrier. Pendant cette période, la Compagnie donnera une formation raisonnable au salarié. Si le salarié n'est pas en mesure de remplir les exigences requises pendant cette période d'essai, il sera retourné à son ancien poste et son ancien taux de salaire.
- 12.05 Une absence temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables, à la suite de l'absence d'un salarié à temps plein, sera comblé d'abord par ancienneté dans le département et ensuite par ancienneté dans le magasin pourvu que le salarié choisi accepte, qu'il ait l'habileté et les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche. Les postes des salariés temporairement choisis de cette manière, peuvent être remplacés à la discrétion de la Compagnie. Dès le retour du salarié à temps plein, le salarié temporaire réintègre son ancien poste immédiatement.
- Si l'absence temporaire n'est pas comblée tel que prévu précédemment, la Compagnie peut procéder à l'embauche d'un salarié temporaire de l'extérieur. Dès le retour du salarié à temps plein, le salarié temporaire est immédiatement licencié.

8

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 13.01
- a) La semaine normale de travail de tout salarié à temps plein visé par cette convention est de quarante (40) heures réparties sur une période de cinq (5) jours. Ce qui précède ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail.
 - b) Les heures de travail quotidiennes ne doivent pas être supérieures à un maximum de dix (10) heures par jour ni inférieures à un minimum de quatre (4) heures.
 - c) A chaque fois qu'un salarié à temps partiel travaille plus de trente (30) heures par semaine pendant cinq (5) semaines consécutives, à l'exception de remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie ou en vacances, et sans dépasser six (6) semaines, ce salarié à temps partiel devient un salarié régulier.
 - d) La Compagnie consent à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas utilisées afin d'empêcher l'engagement de salariés à temps plein. Les heures de travail seront déterminées par la Compagnie. Chaque salarié régulier peut être obligé de travailler deux (2) soirs non consécutifs par semaine et chaque salarié verra son horaire aménagé pour obtenir un samedi, un dimanche et un lundi de congé par mois.
 - e) Les heures supplémentaires doivent se faire sur une base volontaire. Cependant, la Compagnie doit procéder comme suite pour fixer l'horaire des heures supplémentaires.
 - i) Une demande sur une base volontaire par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classification, dans chaque service en procédant par les salariés réguliers d'abord, puis par les salariés à temps partiel qui sont au travail au moment où les heures supplémentaires sont requises.
 - ii) S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés dans un même service, la Compagnie doit communiquer avec tous les autres salariés qui travaillent au magasin à ce moment-là, et qu'elle croit compétents pour faire le travail, et finalement, si cette formule ne suffit pas à répondre aux exigences du commerce, elle constituera l'horaire en partant des salariés à temps partiel puis des salariés réguliers ensuite, par ordre inverse d'ancienneté.
- 13.02
- Chaque salarié se voit octroyer une période de repos de quinze (15) minutes payées pour chaque quatre (4) heures de travail. Les périodes de repos ne doivent pas être fixées à moins d'une heure d'une période de repas ou à moins d'une heure du commencement ou de la fin du travail ou d'une autre période de repos. L'horaire des périodes de repos et de repas doit être constitué sur la base premier arrivé, premier sorti. Le salarié qui travaille sur un quart de dix (10) heures le jeudi ou le vendredi, recevra une période de repos additionnelle.
- 

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 13.03 a) La période de repas sera d'une heure, sans salaire, à moins d'un accord différent entre la Compagnie et le salarié.
- b) Si un salarié doit travaillé pendant deux (2) périodes de repas il reçoit une indemnité de 4,00\$ pour le deuxième repas.
- c) Périodes de repas: diner: 11h30 - 14h30
souper: 16h00 - 18h30
- d) Un salarié ne sera pas obligé de travailler plus que cinq (5) heures sans une période de repas.
- 13.04 Le taux de temps et demi (1 1/2) est payé à tout salarié à temps plein pour tout travail effectué en dehors de l'horaire quotidien ou hebdomadaire des heures de travail tel que défini à 13.01 et du temps double pour toute heure travaillée le dimanche.
- 13.05 Les congés ne seront pas accordés aux salariés pendant la semaine, pour éviter le paiement du taux des heures supplémentaires.
- 13.06 Tout salarié rappelé au travail après la fin de son quart ou appelé au travail pendant sa journée de congé régulière, recevra une fois et demi (1 1/2) son taux régulier de salaire pour de telles heures et obtient un minimum de quatre (4) heures payées au taux supplémentaire.
- 13.07 Si un salarié se présente au travail pendant son horaire régulier, et qu'aucun travail n'est disponible, il sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire régulier.
- 13.08 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas d'horaire brisé. La journée de travail sera continue à l'exception des périodes de repos et de repas.
- 13.09 Les salariés verront leur horaire de la prochaine semaine affichée au plus tard le vendredi midi au tableau d'affichage de la Compagnie. Les salariés doivent recevoir un avis de trois (3) jours de toute modification de leur horaire de travail régulier avant que de telles modifications ne soient appliquées, sauf dans le cas de maladie, accident, deuil, feu ou inondation dans leur secteur bien précis.
- 

ARTICLE 14 - CONGES FERIES

14.01 Il y aura dix (11) fêtes chômées et payées comme suite:

le Jour de l'An
le Vendredi saint
la fête de Dollard (Fête de la Reine)
la fête nationale des Québécois (St-Jean Baptiste)
la fête du Canada
la fête du travail
le jour de l'Action de grâces
Noël
Le lendemain de Noël
Le 2 janvier
Une (1) fête mobile qui sera prise une journée convenue entre la Compagnie et le salarié concerné.

Cette fête mobile doit être prise avant la fin de l'année, sinon elle est perdue.

14.02 Tout salarié doit être payé huit (8) heures pour la fête fériée.

Dans le cas où un jour férié tombe le dimanche, il sera pris le lundi suivant, à moins que des dispositions spéciales n'aient été convenues avec le Syndicat au moins deux (2) semaines avant le jour férié concerné.

14.03 Les heures de travail exécutées lors de n'importe lequel des jours fériés tels qu'énumérés à l'article 14.01 doivent être payées à temps double en plus du salaire régulier pour le congé.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 La date pour déterminer la durée des vacances dans l'année de calendrier sera le 1er janvier de l'année.

15.02 Toute paie de vacances accumulées sera versée au salarié au moment de son départ quand il quitte le service de l'Employeur.

5

ARTICLE 15 - VACANCES (suite)

- 15.03 Les vacances payées seront accordées aux salariés selon les modalités suivantes:

<u>Service continu</u>		<u>Droit aux vacances</u>
Moins d'un an	4%	un jour par mois jusqu'à un maximum de 10 jours
Un (1) an	4%	2 semaines
Quatre (4) ans	6%	3 semaines
Dix (10) ans	8%	4 semaines
Vingt (20) ans	10%	5 semaines

- 15.04 La paie de vacances doit être remise au salarié avant le début de sa période de vacances, sur un chèque à part.

- 15.05 Lorsqu'un jour de congé tel qu'énoncé à l'article 14.01 tombe dans la période de vacances d'un salarié, le salarié sera autorisé à prendre un (1) jour de congé supplémentaire consécutif à ses vacances, ou il aura le choix de prendre huit (8) heures au lieu de la journée.

- 15.06 La période normale pour la prise de vacances sera du 1er mai au 30 septembre suivant. L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui peuvent s'absenter pour des vacances au même moment. Le choix des dates de vacances sera fait conformément à l'ancienneté à même le groupe de service. Les salariés ayant droit à plus que deux (2) semaines, peuvent choisir deux (2) semaines entre le 1er mai et le 30 septembre et le reste de leurs vacances après que les autres salariés aient choisi les leurs. Les vacances peuvent être prises en dehors de la période normale de vacances, après avoir obtenu la permission de l'Employeur, sauf pour la période du 15 novembre au 31 décembre. L'horaire des vacances doit être affiché dans le magasin avant le 1er mars et les salariés doivent choisir leurs vacances avant le 15 avril. Par la suite aucune modification ne peut être effectuée sans les consentements mutuels de la Compagnie et du salarié concerné et l'horaire final sera affiché le 1er mai.

- 15.07 Les salariés qui envisagent le mariage, ont la préférence dans le choix de leurs vacances en autant qu'ils en avisent l'Employeur avant le 15 avril.

- 15.08 Les vacances ne sont pas cumulatives et doivent être prises avant le 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Les salaires tels que négociés et acceptés apparaissent à l'annexe "A".
- 16.02 Si un salarié est engagé à un taux plus élevé que le taux de base, il progressera jusqu'à l'étape suivante selon les délais fixés dans l'échelle des salaires comme s'il possédait le service requis par la Compagnie.
- 16.03 PRIME DE NUIT
- Le salarié aura une prime de soixante cents (\$0,60) l'heure pour chaque heure travaillée après 18h00 du lundi au vendredi inclusivement et pour chaque heure travaillée après 17h00 le samedi. Cette prime ne sera pas versée au salarié qui fait du temps supplémentaire.
- 16.04 PRIME DE CLE
- Le salarié qui à la responsabilité d'ouvrir et de fermer le magasin aura une prime de quatre dollars (4,00\$) par jour pour un maximum de vingt dollars (20,00\$) par semaine.
- 16.05 Le salarié qui effectue la vérification d'entretien le dimanche, aura une prime de douze dollars (12,00\$).
- 16.06 TAUX DE RELEVÉ
- a) Le salarié qui remplace un salarié absent dans une classification salariale inférieure à la sienne, maintient son salaire habituel.
- b) Le salarié qui remplace un salarié absent dans une classification salariale supérieure à la sienne, recevra une paie de relève de dix pour cent (10%) (mais en aucun cas il recevra un salaire plus élevé que le salarié qu'il remplace) si les conditions suivantes sont respectées:
- i) le salarié doit effectuer l'ensemble des responsabilités du salarié absent;
- ii) la durée du remplacement doit être d'une (1) pleine journée ou plus.
- 16.07 Le salarié qui remplace le "gérant du magasin" aura dix pour cent (10%) de plus que son taux de base pour le temps où il le remplace.
- 16.08 Le salarié qui s'inscrit à des cours de langue française, recevra jusqu'à cent cinquante (\$150.00) par année aux conditions suivantes:
- i) que les cours soient approuvés par la Compagnie;
- ii) que le salarié réussisse les cours;
- iii) qu'il ait au moins une année de service.
- 

ARTICLE 17 - SANTE ET BIEN-ETRE

- 17.01 a) Tout salarié à temps plein et tout salarié spécial à temps partiel aura droit à six (6) jours de congé de maladie par année. Tout congé de maladie non utilisé sera payé le ou vers le 15 décembre de chaque année.
- b) Durant la première année calendrier d'emploi comme salarié à temps plein, les congés de maladie seront payés sur une base pro-rata.
- c) La Compagnie remettra à chaque salarié régulier un montant de cinquante dollars (\$50.00) par année pour l'achat de chaussures de sécurité sur présentation d'un reçu. Aux mêmes conditions, le salarié à temps partiel a droit à cinquante dollars (\$50.00) par deux (2) ans. Ce montant sera remis seulement aux salariés qui ont complété leur période de probation.
- 17.02 Le salarié qui subit un accident de travail et qui doit quitter le magasin pour obtenir des soins médicaux, sera payé pour le reste de la journée où l'accident est survenu.

17.03 AVANTAGES

Le régime d'avantages collectif de la Compagnie tel que décrit ci-dessous sera en force pour la durée de cette convention. Ce régime est établi selon les modalités et les conditions de la police d'assurance de la Compagnie. Les primes pour ces avantages seront payées par la Compagnie.

a) Invalidité à court terme

Une prestation d'un montant des 2/3 du salaire du salarié jusqu'à un maximum qui ne sera pas moins de trois cents cinquante dollars (\$350.00) par semaine à compter du premier jour de l'invalidité pour une invalidité causée par un accident ou maladie si hospitalisé et le huitième (8e) jour d'une invalidité pour cause de maladie pour une période de prestations maximum de quinze (15) semaines pour la même invalidité.

b) Invalidité à long terme

Une rente d'invalidité à long terme à compter du 105e jour de calendrier de l'invalidité totale jusqu'à l'âge de 65 ans, une prestation de 66 2/3 du revenu mensuel de base jusqu'à un maximum qui ne sera pas moins de \$1,800.00 par mois.

c) Assurance-vie

Assurance-vie collective pour le double du salaire annuel de base au moment du décès du salarié, arrondi au prochain multiple supérieur de \$1,000.00.



ARTICLE 17 - SANTE ET BIEN-ETRE (suite)17.03 d) Mort accidentelle et démembrement

Le double du salaire de base annuel au moment de la mort accidentelle arrondi au prochain multiple de \$1,000.00.

e) Soins de santé élargis

Comprenant des avantages comme les médicaments sur ordonnance, les services de soins infirmiers, la physiothérapie, les services de chiropracteur, les services d'ambulance, etc... avec un déductible de cinquante dollars (\$50.00) sur une base annuelle, pour une personne ou de cent dollars (\$100.00) par famille avec un remboursement de quatre-vingt pour cent (80%) par la suite.

Chambre semi-privée à l'hôpital aussi longtemps que requise, le même bénéfice pour les soins de convalescence pour une période maximum de 180 jours.

Les avantages indiqués ci-haut sont à l'intention des salariés à temps plein qui ont trois (3) mois de service continu avec la Compagnie.

ARTICLE 18 - DIVERS

18.01 Il est entendu que quand le genre masculin apparaît dans cette convention, il comprend le genre féminin et vice-versa.

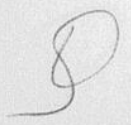
18.02 Sur demande au directeur du personnel, un salarié peut consulter son dossier personnel, devant un représentant syndical s'il le désire.

18.03 Ce dossier comporte toutes les informations contenues dans le dossier du salarié sur le travail du salarié, y compris une copie de tout avis disciplinaire donné.

18.04 La Compagnie convient de mettre un tableau d'affichage dans le local des repas des salariés pour l'affichage d'avis pour ses membres. Une copie de ces avis doit être approuvée par le gérant du magasin avant l'affichage.

18.05 Tout accord qui intervient entre la Compagnie et un salarié qui va à l'encontre des dispositions de cette convention sera nul et non avenu.

18.06 La Compagnie se réserve le droit d'exiger la présentation d'un certificat médical pour confirmer toute absence pour cause de maladie qui dépasse six (6) jours par an.



ARTICLE 18 - DIVERS (suite)

- 18.07
- a) Lorsque de nouveaux types d'équipement sont introduits ou que des changements technologiques sont faits, la Compagnie donnera l'entraînement lorsque nécessaire, aux salariés dont les postes sont directement affectés, aussi rapidement que possible, après que les besoins d'entraînement auront été identifiés, à la condition que:
 - 1. le salarié soit autrement qualifié pour remplir son poste;
 - 2. le salarié n'ait pas reçu auparavant cet entraînement.
 - b) Un salarié peut être retiré d'un programme d'entraînement et deviendra sujet à une mise à pied pour l'une des raisons suivantes:
 - 1. il ne peut s'adapter au poste pour lequel il est entraîné;
 - 2. il ne peut démontrer de progrès après un temps raisonnable;
 - 3. il ne peut compléter avec succès le cours d'entraînement à l'intérieur d'une limite de temps raisonnable.
 - c) Dans le cas de changements technologiques, la Compagnie convient ce qui suit:
 - 1. les salariés seront payés conformément au travail requis;
 - 2. le Syndicat a le droit, dans les trente (30) jours de l'introduction d'un nouveau poste ou équipement, de faire un grief pour contester le taux de salaire;
 - 3. en cas de non règlement, le grief doit être résolu par la procédure d'arbitrage.

18.08 Quart de nuit

Les salariés du quart de nuit seront cédulés des jours consécutifs, si les cédules de livraison le permet.

ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION

- 19.01 Cette convention est en vigueur du 27 janvier 1986 jusqu'au 24 janvier 1988.
- 19.02 Les échelles de salaires et les annexes qui suivent font partie intégrante de la convention. Tout amendement signé pendant la vie de cette convention en fera aussi partie intégrante.



ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

- 19.03 L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention par un avis écrit transmis à l'autre partie, quatre-vingt-dix (90) jours avant sa date d'échéance.
- 19.04 A la date prévue d'échéance, cette convention devient une convention temporaire jusqu'à ce que les deux parties en arrivent à une entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17 jour du mois de Mars 1987.

MAGASIN D'ALIMENTATION
D.P.C. LIMITEE

Dennis Lamon

UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE DE
SHAWVILLE (CSN)

Debbie Duncan

Elizabeth G Knox

Julie Leff

ANNEXE ASALAIRES DES SALARIES A TEMPS PLEIN

	<u>27 janvier 1986</u>	<u>26 janvier 1987</u>
<u>COMMIS</u>		
Début	\$7.10	\$7.38
3 mois	7.42	7.72
6 mois	7.70	8.01
9 mois	8.03	8.35
12 mois	8.37	8.70
 <u>COMMIS EPICERIE - FRUITS ET LEGUMES EMBALLEUR DE VIANDES</u>		
Début	\$7.36	\$7.65
3 mois	7.80	8.11
6 mois	8.08	8.40
9 mois	8.62	8.96
12 mois	9.22	9.59
 <u>BOUCHER</u>		
Début	\$7.70	\$8.01
3 mois	8.22	8.55
6 mois	8.63	8.98
9 mois	9.22	9.59
12 mois	9.70	10.09
 <u>CHEF DU SERVICE DE LA CHARCUTERIE CHEF DU SERVICE DE LA PATISSERIE COMMIS DE TENUE DE LIVRE</u>		
Début	\$9.38	\$9.76
3 mois	9.60	9.98
6 mois	9.80	10.19
9 mois	10.00	10.40
12 mois	10.25	10.66

P

ANNEXE A (suite)SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PLEIN

	<u>27 janvier 1986</u>	<u>26 janvier 1987</u>
<u>CAISSIER</u>		
Début	\$7.51	\$7.81
3 mois	7.82	8.13
6 mois	8.11	8.43
9 mois	8.43	8.77
12 mois	8.77	9.12
 <u>GERANT - FRUITS ET LEGUMES, GERANT - SERVICE</u>		
Début	\$10.68	11.11
6 mois	11.03	11.47
12 mois	11.40	11.86
 <u>GERANT - VIANDE</u>		
Début	\$11.67	12.14
6 mois	12.05	12.53
12 mois	12.40	12.90

Il est entendu que lorsqu'un salarié est promu à une classification supérieure, il sera payé dans cette classification à un taux qui constituera une augmentation de salaire. Si son nouveau taux n'est pas au maximum, il continuera à progresser tous les trois (3) mois ou six (6) mois, selon le cas, jusqu'à l'obtention du nouveau taux.

Un salarié sélectionné comme chef d'équipe recevra une prime de 75¢ l'heure.

ANNEXE B
SALARIES A TEMPS PARTIEL

Article 1 - Portée

- 1.01 Toutes les questions qui touchent les salariés à temps partiel et leurs conditions de travail seront couvertes par cette annexe.
- 1.02 Les articles ci-dessous de la convention des salariés à temps plein s'appliquent également aux salariés à temps partiel et aux salariés spéciaux à temps partiel.

ARTICLE 1	ARTICLE 8
ARTICLE 2	ARTICLE 9
ARTICLE 3	ARTICLE 10
ARTICLE 4	ARTICLE 12
ARTICLE 5	ARTICLE 18
ARTICLE 6	ARTICLE 19
ARTICLE 7	

Clauses: 11.04, 11.05, 11.06, 11.07, 11.09, 13.07, 13.08, 17.02

ARTICLE 2 - ANCIENNETE

- 2.01 Après un service continu auprès de la Compagnie d'une durée de vingt (20) jours travaillés, mais pas plus de soixante (60) jours de calendrier, les salariés visés par cette annexe seront réputés avoir terminé leur période d'essai et figureront à la liste d'ancienneté des salariés à temps partiel.
- 2.02 Un salarié à temps partiel ne sera pas engagé pour mettre à pied, remplacer ou transférer un salarié à temps plein.
- 2.03 Les heures de travail d'un salarié à temps partiel seront fixées sur la base de l'ancienneté.
- 2.04 A tous les quatre mois, la Compagnie transmet au Syndicat copie de la liste d'ancienneté des salariés avec leur taux de salaire.

8

ARTICLE 3 - SALAIRES ET PRIMES3.01 ECHELLE DE SALAIRES POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL

	<u>27 janvier 1986</u>	<u>26 janvier 1987</u>
Début	\$6.28	\$6.53
3 mois	6.43	6.69
6 mois	6.59	6.85
9 mois	6.74	7.01
12 mois	6.90	7.18
15 mois	7.05	7.33
18 mois	7.20	7.49
21 mois	7.36	7.65
24 mois	7.51	7.81

N.B. Le salarié spécial à temps partiel sera payé selon les taux de salaires pour 1986 pour les employés réguliers. Il n'y a pas une augmentation prévue pour l'année 1987.

- 3.02 Les étudiants et les salariés engagés comme emballeurs sur une base temporaire seront payés au taux de \$4.82 par heure pendant la durée de la convention.
- 3.03 Quand un salarié à temps partiel est cédulé pour travailler ce salarié aura la garantie d'un minimum de quatre (4) heures de travail, à son taux régulier; cependant, cette garantie ne s'applique pas dans le cas où il y a moins de quatre (4) heures entre le moment où le salarié commence à travailler et l'heure de la fermeture du magasin.
- 3.04 Le salarié à temps partiel est payé à taux et demie (150%) pour toute heure travaillée après avoir effectué quarante (40) heures de travail par semaine.
- 3.05 Le salarié à temps partiel qui remplace un salarié à temps plein en vertu de 13.01 (c) de la convention des salariés à temps plein aura droit à une prime de dix pour cent (10%).
- 3.06 Le salarié à temps partiel qui doit travailler à l'extérieur des heures régulières du magasin (quand le magasin n'est pas ouvert) aura une prime de soixante cents (0,60\$) par heure travaillée.
- 3.07 PRIME DE CLE
- Le salarié à temps partiel qui a la responsabilité d'ouvrir ou de fermer le magasin aura une prime de quatre dollars (4,00\$) par jour pour un maximum de vingt dollars (20,00\$) par semaine.

8

ARTICLE 3 - SALAIRES ET PRIMES (suite)3.08 CONGES FERIES

Le salarié à temps partiel aura droit à cinquante pour cent (50%) des heures de congés fériés payées aux salariés pourvu que:

1. il a complété trois (3) mois de service auprès de la Compagnie;
2. il a travaillé la veille et le lendemain du congé si son horaire le spécifie;
3. il a travaillé seize (16) heures par semaine, en moyenne, pendant les quatre (4) semaines précédant le congé.

3.09 VACANCES

- a) La paie de vacances sera établie du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours et sera calculée comme suit:

moins de dix (10) années de service: 4%
dix (10) années de service ou plus: 6%

Pour les vacances de 1987, les vacances seront établies du 1er mai 1986 au 31 décembre 1986, et par la suite du 1er janvier au 31 décembre de chaque année précédente.

- b) La paie de vacances doit être remise au salarié avant le début de sa période de vacances sur un chèque à part.
- c) Les salariés à temps partiel cédulent leurs vacances par ancienneté après que les salariés à temps complet eurent cédulés les leurs. Ils doivent céder leurs vacances conformément aux termes de la clause 15.06 des salariés à temps plein.

ANNEXE CRETROACTIVITE

Rien dans la convention n'est rétroactif à moins de disposition précise. Toute disposition dans la convention sera en vigueur aussitôt que possible suite à la ratification.

ANNEXE DDEFINITIONSSALARIE A TEMPS PLEIN

Le salarié qui travaille habituellement quarante heures par semaine.

SALARIE TEMPORAIRE

Le salarié engagé sur une base temporaire pour remplacer le salarié absent à temps plein.

SALARIE SPECIALE A TEMPS PARTIEL

Le salarié qui travaille habituellement trente (30) heures par semaine ou moins.

SALARIE A TEMPS PARTIEL

Le salarié qui travaille habituellement vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins.

- N.B.: a) Le salarié spécial à temps partiel qui est muté de façon permanente au poste d'un salarié à temps plein, aura plein crédit pour toute ancienneté acquise comme salarié spécial.
- b) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié à plein temps, il est crédité de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté acquise comme salarié à temps partiel jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

Si le salarié doit réintégrer son statut de salarié à temps partiel, il conserve toute son ancienneté acquise comme salarié à temps plein et à temps partiel. Sur son retour au statut de salarié à temps plein, le salarié conserve toute ancienneté acquise auparavant comme salarié à temps plein.

- c) Dans l'éventualité où deux salariés à temps partiel deviennent salariés à temps plein en même temps, celui qui a le plus d'ancienneté à temps partiel sera crédité de son ancienneté acquise de la façon décrite à cette annexe plus une journée d'ancienneté.

ETUDIANTS - SALARIES ENGAGES QUAND ILS SONT A L'ECOLE A PLEIN TEMPS

Les étudiants qui abandonnent l'école et deviennent salariés à temps partiel, n'auront aucune ancienneté reconnue. Ils devront être embauchés comme de nouveaux salariés à temps partiel.

A la fin de l'été, les emplois des étudiants seront automatiquement terminés. Tout étudiant qui serait réembauché par la suite sera considéré comme un nouvel employé et aucune ancienneté ne lui sera reconnue.

Les salariés à temps partiel qui retournent à l'école et continuent à travailler comme étudiants seront payés au taux d'étudiant et acquerront de l'ancienneté seulement à titre d'étudiant.



A.N. (17214-09)
18868-01

DÉPÔT

Dépôt N°:

85 04 150

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

06257-0

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-28110-01	
Date	Signature 84-12-15	Réception 85-04-17	Durée Du 84-01-29 Au 86-01-26	Nombre de salariés régis par la convention collective 40

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce de Shawville - CSN 258 rue St-Joseph Hull, QC. J8Y 3X8	☐ Déposant D.P.C. Foodmarts Ltée Main Street Shawville, QC. J0X 2Y0
☒ Déposant, si autre que les parties Fédération du Commerce Inc Att: M. Carl Masson 1601 rue Delorimier Montréal, QC. H2K 4M5	Région 07-01 Activité 6328 (8) Affiliation 1

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

Date

Pierrette David/dg

85-04-29

Pour renseignements

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

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

003 (113)

RECHERCHE

CI-APRES APPELEE "LE SYNDICAT"

en vigueur du 29 janvier 1984
au 26 janvier 1986

28110-016257-0
(18868-01-17214-09)

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL



ENTRE

D.P.C. FOODMARTS LTEE
(Shawville IGA)

CI-APRES APPELEE "LA COMPAGNIE"

ET

UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE
DE SHAWVILLE (C.S.N.)

CI-APRES APPELEE "LE SYNDICAT"

en vigueur du 29 janvier 1984
au 26 janvier 1986

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est d'établir et de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie, ses salariés et le Syndicat, de définir les conditions de travail, d'établir une méthode juste et équitable pour le règlement des griefs et de promouvoir l'efficacité et le service.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail du Québec le 8 août 1979.
- 2.02 Les personnes hors de l'unité de négociation n'exécuteront pas régulièrement le travail effectué par des personnes couvertes par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants:
- a) pour la formation, dans ce cas, la Compagnie convient de discuter des périodes de formation avec le Syndicat avant de les mettre en place;
 - b) pour des situations d'urgence non répétitives;
 - c) pour les travail concernant les regarnissages, les promotions spéciales, les croustilles et les produits non-alimentaires (produits Fierco ou son successeur).
- 2.03 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination quant à la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'appartenance au Syndicat.
- 2.04 La Compagnie convient que les réunions et activités syndicales en dehors du lieu de travail seront confidentielles pour les seuls membres du Syndicat.

ARTICLE 3 - GREVE ET CONTRE-GREVE (LOCK-OUT)

- 3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail, d'arrêt de travail ou de contre-grève (lock-out) pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 La Compagnie convient que tout salarié actuel, qui est membre du Syndicat ou qui le deviendrait par la suite et qui est couvert par cette convention, doit, comme condition d'emploi, demeurer membre en règle du Syndicat.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit faire une demande d'adhésion au Syndicat au moment de son engagement et devenir et demeurer membre en règle du Syndicat comme condition d'emploi, dès qu'il a complété sa période d'essai.
- 4.03 La Compagnie consent à déduire de la paie du salarié, le montant des cotisations et le droit d'entrée tel qu'autorisé par écrit par le Syndicat. La Compagnie remettra les montants perçus au trésorier du Syndicat chaque mois, au moins quinze (15) jours de calendrier avant la fin du mois.
- 4.04 Le montant total des cotisations syndicales perçues sera inscrit sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié.

ARTICLE 5

- DROITS DE LA DIRECTION

5.01

Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à la Compagnie d'administrer et de gérer ses affaires à tous les égards, et qu'il appartient à la Compagnie d'engager, de rétrograder, d'avancer, de transférer ou de mettre à pied des salariés, d'établir les quarts de travail et de suspendre, discipliner et de congédier des salariés pour cause juste et suffisante, et que la Compagnie a le droit de décider du nombre de salariés nécessaires à la Compagnie en tout temps et de temps à autre, et de l'administration en général de ses affaires, le tout conformément aux dispositions de cette convention. Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à la Compagnie d'établir des statuts et règlements justes et équitables quant à la conduite de ses affaires et d'amender, modifier et reviser les-dits statuts et règlements de temps à autre, en autant qu'avant toute modification de règlement. La Compagnie aura discuté desdits règlements avec des représentants du Syndicat afin de leur donner la possibilité de faire des représentations par rapport aux amendements ou modifications proposés.

5.02

Les droits de la direction seront exercés d'une manière compatible avec les autres dispositions de cette convention sans entrer en conflit avec les droits explicites stipulés par tout autre article de la convention actuelle, y compris le droit de grief, tel que stipulé dans les modalités établies à l'article 8 en vertu des droits spécifiques ci-haut stipulés par les autres articles.

ARTICLE 6

- ACTIVITES SYNDICALES

6.01

Le Syndicat peut nommer jusqu'à trois (3) délégués syndicaux qui seront reconnus agents de griefs. Le Syndicat avisera la Compagnie des noms des délégués nommés et de toute modification subséquente. Un salarié en période d'essai ne peut pas être délégué.

6.02

Il est entendu qu'un délégué a un travail régulier à accomplir pour la Compagnie et qu'il ne quittera pas son travail pour s'occuper d'un grief sans l'accord de son supérieur immédiat. Un tel accord ne sera pas refusé sans motif valable. Selon l'entente qui précède, la Compagnie paiera le délégué pour le temps qu'il consacrera aux griefs pendant ses heures régulières de travail.

6.03

Le Syndicat peut nommer un maximum de deux (2) salariés pour siéger au comité de négociation. Ces salariés seront payés à leur salaire habituel pour toutes les heures consacrées aux négociations avec la Compagnie, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour.

6.04

La Compagnie convient qu'un représentant extérieur du Syndicat aura le droit d'entrer au magasin pour y rencontrer les salariés concernant des questions qui relèvent de l'application de cette convention, en autant que le gérant du magasin ait donné son accord au préalable. Un tel accord ne sera pas refusé sans motif valable. Il est entendu qu'on fixera l'heure de telles visites afin de nuire le moins possible aux opérations du magasin.

6.05

Les salariés ne subiront pas de perte de revenus pour les réunions indiquées à la clause 6.04 et ne subiront pas de perte de salaire pour le temps consacré à la discussion de griefs avec la Compagnie.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Toute plainte, désaccord ou différend entre la Compagnie, le Syndicat ou les salariés visés par cette convention concernant interprétation, l'application, l'opération ou la prétendue violation des termes et des dispositions de cette convention, constituera un grief.

7.02 Tout salarié, le Syndicat ou la Compagnie a le droit de faire un grief. Un grief ne sera pas valable à moins d'être présenté dans les quinze (15) jours de calendrier suite à l'évènement qui a donné lieu au grief.

7.03 Tout grief soumis par la Compagnie ou le Syndicat se fera par écrit et indiquera le motif du grief et le règlement proposé. La Compagnie ou le Syndicat donnera sa réponse dans les cinq (5) jours de calendrier.

Si la réponse n'est pas satisfaisante, la Compagnie ou le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier, suite à la réception de la réponse, procéder à l'arbitrage selon la procédure tel que stipulé dans cette convention.

7.04 Si un salarié a un grief, la procédure suivante s'applique:

Etape 1

Par la discussion entre le salarié et son supérieur immédiat, le délégué syndical peut assister à ces rencontres si le salarié en fait la demande. Si un règlement satisfaisant n'intervient pas dans un délai de cinq (5) jours de calendrier, alors on procède à l'étape 2.

Etape 2

Le grief sera présenté par écrit au gérant du magasin sur la formule prévue par le Syndicat. Le gérant donnera sa réponse au délégué syndical dans les sept (7) jours de calendrier. Le Syndicat aura sept (7) jours pour procéder à l'étape 3 si la réponse n'est pas satisfaisante.

Etape 3

Par une discussion entre les représentants du Syndicat, les représentants de la Compagnie, le gérant du magasin et le délégué syndical. Si un règlement satisfaisant n'intervient pas dans les quinze (15) jours de calendrier, le grief peut être porté à l'arbitrage dans un délai de quinze (15) jours de calendrier selon la procédure indiquée dans cette convention.

7.05 Les délais indiqués dans cet article peuvent être prolongés par un accord écrit entre les parties.

7.06 On ne peut formuler de grief pour contester le congédiement d'un salarié en période d'essai.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 Si la Compagnie et le Syndicat ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, une demande sera faite au Ministère du Travail pour en nommer un.

- 8.02 La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et le(s) salarié(s) concerné(s).
- 8.03 L'arbitre n'a pas le pouvoir d'amender, modifier ou de changer les dispositions de cette convention ni de substituer les dispositions ou de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de la convention.
- 8.04 Les frais et dépenses de l'arbitre seront partagés également entre la Compagnie et le Syndicat.
- 8.05 L'arbitrage d'un litige suite à une mesure disciplinaire, y compris un congédiement, peut être réglé comme suit, il peut:
- a) maintenir la décision de la Compagnie;
 - b) réintégrer le salarié avec tous ses droits et privilèges;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable.
- 8.06 Quand le rendement au travail d'un salarié le rend susceptible à une mesure disciplinaire ou à un congédiement et qu'une discussion à ce sujet a lieu entre le salarié et la Compagnie, un représentant du Syndicat y assistera.
- 8.07 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le salarié sera avisé par écrit de toute mesure disciplinaire prise contre lui. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 8.08 Tout avis ou autre mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'un salarié après neuf (9) mois si nul autre avis ou réprimande n'a été donné pendant ce temps.

ARTICLE 9 - CONGES SOCIAUX

9.01 CONGE SANS SOLDE

Un salarié qui veut obtenir un congé sans solde pour une raison personnelle légitime en fera la demande par écrit au moins dix (10) jours avant le début prévu du congé sauf dans les cas d'urgence quand un tel préavis n'est pas possible. La durée de ce congé ne dépassera pas six (6) mois.

On ne refusera pas un congé sans solde sans motif valable, pourvu que ce congé ne nuise pas au fonctionnement efficace du magasin.

9.02 CONGE DE MATERNITE

Un congé de maternité sans solde sera accordé par la Compagnie, selon la Loi des normes du travail de la Province de Québec. Une salariée doit aviser la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour au travail. La Compagnie prolongera le congé jusqu'à un (1) an après la naissance de son enfant si un certificat médical le justifie.

Il est entendu que l'ancienneté de la salariée continue de s'accumuler pendant la période du congé de maternité.

9.03 DEVOIR DE JURE OU DE TEMOIN DE LA COUR

- a) Quand un salarié est appelé à agir comme juré, il reçoit la différence entre la paie de juré et son salaire régulier.
- b) Quand un salarié est appelé à agir comme juré mais n'est pas retenu pour servir, il retourne à son travail dès qu'il obtient son congé et ne subit pas de perte de salaire.
- c) Tout salarié assigné comme témoin de la Cour ou cité à comparaître dans une cause où la Compagnie est partie, reçoit la différence entre la paie de témoin et son salaire régulier.

9.04 CONGES DE DEUIL

La compagnie convient que s'il y a un décès dans la famille du salarié tel qu'indiqué ci-après, si le salarié assiste aux funérailles, celui-ci aura le droit de prendre le congé nécessaire, ne dépassant pas les jours de calendrier prévus consécutivement, et seront payées les journées où il aurait normalement travaillé à ses heures régulières et à son taux régulier.

La Compagnie accorde jusqu'à une semaine de vacances de plus quand le conjoint ou l'enfant d'un salarié meurt pendant les vacances du salarié.

Conjoint actuel, enfant, père ou mère,
frère, soeur, filleul, filleule demeurant
chez le salarié

5 jours de calendrier

Belle-mère, beau-père

3 jours de calendrier

Beau-frère, belle-soeur, grands-
parents

1 jour de calendrier

Un congé additionnel sans solde sera accordé si un temps raisonnable est requis pour voyager.

9.05 AFFAIRES SYNDICALES

Le Syndicat fournit une liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours de leur nomination. Les délégués peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, quand le Syndicat présente une demande écrite à cet effet, jusqu'à quinze (15) jours ouvrables par année.

Si l'avis de dix (10) jours ne peut être donné, pour des raisons imprévisibles ou d'urgence, le Syndicat transmettra par écrit les raisons pour lesquelles l'avis n'a pas pu être donné.

- 9.06 a) Un salarié dont la femme donne naissance à un enfant aura un (1) jour de congé avec solde.
- b) Un salarié qui adopte un enfant aura un (1) jour de congé avec solde.

9.07 Un salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée raisonnable pour assister aux noces d'un membre de sa famille pourvu qu'un avis d'au moins quinze(15) jours ouvrables ait été donné au gérant du magasin avant la date pour laquelle le congé est requis.

ARTICLE 10 - DEFICIT DE CAISSE

- 10.01 Un salarié sera tenu de combler un déficit de caisse uniquement dans le cas où il a le privilège de vérifier la caisse et les recettes de la journée au début et à la fin de son quart et si le salarié est le seul qui a accès à la caisse pendant le quart, sauf dans le cas suivant:
- 10.02 Un salarié ne sera pas tenu de combler un déficit de caisse quand la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse pendant les quarts du salarié à moins que la caisse soit ouverte devant le salarié qui aura la possibilité de vérifier tout retrait et dépôt.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté est définie comme la durée de service dans l'unité de négociation depuis la dernière date d'embauche.
- 11.02 La période d'essai d'un salarié sera de vingt-deux (22) jours travaillés. Il n'accumule pas d'ancienneté pendant ce délai. On ne peut pas faire de grief de congédiement d'un salarié en période d'essai.
- Quand le salarié a complété avec succès sa période d'essai, son ancienneté est rétroactive à la date d'embauche.
- A moins de stipulation contraire, le salarié en période d'essai jouit des droits et des privilèges accordés par cette convention.
- 11.03 Une liste sera dressée, comportant le nom de tous les salariés, leur classification, leur salaire et leur date d'ancienneté. Cette liste sera affichée par la Compagnie à tous les quatre (4) mois. copie de cette liste sera transmise au Syndicat.
- 11.04 Un salarié perd son ancienneté et on met fin à son emploi immédiatement dans le cas de:
- a) démission volontaire;
 - b) congédiement pour juste cause;
 - c) absence du travail pour trois (3) jours et plus sans l'accord écrit de la Compagnie à moins qu'une raison satisfaisante aux yeux de la Compagnie ne soit donnée pour expliquer son absence;
 - d) si le salarié ne se présente pas au travail, suite à une mise à pied dans les sept (7) jours de l'envoi d'une lettre recommandée à la dernière adresse connue dans les registres de la Compagnie;
 - e) mise à pied continue d'une période de douze (12) mois.
- 11.05 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler pendant une absence prévue dans la présente convention, si cette absence est autorisée par la Compagnie ou dans le cas d'accident, de maladie ou pendant une mise à pied qui ne dépasse pas les douze (12) mois.

- 11.06 Dans le cas de mise à pied, l'ancienneté sera le facteur déterminant pourvu que les salariés encore au travail soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.
- 11.07 Les rappels au travail suite à une mise à pied sont effectués par ordre inverse d'ancienneté, pourvu que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- 11.08 Un salarié ayant de l'ancienneté aura un avis de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables.
- 11.09 Personne ne sera embauché pour un poste dans l'unité de négociation pendant qu'il y a des personnes compétentes en mise à pied.

ARTICLE 12 - AFFICHAGE DE POSTES

- 12.01 Si un poste à temps plein ou une nouvelle classification devient vacant dans le magasin, il sera affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés éligibles qui ont de l'ancienneté peuvent poser leur candidature pour le poste par écrit. Le poste sera attribué selon l'ancienneté pourvu que le candidat le plus ancien ait les compétences et les aptitudes pour répondre aux exigences normales de l'emploi.
- 12.02 L'affichage du poste terminé, le nom du candidat qui a obtenu le poste s'il y a lieu, sera affiché dans les dix (10) jours de calendrier. Cet affichage demeure sur le tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours.
- 12.03 Dans le cas où personne ne postule l'emploi ou que personne n'a les compétences requises, la Compagnie peut combler le poste par l'embauche d'une personne de l'extérieur de l'unité.
- 12.04 Le candidat choisi en vertu de la clause 12.01 aura une période d'essai qui ne dépassera pas trente (30) jours de calendrier. Pendant cette période, la Compagnie donnera une formation raisonnable au salarié. Si le salarié n'est pas en mesure de remplir les exigences requises pendant cette période d'essai, il sera retourné à son ancien poste et son ancien taux de salaire.
- 12.05 Une absence temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables, à la suite de l'absence d'un salarié à temps plein, sera comblée par le salarié du même département qui a le plus d'ancienneté, deuxièmement, le salarié du même magasin qui a le plus d'ancienneté, pourvu que celui-ci ait la volonté, les compétences et la capacité de répondre aux exigences de la tâche. Dès le retour du salarié à temps plein, le salarié temporaire réintègre son ancien poste immédiatement.
- Si l'absence temporaire n'est pas comblée par le salarié le plus ancien du département ou du magasin, la Compagnie peut procéder à l'embauche d'un salarié temporaire de l'extérieur. Dès le retour du salarié à temps plein, le salarié temporaire est immédiatement licencié.
- Dans les deux (2) mois de son licenciement, le salarié temporaire peut postuler sur tout emploi à temps plein affiché pourvu qu'il ait les compétences et la capacité pour faire le travail requis. S'il est retenu, et pourvu qu'il complète sa période d'essai avec succès, tel que prévu à la clause 11.02, le salarié est crédité son service antérieur en tant que salarié temporaire.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 13.01
- a) La semaine normale de travail de tout salarié à temps plein visé par cette convention est de quarante (40) heures réparties sur une période de cinq (5) jours. Ce qui précède ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail.
 - b) Les heures de travail quotidiennes ne doivent pas être supérieures à un maximum de dix (10) heures par jour ni inférieures à un minimum de quatre (4) heures.
 - c) A chaque fois qu'un salarié à temps partiel travaille plus de trente (30) heures par semaine pendant cinq (5) semaines consécutives, à l'exception de remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie ou en vacances, et sans dépasser six (6) semaines, ce salarié à temps partiel devient un salarié régulier.
 - d) La Compagnie consent à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas utilisées afin d'empêcher l'engagement de salariés à temps plein. Les heures de travail seront déterminées par la Compagnie. Chaque salarié régulier peut être obligé de travailler deux (2) soirs non consécutifs par semaine et chaque salarié verra son horaire aménagé pour obtenir un samedi, un dimanche et un lundi de congé par mois.
 - e) Les heures supplémentaires doivent se faire sur une base volontaire. Cependant, la Compagnie doit procéder comme suit pour fixer l'horaire des heures supplémentaires.
 - i) Une demande sur une base volontaire par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classification, dans chaque service en procédant par les salariés réguliers d'abord, puis par les salariés à temps partiel qui sont au travail au moment où les heures supplémentaires sont requises.
 - ii) s'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés dans un même service, la Compagnie doit communiquer avec tous les autres salariés qui travaillent au magasin à ce moment-là, et qu'elle croit compétents pour faire le travail, et finalement, si cette formule ne suffit pas à répondre aux exigences du commerce, elle constituera l'horaire en partant des salariés à temps partiel puis des salariés réguliers ensuite, par ordre inverse d'ancienneté.
- 13.02
- Chaque salarié se voit octroyer une période de repos de quinze (15) minutes payées pour chaque quatre (4) heures de travail. Les périodes de repos ne doivent pas être fixées à moins d'une heure d'une période de repas ou à moins d'une heure du commencement ou de la fin du travail ou d'une autre période de repos. L'horaire des périodes de repos doit être constitué sur la base premier arrivé, premier sorti.
- 13.03
- a) La période de repas sera d'une heure, sans salaire, à moins d'un accord différent entre la Compagnie et le salarié.
 - b) Si un salarié doit travailler pendant deux (2) périodes de repas il reçoit une indemnité de 4,00\$ pour le deuxième repas.
 - c) Périodes de repas: dîner: 11h 30 - 14h30
souper: 16 h 00 - 18 h 30
 - d) Un salarié ne sera pas obligé de travailler plus que cinq (5) heures sans une période de repas.
- 13.04
- Le taux de temps et demi (1½) est payé à tout salarié à temps plein pour tout travail effectué en dehors de l'horaire quotidien ou hebdomadaire des heures de travail tel que défini à 13.01 et du temps double pour toute heure travaillée le dimanche.
- 13.05
- Les congés ne seront pas accordés aux salariés pendant la semaine, pour éviter le paiement du taux des heures supplémentaires.

- 13.06 Tout salarié rappelé au travail après la fin de son quart ou appelé au travail pendant sa journée de congé régulière, recevra une fois et demi (1½) son taux régulier de salaire pour de telles heures et obtient un minimum de quatre (4) heures payées au taux supplémentaire.
- 13.07 Si un salarié se présente au travail pendant son horaire régulier, et qu'aucun travail n'est disponible, il sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire régulier.
- 13.08 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas d'horaire brisé. La journée de travail sera continue à l'exception des périodes de repos et de repas.
- 13.09 Les salariés verront leur horaire de la prochaine semaine affichée au plus tard le vendredi midi au tableau d'affichage de la Compagnie. Les salariés doivent recevoir un avis de trois (3) jours de toute modification de leur horaire de travail régulier avant que de telles modifications ne soient appliquées, sauf dans le cas de maladie, accident, deuil, feu ou inondation dans leur secteur bien précis.

ARTICLE 14 - CONGES FERIES

- 14.01 Il y aura dix (10) fêtes chômées et payées comme suit:
- le Jour de l'an
 - le Vendredi saint
 - la fête de Dollard (Fête de la Reine)
 - la fête nationale des Québécois (St-Jean Baptiste)
 - la fête du Canada
 - la fête du travail
 - le jour de l'Action de grâces
 - Noël
 - Le lendemain de Noël - ½ journée (1 journée complète en 1985)
 - Le 2 janvier - ½ journée (1 journée complète en 1986)
 - Une (1) fête mobile qui sera prise une journée convenue entre la Compagnie et le salarié concerné.
- 14.02 Tout salarié doit être payé huit (8) heures pour la fête fériée et quatre (4) heures pour la demi-journée.
- Dans le cas où une jour férié tombe le dimanche, il sera pris le lundi suivant, à moins que des dispositions spéciales n'aient été convenues avec le Syndicat au moins deux (2) semaines avant le jour férié concerné.
- 14.03 Les heures de travail exécutées lors de n'importe lequel des jours fériés tels qu'énumérés à l'article 14.01 doivent être payées à temps double en plus du salaire régulier pour le congé.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15.01 La date pour déterminer la durée des vacances dans l'année de calendrier sera le 1er janvier de l'année.
- 15.02 Toute paie de vacances accumulée sera versée au salarié au moment de son départ quand il quitte le service de l'Employeur et sera calculée entre le 1er janvier précédent et le 1er jour du départ.
- 15.03 Les vacances payées seront accordées aux salariés selon les modalités suivantes:

<u>Service continu</u>		<u>Droit aux vacances</u>
Moins d'un an	4%	un jour par mois jusqu'à un maximum de 10 jours.
Un (1) an	4%	2 semaines
Quatre (4) ans	6%	3 semaines
Dix (10) ans	8%	4 semaines
Vingt (20) ans	10%	5 semaines

- 15.04 La paie des vacances doit être remise au salarié avant le début de sa période de vacances.
- 15.05 - Lorsqu'un jour de congé tel qu'énoncé à l'article 14.01 tombe dans la période de vacances d'un salarié, le salarié sera autorisé à prendre un (1) jour de congé supplémentaire consécutif à ses vacances, ou il aura le choix de prendre huit (8) heures ou quatre (4) heures selon le cas, au lieu de la journée.
- 15.06 La période normale pour la prise de vacances sera du 1er mai au 30 septembre suivant. L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui peuvent s'absenter pour des vacances au même moment. Le choix des dates de vacances sera fait conformément à l'ancienneté à même le groupe de service. Les salariés ayant droit à plus que deux (2) semaines, peuvent choisir deux (2) semaines entre le 1er mai et le 30 septembre et le reste de leur vacances après que les autres salariés aient choisi les leurs. Les vacances peuvent être prises en dehors de la période normale de vacances après avoir obtenu la permission de l'Employeur, sauf pour la période du 15 novembre au 31 décembre. L'horaire de vacances doit être affiché dans le magasin avant le début de la période de vacances normale et aucune modification ne peut être effectué sans le consentement des salariés après l'affichage de l'horaire.
- 15.07 Les salariés qui envisagent le mariage ont la préséance dans le choix de leurs vacances en autant qu'ils en avisent l'Employeur avant le 1er mai.
- 15.08 Les vacances ne sont pas cumulatives.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Les salaires tels que négociés et acceptés apparaissent à l'annex "A".
- 16.02 Si un salarié est engagé à un taux plus élevé que le taux de base, il progressera jusqu'à l'étape suivante selon les délais fixés dans l'échelle des salaires comme s'il possédait le service requis par la Compagnie.

16.03 PRIME DE NUIT

Le salarié aura une prime de soixante cents (\$0,60) l'heure pour chaque heure travaillée après 18h00 du lundi au vendredi inclusivement et pour chaque heure travaillée après 17h00 le samedi. Cette prime ne sera pas versée au salarié qui fait du temps supplémentaire.

16.04 PRIME DE CLE

Le salarié qui à la responsabilité d'ouvrir de de fermer le magasin aura une prime de quatre dollars (4,00\$) par jour pour un maximum de vingt dollars (20,00\$) par semaine.)

- 16.05 Le salarié qui effectue la vérification d'entretien le dimanche, aura une prime de douze dollars (12.00\$).

16.06 TAUX DE RELEVÉ

Le salarié qui remplace un salarié absent dans une classification salariale inférieure à la sienne maintient son salaire habituel.

Le salarié qui remplace un salarié absent dans une classification salariale supérieure à la sienne est payé à son taux majoré de dix pour cent (10%) pour le temps de la relève.

- 16.07 Le salarié qui remplace le "gérant du magasin" aura dix pour cent (10%) de plus que son taux de base pour le temps où il le remplace.

ARTICLE 17 - SANTÉ ET BIEN-ETRE

et tout salarié spécial à temps partiel

- 17.01 Tout salarié à temps plein aura droit à six (6) jours de congé de maladie par année. Tout congé de maladie non utilisé jusqu'à concurrence de cinq (5) jours sera payé le ou vers le 15 décembre de chaque année.

- 17.02 Le salarié qui subit un accident de travail et qui doit quitter le magasin pour obtenir des soins médicaux, sera payé pour le reste de la journée où l'accident est survenu.

17.03 AVANTAGES

Le régime d'avantages collectif de la Compagnie tel que décrit ci-dessous sera en force pour la durée de cette convention. Ce régime est établi selon les modalités et les conditions de la police d'assurances de la Compagnie. Les primes pour ces avantages seront payées par la Compagnie.

17.03

a) Invalidité à court terme

Une prestation d'un montant des 2/3 du salaire du salarié jusqu'à un maximum qui ne sera pas moins de trois cents dollars (\$300.00) par semaine à compter du premier jour de l'invalidité pour une invalidité causée par un accident ou maladie si hospitalisé et le huitième (8e) jour d'une invalidité pour cause de maladie pour une période de prestations maximum de quinze (15) semaines pour la même invalidité.

b) Invalidité à long terme

Une rente d'invalidité à long terme à compter du 105e jour de calendrier de l'invalidité totale jusqu'à l'âge de 65 ans, une prestation de 66 2/3 du revenu mensuel de base jusqu'à un maximum qui ne sera pas moins de \$1,500.00 par mois.

c) Assurance-vie

Assurance-vie collective pour le double du salaire annuel de base au moment du décès du salarié, arrondi au prochain multiple supérieur de \$1,000.00.

d) Mort accidentelle et démembrement

Le double du salaire de base annuel au moment de la mort accidentelle arrondi au prochain multiple supérieur de \$1,000.00.

e) Soins de santé élargis

Comprenant des avantages comme les médicaments sur ordonnance, les services de soins infirmiers, la physiothérapie, les services de chiropracteur, les services d'ambulance, etc... avec un déductible de vingt-cinq dollars (\$25.00) sur une base annuelle, pour une personne ou de cinquante dollars (\$50.00) par famille avec un remboursement de quatre-vingt pour cent (80%) par la suite.

Chambre semi-privée à l'hôpital aussi longtemps que requise, le même bénéfice pour les soins de convalescence pour une période maximum de 180 jours.

Les avantages indiqués ci-haut sont à l'intention des salariés à temps plein qui ont trois (3) mois de service continu avec la Compagnie.

ARTICLE 18 - DIVERS

- 18.01 Il est entendu que quand le genre masculin apparaît dans cette convention, il comprend le genre féminin et vice-versa.
- 18.02 Sur demande au directeur du personnel, un salarié peut consulter son dossier personnel, devant un représentant syndical s'il le désire.
- 18.03 Ce dossier comporte des renseignements sur le travail du salarié y compris une copie de tout avis disciplinaire donné.
- 13.04 La Compagnie convient de mettre un tableau d'affichage dans le local des repas des salariés pour l'affichage d'avis pour ses membres. Une copie de ces avis doit être approuvée par le gérant du magasin avant l'affichage.

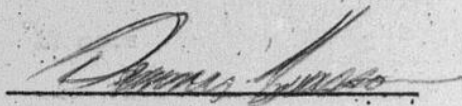
- 18.05 Tout accord qui intervient entre la Compagnie et un salarié qui va à l'encontre des dispositions de cette convention sera nul et non avenu.
- 18.06 La Compagnie se réserve le droit d'exiger la présentation d'un certificat médical pour confirmer toute absence pour cause de maladie qui dépasse six (6) jours par an.

ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION

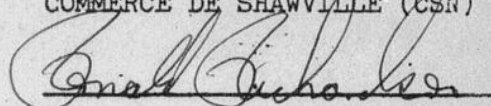
- 19.01 Cette convention est en vigueur de 29 janvier 1984 jusqu'au 26 janvier 1986.
- 19.02 les échelles de salaires et les annexes qui suivent font partie intégrante de la convention. Tout amendement signé pendant la vie de cette convention en fera aussi partie intégrante.
- 19.03 L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention par un avis écrit transmis à l'autre partie, quatre-vingt-dix (90) jours avant sa date d'échéance.
- 19.04 A la date prévue d'échéance, cette convention devient une convention temporaire jusqu'à ce que les deux parties en arrivent à une entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 15^e jour du mois de décembre 1984.

D.P.C. FOODMARTS LTEE



UNION DES EMPLOYES DU
COMMERCE DE SHAWVILLE (CSN)


Elizabeth M. Knox

ANNEXE A

SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PLEIN

	<u>29 janvier 1984</u>	<u>27 janvier 1985</u>
<u>COMMIS</u>		
Début	6,64\$	7,10\$
3 mois	6,93	7,42
6 mois	7,20	7,70
9 mois	7,50	8,03
12 mois	7,82	8,37
 <u>COMMIS EPICERIE-FRUITES ET LEGUMES</u> <u>CHARCUTERIE- EMBALLEUR DE VIANDES</u>		
Début	6,88\$	7,36\$
3 mois	7,29	7,80
6 mois	7,55	8,08
9 mois	8,06	8,62
12 mois	8,62	9,22
 <u>BOUCHER</u>		
Début	7,20\$	7,70\$
3 mois	7,68	8,22
6 mois	8,07	8,63
9 mois	8,62	9,22
12 mois	9,07	9,70
 <u>CAISSIER</u>		
Début	7,02\$	7,51\$
3 mois	7,31	7,82
6 mois	7,58	8,11
9 mois	7,88	8,43
12 mois	8,20	8,77

	<u>29 janvier 1984</u>	<u>27 janvier 1985</u>
<u>COMPTABLE</u>		
Début	8,77\$	9,38\$
3 mois	8,97	9,60
6 mois	9,16	9,80
9 mois	9,35	10,00
12 mois	9,58	10,25
<u>CAISSIER EN CHEF</u>		
Début	7,95\$	8,51\$
3 mois	8,14	8,71
6 mois	8,34	8,92
9 mois	8,53	9,13
12 mois	8,75	9,36
<u>GERANT - FRUITS ET LEGUMES</u>		
Début	9,98\$	10,68\$
6 mois	10,31	11,03
12 mois	10,65	11,40
<u>GERANT -VIANDES</u>		
Début	10,91\$	11,67\$
6 mois	11,26	12,05
12 mois	11,59	12,40

Il est entendu que lorsqu'un salarié est promu à une classification supérieure, il sera payé dans cette classification à un taux qui constituera une augmentation de salaire. Si son nouveau taux n'est pas au maximum, il continuera à progresser tous les trois (3) mois ou six (6) mois, selon le cas, jusqu'à l'obtention du nouveau taux.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SHAWVILLE IGA

ET

L'UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE DE SHAWVILLE (C.S.N.)

Les deux parties ci-haut mentionnées conviennent que dans le cas où deux salariés ou plus ont été engagés le même jour, les noms seront tirés au sort pour établir l'ordre d'ancienneté.

Signé à Shawville (Québec) le 15^e du mois de décembre 1984.

D.P.C. FOODMARTS LTEE

[Signature]

UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE
SHAWVILLE (C.S.N.)

[Signature]
Elizabeth G. Knox

ANNEXE B - SALAIRES A TEMPS PARTIEL

Article 1 - Portée

- 1.01 Toutes les questions qui touchent les salariés à temps partiel et leurs conditions de travail seront couvertes par cette annexe.
- 1.02 Les articles ci-dessous de la convention des salariés à temps plein s'appliquent également aux salariés à temps partiel et aux salariés spéciaux à temps partiel.

ARTICLE 1	ARTICLE 8
ARTICLE 2	ARTICLE 9
ARTICLE 3	ARTICLE 10
ARTICLE 4	ARTICLE 12
ARTICLE 5	ARTICLE 18
ARTICLE 6	ARTICLE 19
ARTICLE 7	

Clauses: 11.04, 11.05, 11.06, 11.07, 11.09

ARTICLE 2 - ANCIENNETE

- 2.01 Après un service continu auprès de la Compagnie d'une durée de trente (30) jours ouvrables, les salariés visés par cette annexe seront réputés avoir terminé leur période d'essai et figureront à la liste d'ancienneté des salariés à temps partiel.
- 2.02 Un salarié à temps partiel ne sera pas engagé pour mettre à pied, remplacer ou transférer un salarié à temps plein.
- 2.03 Les heures de travail d'un salarié à temps partiel seront fixées sur la base de l'ancienneté.
- 2.04 A tous les quatre mois, la Compagnie transmet au Syndicat copie de la liste d'ancienneté des salariés avec leur taux de salaire.

ARTICLE 3 - SALAIRES ET PRIMES

3.01 ECHELLE DE SALAIRES POUR LES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

	<u>29 janvier 1984</u>	<u>27 janvier 1985</u>
Début	5,87\$	6,28\$
3 mois	6,01\$	6,43\$
6 mois	6,16\$	6,59\$
9 mois	6,30\$	6,74\$
12 mois	6,45\$	6,90\$
15 mois	6,59\$	7,05\$
18 mois	6,73	7,20
21 mois	6,88\$	7,36\$
24 mois	7,02\$	7,51\$

N.B: Le salarié spécial à temps partiel sera payé selon l'échelle de salaires des salariés à temps plein.

3.02/ Les étudiants et les salariés engagés comme emballeurs sur une base temporaire seront payés au taux de 4,50\$ par heure pendant la durée de la convention.

3.03 Quand un salarié à temps partiel est cédulé pour travailler ce salarié aura la garantie d'un minimum de quatre (4) heures de travail, à son taux régulier; cependant, cette garantie ne s'applique pas dans le cas où il y a moins de quatre (4) heures entre le moment où le salarié commence à travailler et l'heure de la fermeture du magasin .

3.04 Le salarié à temps partiel est payé à taux et demie (150%) pour toute heure travaillée après avoir effectué quarante (40) heures de travail par semaine.

3.05 Le salarié à temps partiel qui remplace un salarié à temps plein en vertu de 13.01 (c) de la convention des salariés à temps plein aura droit à une prime de dix pour cent (10%).

3.06 Le salarié à temps partiel qui doit travailler à l'extérieur des heures régulières du magasin (quand le magasin n'est pas ouvert) aura une prime de soixante cents (0,60\$) par heure travaillée.

PRIME DE CLE

Le salarié à temps partiel qui a la responsabilité d'ouvrir ou de fermer le magasin aura une prime de quatre dollars (4,00\$) par jour pour un maximum de vingt dollars (20,00\$) par semaine.

CONGES FERIES

Le salarié à temps partiel aura droit à cinquante pour cent (50%) des heures de congés fériés payées aux salariés pourvu que:

1. il a complété trois (3) mois de service auprès de la Compagnie;
2. il a travaillé la veille et le lendemain du congé si son horaire le spécifie.
3. Il a travaillé seize (16) heures par semaine, en moyenne, pendant les quatre (4) semaines précédant le congé.

3:09 VACANCES

Le salarié reçoit la paye de vacances équivalente à 4% de son salaire annuel calculé entre le 1er mai de l'année précédente, et le 30 avril de l'année en cours.

ANNEXE C - RETROACTIVITE

Rien dans la convention n'est rétroactif à moins de disposition précise. Toute disposition dans la convention sera en vigueur aussitôt que possible suite à la ratification.

ANNEXE "D" - DEFINITIONS

SALARIE A TEMPS PLEIN

Le salarié qui travaille habituellement quarante heures par semaine.

SALARIE TEMPORAIRE

Le salarié engagé sur une base temporaire pour remplacer le salarié absent à temps plein, et l'étudiant engagé pendant les vacances estivales.

SALARIE SPECIALE A TEMPS PARTIEL

Le salarié qui travaille habituellement trente (30) heures par semaine ou moins.

SALARIE A TEMPS PARTIEL

Le salarié qui travaille habituellement vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins.

- N.B.: a) Le salarié spécial à temps partiel qui est muté de façon permanente au poste d'un salarié à temps plein, aura plein crédit pour toute ancienneté acquise comme salarié spécial.
- b) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié à temps plein, il est crédité de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté acquise comme salarié à temps partiel jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

Si le salarié doit réintégrer son statut de salarié à temps partiel, il conserve toute son ancienneté acquise comme salarié à temps plein et à temps partiel. Sur son retour au statut de salarié à temps plein, le salarié conserve toute ancienneté acquise auparavant comme salarié à temps plein.

6257-0

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT. 85-02-M-134

DOSSIER : M-28110-01
(M-17214-09)

CAS : MD-078-10-84

MONTREAL, 1e 15 février 1985

PRESIDENT:

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Robert Levac

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
DE SHAWVILLE - CSN
258, rue St-Joseph
HULL (Québec)
J8Y 3X8

REQUERANTE

- et -

D.P.C. FOODMARTS LTEE
Main Street
SHAWVILLE (Québec)
JOX 2Y0

INTIMEE

- et -

M. LOEB
400, Industrial avenue
P.O. Box 8387
OTTAWA (Ontario)

Etablissement visé: Main Street
Shawville (Québec)

MIS-EN-CAUSE

D E C I S I O N

Le 18 octobre 1984, la requérante dépose une requête en vertu de l'article 45 du Code du travail demandant de constater la transmission de droits et obligations du mis-en-cause à l'intimée.

Par une accréditation accordée le 8 août 1979 et modifiée les 17 août 1981 et 18 janvier 1983, la requérante représente:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant de l'épicerie, du gérant de bureau, du gérant de la quincaillerie et des employés de bureau."

DE:

M. LOEB

Etablissement visé: Main Street
Shawville (Québec)

Par document reçu le 27 décembre 1984 et versé au dossier, la requérante et l'intimée font part d'une entente intervenue entre elles sur l'objet de la requête.

L'enquête révèle qu'il y a eu effectivement transmission des droits et obligations du mis-en-cause à l'intimée.

CONSIDERANT

qu'il y a entente quant à l'objet de la présente requête;

POUR CE MOTIF,

le soussigné

CONSTATE

la transmission des droits et obligations du mis-en-cause à l'intimée;

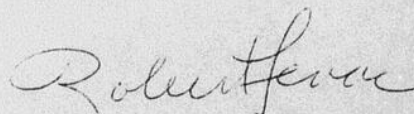
DECLARE

que D.P.C. FOODMARTS LTEE est lié par l'accréditation et la convention collective comme s'il y était nommé et est partie à toutes procédures s'y rapportant aux lieux et place de M. Loeb pour le groupe de salariés suivant:

"Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception du gérant de l'épicerie, du gérant de bureau, du gérant de la quincaillerie et des employés de bureau."

DE:

D.P.C. FOODMARTS LTEE
Main Street
Shawville (Québec)



Robert Levac
Commissaire du travail

LD:s1

EMPLOYEUR
magasin d'alimentation d.p.c. ltee

CERTIFICAT DE DEPOT

911A-01

ADRESSE
main street
shawville, qué

SYNDICAT
union des employés de commerce de
shawville - csn

J0X 2Y0

NO DU CERTIFICAT: 87 - 00103
NO ACCREDITATION: M28110001
DISP CERT: ACCEPTE
DATE DEPOT: 19870319
DATE SIGNE: 19870317
DATE EXPIR: 19880124
SALARIES: 50
STATUT: RENOUELEMENT

REMARQUE

Commissaire-Général du Travail
Ministère du Travail
Service Droit d'Association
255, est Crémazie
Montréal, P.Q.
H2M 1L5

6257-0

RE: Dépôt d'une convention collective
en vertu de l'art. 72 C.T.
No. Certificat: M-17214-09

EMPLOYEUR: MAGASIN D'ALIMENTATION D.P.C. LIMITEE

Adresse: Main Street, Shawville J0X 2Y0

SYNDICAT: UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE DE SHAWVILLE (CSN)

X Adresse: 1601, rue Delorimier, Montréal H2K 4M5

DUREE DE LA
CONVENTION: 27 janvier 1986 au 24 janvier 1988

NBRE SALARIE-S: environ 50 salariés

/s. morson, pl.
Gilles Duceppe, cons. syndical

Signature

cc. Employeur
Syndicat

01 MAR 19 13 16

RECEVEUR DU MINISTRE
DU TRAVAIL
1987



X

FÉDÉRATION DU COMMERCE INC.

M-28110-01
AN(17214-09
87-00/03

COURRIER CERTIFIÉ

Montréal le 17 Mars 1987

Date

Commissaire-Général du Travail
Ministère du Travail
Service Droit d'Association
255, est Crémazie
Montréal, P.Q.
H2M 1L5

RE: Dépôt d'une convention collective
en vertu de l'art. 72 C.T.
No. Certificat: M-17214-09

EMPLOYEUR: MAGASIN D'ALIMENTATION D.P.C. LIMITEE

Adresse: Main Street, Shawville J0X 2Y0

SYNDICAT: UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE DE SHAWVILLE (CSN)

X Adresse: 1601, rue Delorimier, Montréal H2K 4M5

DURÉE DE LA
CONVENTION: 27 janvier 1986 au 24 janvier 1988

NBRE SALARIE-S: environ 50 salariés

/s. messon, se.
Gilles Duceppe, cons. syndical

Signature

cc. Employeur
Syndicat

07 MAR 19 13 16

MINISTÈRE DU TRAVAIL
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

01 MAR 19 13 17

M-28110-01

AN (17214-09)

87-00103

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

MAGASIN D'ALIMENTATION
D.P.C. LIMITEE

CI-APRES APPELEE "LA COMPAGNIE"

ET

UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE
DE SHAWVILLE (C.S.N.)

CI-APRES APPELEE "LE SYNDICAT"

en vigueur du 27 janvier 1986
au 24 janvier 1988.

8

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est d'établir et de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie, ses salariés et le Syndicat, de définir les conditions de travail, d'établir une méthode juste et équitable pour le règlement des griefs et de promouvoir l'efficacité et le service.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail du Québec le 8 août 1979.
- 2.02 Les personnes hors de l'unité de négociation n'exécuteront pas régulièrement le travail effectué par des personnes couvertes par le certificat d'accréditation, sauf dans les cas suivants:
- a) pour la formation, dans ce cas, la Compagnie convient de discuter des périodes de formation avec le Syndicat avant de les mettre en place;
 - b) pour des situations d'urgence non répétitives;
 - c) pour les travaux concernant les regarnissages, les promotions spéciales, les croustilles et les produits non-alimentaires (produits Fierco ou son successeur).
- 2.03 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination quant à la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'appartenance au Syndicat.
- 2.04 La Compagnie convient que les réunions et activités syndicales en dehors du lieu de travail seront confidentielles pour les seuls membres du Syndicat.

ARTICLE 3 - GREVE ET CONTRE-GREVE (LOCK-OUT)

- 3.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de grève, de ralentissement de travail, d'arrêt de travail ou de contre-grève (lock-out) pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 La Compagnie convient que tout salarié actuel, qui est membre du Syndicat ou qui le deviendra par la suite et qui est couvert par cette convention, doit, comme condition d'emploi, demeurer membre en règle du Syndicat.
- 

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL (suite)

- 4.02 Tout nouveau salarié doit faire une demande d'adhésion au Syndicat au moment de son engagement et devenir et demeurer membre en règle du Syndicat comme condition d'emploi, dès qu'il a complété sa période d'essai.
- 4.03 La Compagnie consent à déduire de la paie du salarié, le montant des cotisations et le droit d'entrée tel qu'autorisé par écrit par le Syndicat. La Compagnie remettra les montants perçus au trésorier du Syndicat chaque mois, au moins quinze (15) jours de calendrier avant la fin du mois.
- 4.04 Le montant total des cotisations syndicales perçues sera inscrit sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à la Compagnie d'administrer et de gérer ses affaires à tous les égards, et qu'il appartient à la Compagnie d'engager, de rétrograder, d'avancer, de transférer ou de mettre à pied des salariés, d'établir les quarts de travail et de suspendre, discipliner et de congédier des salariés pour cause juste et suffisante, et que la Compagnie a le droit de décider du nombre de salariés nécessaires à la Compagnie en tout temps et de temps à autre, et de l'administration en général de ses affaires, le tout conformément aux dispositions de cette convention. Le Syndicat reconnaît qu'il incombe à la Compagnie d'établir des statuts et règlements justes et équitables quant à la conduite de ses affaires et d'amender, modifier et reviser les-dits statuts et règlements de temps à autre, en autant qu'avant toute modification de règlement. La Compagnie aura discuté desdits règlements avec des représentants du Syndicat afin de leur donner la possibilité de faire des représentations par rapport aux amendements ou modifications proposés.
- 5.02 Les droits de la direction seront exercés d'une manière compatible avec les autres dispositions de cette convention sans entrer en conflit avec les droits explicites stipulés par tout autre article de la convention actuelle y compris le droit de grief, tel que stipulé dans les modalités établies à l'article 8 en vertu des droits spécifiques ci-haut stipulés par les autres articles.

ARTICLE 6 - ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 Le Syndicat peut nommer jusqu'à trois (3) délégués syndicaux qui seront reconnus agents de griefs. Le Syndicat avisera la Compagnie des noms des délégués nommés et de toute modification subséquente. Un salarié en période d'essai ne peut pas être délégué.
- 6.02 Il est entendu qu'un délégué a un travail régulier à accomplir pour la Compagnie et qu'il ne quittera pas son travail pour s'occuper d'un grief sans l'accord de son supérieur immédiat. Un tel accord ne sera pas refusé sans motif valable. Selon l'entente qui précède, la Compagnie paiera le délégué pour le temps qu'il consacrera aux griefs pendant ses heures régulières de travail.
- 6.03 Le Syndicat peut nommer un maximum de deux (2) salariés pour siéger au comité de négociation. Ces salariés seront payés à leur salaire habituel pour toutes les heures consacrées aux négociations avec la Compagnie, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour.
- 6.04 La Compagnie convient qu'un représentant extérieur du Syndicat aura le droit d'entrer au magasin pour y rencontrer les salariés concernant des questions qui relèvent de l'application de cette convention, en autant que le gérant du magasin ait donné son accord au préalable. Un tel accord ne sera pas refusé sans motif valable. Il est entendu qu'on fixera l'heure de telles visites afin de nuire le moins possible aux opérations du magasin.
- 6.05 Les salariés ne subiront pas de perte de revenus pour les réunions indiquées à la clause 6.04 et ne subiront pas de perte de salaire pour le temps consacré à la discussion de griefs avec la Compagnie.

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Toute plainte, désaccord ou différend entre la Compagnie, le Syndicat ou les salariés visés par cette convention concernant interprétation, l'application, l'opération ou la prétendue violation des termes et des dispositions de cette convention, constituera un grief.
- 7.02 Tout salarié, le Syndicat ou la Compagnie a le droit de faire un grief. Un grief ne sera pas valable à moins d'être présenté dans les trente (30) jours de calendrier suite à l'évènement qui a donné lieu au grief. La Compagnie convient que cette limite de temps ne s'applique pas dans le cas d'une erreur cléricale sur la paie d'un employé.
- 7.03 Tout grief soumis par la Compagnie ou le Syndicat se fera par écrit et indiquera le motif du grief et le règlement proposé. La Compagnie ou le Syndicat donnera sa réponse dans les cinq (5) jours de calendrier.
- 

ARTICLE 7 - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.03 (suite)

Si la réponse n'est pas satisfaisante, la Compagnie ou le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier, suite à la réception de la réponse, procéder à l'arbitrage selon la procédure tel que stipulé dans cette convention.

7.04 Si un salarié a un grief, la procédure suivante s'applique:

Etape 1

Par la discussion entre le salarié et son supérieur immédiat, le délégué syndical peut assister à ces rencontres si le salarié en fait la demande. Si un règlement satisfaisant n'intervient pas dans un délai de cinq (5) jours de calendrier, alors on procède à l'étape 2.

Etape 2

Le grief sera présenté par écrit au gérant du magasin sur la formule prévue par le Syndicat. Le gérant donnera sa réponse au délégué syndical dans les sept (7) jours de calendrier. Le Syndicat aura sept (7) jours pour procéder à l'étape 3 si la réponse n'est pas satisfaisante.

Etape 3

Par une discussion entre les représentants du Syndicat, les représentants de la Compagnie, le gérant du magasin et le délégué syndical. Si un règlement satisfaisant n'intervient pas dans les quinze (15) jours de calendrier, le grief peut être porté à l'arbitrage dans un délai de quinze (15) jours de calendrier selon la procédure indiquée dans cette convention.

7.05 Les délais indiqués dans cet article peuvent être prolongés par un accord écrit entre les parties.

7.06 On ne peut formuler de grief pour contester le congédiement d'un salarié en période d'essai.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 Si la Compagnie et le Syndicat ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, une demande sera faite au Ministère du Travail pour en nommer un.

8.02 La décision de l'arbitre est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et le(s) salarié(s) concerné(s).

ARTICLE 8 - ARBITRAGE (suite)

- 8.03 L'arbitre n'a pas le pouvoir d'amender, modifier ou de changer les dispositions de cette convention ni de substituer les dispositions ou de rendre une décision incompatible avec les termes et dispositions de la convention.
- 8.04 Les frais et dépenses de l'arbitre seront partagés également entre la Compagnie et le Syndicat.
- 8.05 L'arbitrage d'un litige suite à une mesure disciplinaire, y compris un congédiement, peut être réglé comme suit, il peut:
- a) maintenir la décision de la Compagnie;
 - b) réintégrer le salarié avec tous ses droits et privilèges;
 - c) rendre toute autre décision jugée équitable.
- 8.06 Quand le rendement au travail d'un salarié le rend susceptible à une mesure disciplinaire ou à un congédiement et qu'une discussion à ce sujet a lieu entre le salarié et la Compagnie, un représentant du Syndicat y assistera.
- 8.07 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le salarié sera avisé par écrit de toute mesure disciplinaire prise contre lui. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- 8.08 Tout avis ou autre mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'un salarié après neuf (9) mois si nul autre avis ou réprimande n'a été donné pendant ce temps.

ARTICLE 9 - CONGES SOCIAUX9.01 CONGE SANS SOLDE

Un salarié qui veut obtenir un congé sans solde pour une raison personnelle légitime en fera la demande par écrit au moins dix (10) jours avant le début prévu du congé sauf dans les cas d'urgence quand un tel préavis n'est pas possible. La durée de ce congé ne dépassera pas six (6) mois.

On ne refusera pas un congé sans solde sans motif valable, pourvu que ce congé ne nuise pas au fonctionnement efficace du magasin.

Pendant ce congé sans solde, le salarié n'accumule pas de temps pour avancer dans l'échelle des salaires.

Pendant ce congé sans solde, un salarié ne peut cumuler plus de six (6) mois de congé sans solde.

Pendant ce congé sans solde, le régime d'avantages collectifs, tel que décrit à la clause 17.03, ne s'applique pas.

8

ARTICLE 9 - CONGES SOCIAUX (suite)9.02 CONGE DE MATERNITE

Un congé de maternité sans solde sera accordé par la Compagnie, selon la Loi des normes du travail de la Province de Québec. Une salariée doit aviser la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour au travail. La Compagnie prolongera le congé jusqu'à un (1) an après la naissance de son enfant si un certificat médical le justifie.

Il est entendu que l'ancienneté de la salariée continue de s'accumuler pendant la période du congé de maternité.

9.03 DEVOIR DE JURE OU DE TEMOIN DE LA COUR

- a) Quand un salarié est appelé à agir comme juré, il reçoit la différence entre la paie de juré et son salaire régulier.
- b) Quand un salarié est appelé à agir comme juré mais n'est pas retenu pour servir, il retourne à son travail dès qu'il obtient son congé et ne subit pas de perte de salaire.
- c) Tout salarié assigné comme témoin de la Cour ou cité à comparaître dans une cause où la Compagnie est partie, reçoit la différence entre la paie de témoin et son salaire régulier.

9.04 CONGES DE DEUIL

La compagnie convient que s'il y a un décès dans la famille du salarié tel qu'indiqué ci-après, si le salarié assiste aux funérailles, celui-ci aura le droit de prendre le congé nécessaire, ne dépassant pas les jours de calendrier prévus consécutivement, et seront payées les journées où il aurait normalement travaillé à ses heures régulières et à son taux régulier.

La Compagnie accorde jusqu'à une semaine de vacances de plus quand le conjoint ou l'enfant d'un salarié meurt pendant les vacances du salarié.

Conjoint actuel, enfant, père ou mère, frère, soeur, filleul, filleule demeurant chez le salarié	5 jours de calendrier
Belle-mère, beau-père	3 jours de calendrier
Grands-parents	2 jours de calendrier
Beau-frère, belle-soeur	1 jour de calendrier

Un congé additionnel sans solde sera accordé si un temps raisonnable est requis pour voyager.

8

ARTICLE 9 - CONGES SOCIAUX (suite)9.05 AFFAIRES SYNDICALES

Le Syndicat fournit une liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours de leur nomination. Les délégués peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, quand le Syndicat présente une demande écrite à cet effet, jusqu'à quinze (15) jours ouvrables par année.

Si l'avis de dix (10) jours ne peut être donné, pour des raisons imprévisibles ou d'urgence, le Syndicat transmettra par écrit les raisons pour lesquelles l'avis n'a pas pu être donné.

- 9.06 a) Un salarié dont la femme donne naissance à un enfant aura un (1) jour de congé avec solde.
- b) Un salarié qui adopte un enfant aura un (1) jour de congé avec solde.

- 9.07 Un salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée raisonnable pour assister aux noces d'un membre de sa famille pourvu qu'un avis d'au moins quinze (15) jours ouvrables ait été donné au gérant du magasin avant la date pour laquelle le congé est requis.

De tels congés peuvent être limités à la discrétion de l'Employeur lorsque le fonctionnement normal du magasin est menacé.

ARTICLE 10 - DEFICIT DE CAISSE

- 10.01 Un salarié sera tenu de combler un déficit de caisse uniquement dans le cas où il a le privilège de vérifier la caisse et les recettes de la journée au début et à la fin de son quart et si le salarié est le seul qui a accès à la caisse pendant le quart, sauf dans le cas suivant:
- 10.02 Un salarié ne sera pas tenu de combler un déficit de caisse quand la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse pendant les quarts du salarié à moins que la caisse soit ouverte devant le salarié qui aura la possibilité de vérifier tout retrait et dépôt.

ARTICLE II - ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté est définie comme la durée de service dans l'unité de négociation depuis la dernière date d'embauche.
- 11.02 La période d'essai d'un salarié sera de vingt-deux (22) jours travaillés. Il n'accumule pas d'ancienneté pendant ce délai. On ne peut pas faire de grief de congédiement d'un salarié en période d'essai.
- Quand le salarié a complété avec succès sa période d'essai, son ancienneté est rétroactive à la date d'embauche.
- A moins de stipulation contraire, le salarié en période d'essai jouit des droits et des privilèges accordés par cette convention.
- 11.03 Une liste sera dressée, comportant le nom de tous les salariés, leur classification, leur salaire et leur date d'ancienneté. Cette liste sera affichée par la Compagnie à tous les quatre (4) mois. Copie de cette liste sera transmise au Syndicat. Si aucun grief n'est soumis dans les trente (30) jours de l'affichage de la liste, la liste sera finale et liera l'employé, la Compagnie et le Syndicat. Après cette période de temps, la liste sera considérée conforme et l'ancienneté des salariés apparaissant à la liste sera définitive.
- 11.04 Un salarié perd son ancienneté et on met fin à son emploi immédiatement dans le cas de:
- a) démission volontaire;
 - b) congédiement pour juste cause;
 - c) absence du travail pour trois (3) jours et plus sans l'accord écrit de la Compagnie à moins qu'une raison satisfaisante aux yeux de la Compagnie ne soit donnée pour expliquer son absence;
 - d) si le salarié ne se présente pas au travail, suite à une mise à pied dans les sept (7) jours de l'envoi d'une lettre recommandée à la dernière adresse connue dans les registres de la Compagnie;
 - e) mise à pied continue d'une période de douze (12) mois.
- 11.05 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler pendant une absence prévue dans la présente convention, si cette absence est autorisée par la Compagnie ou dans le cas d'accident, de maladie ou pendant une mise à pied qui dépasse pas les douze (12) mois.

ARTICLE II - ANCIENNETE (suite)

- 11.06 Dans les cas de mise à pied et de déplacement, l'ancienneté sera le facteur déterminant pourvu que les salariés encore au travail soient capables de remplir les exigences normales de la tâche.

Un salarié qui est déclaré surplus de personnel peut exercer l'une des options suivantes:

- a) déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences normales du poste à la fin d'une période de familiarisation de trois (3) jours de travail;
- b) devenir un salarié à temps partiel;
- c) choisir d'être mis à pied.

Un salarié à temps partiel dont les heures sont réduites peut exiger une mise à pied s'il considère que le nombre d'heures qui lui sont accessibles est insuffisant. Ce salarié n'aura pas accès au rappel au travail, à moins qu'il ne le demande et à moins que seize (16) heures de travail par semaine lui soient accessibles selon son ancienneté sur une base régulière (pour quatre (4) semaines sur les sept (7) dernières semaines). Le droit de rappel de ce salarié sera égal à son temps de service chez l'Employeur avec un maximum de douze (12) mois.

- 11.07 Les rappels au travail suite à une mise à pied sont effectués par ordre inverse d'ancienneté, pourvu que le salarié soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- 11.08 Un salarié ayant de l'ancienneté aura un avis de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables.
- 11.09 Personne ne sera embauché pour un poste dans l'unité de négociation pendant qu'il y a des personnes compétentes en mise à pied.
- 11.10 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté sur une préférence de quart de travail pour un poste spécifique à l'intérieur de sa classification.

ARTICLE 12 - AFFICHAGE DE POSTES

- 12.01 a) Si un poste à temps plein ou une nouvelle classification devient vacant dans le magasin, il sera affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Les salariés éligibles qui ont de l'ancienneté peuvent poser leur candidature pour le poste par écrit. Le poste sera attribué selon l'ancienneté pourvu que le candidat le plus ancien ait les compétences et les aptitudes pour répondre aux exigences normales de l'emploi.

8

ARTICLE 12 - AFFICHAGE DE POSTES (suite)

- 12.01 b) Si un poste à temps plein ou une nouvelle classification devient vacant, l'ancienneté d'un salarié à temps plein, ancienneté détenue ou déjà détenue, aura la préférence sur l'ancienneté d'un salarié à temps partiel. Les étudiants ne peuvent appliquer sur les affichages à temps plein.
- 12.02 L'affichage du poste terminé, le nom du candidat qui a obtenu le poste s'il y a lieu, sera affiché dans les dix (10) jours de calendrier. Cet affichage demeure sur le tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours.
- 12.03 Dans le cas où personne ne postule l'emploi ou que personne n'a les compétences requises, la Compagnie peut combler le poste par l'embauche d'une personne de l'extérieur de l'unité.
- 12.04 Le candidat choisi en vertu de la clause 12.01 aura une période d'essai qui ne dépassera pas trente (30) jours de calendrier. Pendant cette période, la Compagnie donnera une formation raisonnable au salarié. Si le salarié n'est pas en mesure de remplir les exigences requises pendant cette période d'essai, il sera retourné à son ancien poste et son ancien taux de salaire.
- 12.05 Une absence temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables, à la suite de l'absence d'un salarié à temps plein, sera comblé d'abord par ancienneté dans le département et ensuite par ancienneté dans le magasin pourvu que le salarié choisi accepte, qu'il ait l'habileté et les qualifications pour remplir les exigences normales de la tâche. Les postes des salariés temporairement choisis de cette manière, peuvent être remplacés à la discrétion de la Compagnie. Dès le retour du salarié à temps plein, le salarié temporaire réintègre son ancien poste immédiatement.
- Si l'absence temporaire n'est pas comblée tel que prévu précédemment, la Compagnie peut procéder à l'embauche d'un salarié temporaire de l'extérieur. Dès le retour du salarié à temps plein, le salarié temporaire est immédiatement licencié.

8

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 13.01
- a) La semaine normale de travail de tout salarié à temps plein visé par cette convention est de quarante (40) heures réparties sur une période de cinq (5) jours. Ce qui précède ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail.
 - b) Les heures de travail quotidiennes ne doivent pas être supérieures à un maximum de dix (10) heures par jour ni inférieures à un minimum de quatre (4) heures.
 - c) A chaque fois qu'un salarié à temps partiel travaille plus de trente (30) heures par semaine pendant cinq (5) semaines consécutives, à l'exception de remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie ou en vacances, et sans dépasser six (6) semaines, ce salarié à temps partiel devient un salarié régulier.
 - d) La Compagnie consent à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas utilisées afin d'empêcher l'engagement de salariés à temps plein. Les heures de travail seront déterminées par la Compagnie. Chaque salarié régulier peut être obligé de travailler deux (2) soirs non consécutifs par semaine et chaque salarié verra son horaire aménagé pour obtenir un samedi, un dimanche et un lundi de congé par mois.
 - e) Les heures supplémentaires doivent se faire sur une base volontaire. Cependant, la Compagnie doit procéder comme suite pour fixer l'horaire des heures supplémentaires.
 - i) Une demande sur une base volontaire par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classification, dans chaque service en procédant par les salariés réguliers d'abord, puis par les salariés à temps partiel qui sont au travail au moment où les heures supplémentaires sont requises.
 - ii) S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés dans un même service, la Compagnie doit communiquer avec tous les autres salariés qui travaillent au magasin à ce moment-là, et qu'elle croit compétents pour faire le travail, et finalement, si cette formule ne suffit pas à répondre aux exigences du commerce, elle constituera l'horaire en partant des salariés à temps partiel puis des salariés réguliers ensuite, par ordre inverse d'ancienneté.
- 13.02
- Chaque salarié se voit octroyer une période de repos de quinze (15) minutes payées pour chaque quatre (4) heures de travail. Les périodes de repos ne doivent pas être fixées à moins d'une heure d'une période de repas ou à moins d'une heure du commencement ou de la fin du travail ou d'une autre période de repos. L'horaire des périodes de repos et de repas doit être constitué sur la base premier arrivé, premier sorti. Le salarié qui travaille sur un quart de dix (10) heures le jeudi ou le vendredi, recevra une période de repos additionnelle.
- 

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 13.03 a) La période de repas sera d'une heure, sans salaire, à moins d'un accord différent entre la Compagnie et le salarié.
- b) Si un salarié doit travaillé pendant deux (2) périodes de repas il reçoit une indemnité de 4,00\$ pour le deuxième repas.
- c) Périodes de repas: diner: 11h30 - 14h30
souper: 16h00 - 18h30
- d) Un salarié ne sera pas obligé de travailler plus que cinq (5) heures sans une période de repas.
- 13.04 Le taux de temps et demi (1 1/2) est payé à tout salarié à temps plein pour tout travail effectué en dehors de l'horaire quotidien ou hebdomadaire des heures de travail tel que défini à 13.01 et du temps double pour toute heure travaillée le dimanche.
- 13.05 Les congés ne seront pas accordés aux salariés pendant la semaine, pour éviter le paiement du taux des heures supplémentaires.
- 13.06 Tout salarié rappelé au travail après la fin de son quart ou appelé au travail pendant sa journée de congé régulière, recevra une fois et demi (1 1/2) son taux régulier de salaire pour de telles heures et obtient un minimum de quatre (4) heures payées au taux supplémentaire.
- 13.07 Si un salarié se présente au travail pendant son horaire régulier, et qu'aucun travail n'est disponible, il sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire régulier.
- 13.08 La Compagnie convient qu'il n'y aura pas d'horaire brisé. La journée de travail sera continue à l'exception des périodes de repos et de repas.
- 13.09 Les salariés verront leur horaire de la prochaine semaine affichée au plus tard le vendredi midi au tableau d'affichage de la Compagnie. Les salariés doivent recevoir un avis de trois (3) jours de toute modification de leur horaire de travail régulier avant que de telles modifications ne soient appliquées, sauf dans le cas de maladie, accident, deuil, feu ou inondation dans leur secteur bien précis.
- 

ARTICLE 14 - CONGES FERIES

14.01 Il y aura dix (11) fêtes chômées et payées comme suite:

le Jour de l'An
le Vendredi saint
la fête de Dollard (Fête de la Reine)
la fête nationale des Québécois (St-Jean Baptiste)
la fête du Canada
la fête du travail
le jour de l'Action de grâces
Noël
Le lendemain de Noël
Le 2 janvier
Une (1) fête mobile qui sera prise une journée convenue entre la Compagnie et le salarié concerné.

Cette fête mobile doit être prise avant la fin de l'année, sinon elle est perdue.

14.02 Tout salarié doit être payé huit (8) heures pour la fête fériée.

Dans le cas où un jour férié tombe le dimanche, il sera pris le lundi suivant, à moins que des dispositions spéciales n'aient été convenues avec le Syndicat au moins deux (2) semaines avant le jour férié concerné.

14.03 Les heures de travail exécutées lors de n'importe lequel des jours fériés tels qu'énumérés à l'article 14.01 doivent être payées à temps double en plus du salaire régulier pour le congé.

ARTICLE 15 - VACANCES

15.01 La date pour déterminer la durée des vacances dans l'année de calendrier sera le 1er janvier de l'année.

15.02 Toute paie de vacances accumulées sera versée au salarié au moment de son départ quand il quitte le service de l'Employeur.

5

ARTICLE 15 - VACANCES (suite)

- 15.03 Les vacances payées seront accordées aux salariés selon les modalités suivantes:

<u>Service continu</u>		<u>Droit aux vacances</u>
Moins d'un an	4%	un jour par mois jusqu'à un maximum de 10 jours
Un (1) an	4%	2 semaines
Quatre (4) ans	6%	3 semaines
Dix (10) ans	8%	4 semaines
Vingt (20) ans	10%	5 semaines

- 15.04 La paie de vacances doit être remise au salarié avant le début de sa période de vacances, sur un chèque à part.

- 15.05 Lorsqu'un jour de congé tel qu'énoncé à l'article 14.01 tombe dans la période de vacances d'un salarié, le salarié sera autorisé à prendre un (1) jour de congé supplémentaire consécutif à ses vacances, ou il aura le choix de prendre huit (8) heures au lieu de la journée.

- 15.06 La période normale pour la prise de vacances sera du 1er mai au 30 septembre suivant. L'Employeur déterminera le nombre de salariés qui peuvent s'absenter pour des vacances au même moment. Le choix des dates de vacances sera fait conformément à l'ancienneté à même le groupe de service. Les salariés ayant droit à plus que deux (2) semaines, peuvent choisir deux (2) semaines entre le 1er mai et le 30 septembre et le reste de leurs vacances après que les autres salariés aient choisi les leurs. Les vacances peuvent être prises en dehors de la période normale de vacances, après avoir obtenu la permission de l'Employeur, sauf pour la période du 15 novembre au 31 décembre. L'horaire des vacances doit être affiché dans le magasin avant le 1er mars et les salariés doivent choisir leurs vacances avant le 15 avril. Par la suite aucune modification ne peut être effectuée sans les consentements mutuels de la Compagnie et du salarié concerné et l'horaire final sera affiché le 1er mai.

- 15.07 Les salariés qui envisagent le mariage, ont la préférence dans le choix de leurs vacances en autant qu'ils en avisent l'Employeur avant le 15 avril.

- 15.08 Les vacances ne sont pas cumulatives et doivent être prises avant le 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Les salaires tels que négociés et acceptés apparaissent à l'annexe "A".
- 16.02 Si un salarié est engagé à un taux plus élevé que le taux de base, il progressera jusqu'à l'étape suivante selon les délais fixés dans l'échelle des salaires comme s'il possédait le service requis par la Compagnie.
- 16.03 PRIME DE NUIT
- Le salarié aura une prime de soixante cents (\$0,60) l'heure pour chaque heure travaillée après 18h00 du lundi au vendredi inclusivement et pour chaque heure travaillée après 17h00 le samedi. Cette prime ne sera pas versée au salarié qui fait du temps supplémentaire.
- 16.04 PRIME DE CLE
- Le salarié qui à la responsabilité d'ouvrir et de fermer le magasin aura une prime de quatre dollars (4,00\$) par jour pour un maximum de vingt dollars (20,00\$) par semaine.
- 16.05 Le salarié qui effectue la vérification d'entretien le dimanche, aura une prime de douze dollars (12,00\$).
- 16.06 TAUX DE RELEVÉ
- a) Le salarié qui remplace un salarié absent dans une classification salariale inférieure à la sienne, maintient son salaire habituel.
- b) Le salarié qui remplace un salarié absent dans une classification salariale supérieure à la sienne, recevra une paie de relève de dix pour cent (10%) (mais en aucun cas il recevra un salaire plus élevé que le salarié qu'il remplace) si les conditions suivantes sont respectées:
- i) le salarié doit effectuer l'ensemble des responsabilités du salarié absent;
- ii) la durée du remplacement doit être d'une (1) pleine journée ou plus.
- 16.07 Le salarié qui remplace le "gérant du magasin" aura dix pour cent (10%) de plus que son taux de base pour le temps où il le remplace.
- 16.08 Le salarié qui s'inscrit à des cours de langue française, recevra jusqu'à cent cinquante (\$150.00) par année aux conditions suivantes:
- i) que les cours soient approuvés par la Compagnie;
- ii) que le salarié réussisse les cours;
- iii) qu'il ait au moins une année de service.
- 

ARTICLE 17 - SANTE ET BIEN-ETRE

- 17.01 a) Tout salarié à temps plein et tout salarié spécial à temps partiel aura droit à six (6) jours de congé de maladie par année. Tout congé de maladie non utilisé sera payé le ou vers le 15 décembre de chaque année.
- b) Durant la première année calendrier d'emploi comme salarié à temps plein, les congés de maladie seront payés sur une base pro-rata.
- c) La Compagnie remettra à chaque salarié régulier un montant de cinquante dollars (\$50.00) par année pour l'achat de chaussures de sécurité sur présentation d'un reçu. Aux mêmes conditions, le salarié à temps partiel a droit à cinquante dollars (\$50.00) par deux (2) ans. Ce montant sera remis seulement aux salariés qui ont complété leur période de probation.
- 17.02 Le salarié qui subit un accident de travail et qui doit quitter le magasin pour obtenir des soins médicaux, sera payé pour le reste de la journée où l'accident est survenu.

17.03 AVANTAGES

Le régime d'avantages collectif de la Compagnie tel que décrit ci-dessous sera en force pour la durée de cette convention. Ce régime est établi selon les modalités et les conditions de la police d'assurance de la Compagnie. Les primes pour ces avantages seront payées par la Compagnie.

a) Invalidité à court terme

Une prestation d'un montant des 2/3 du salaire du salarié jusqu'à un maximum qui ne sera pas moins de trois cents cinquante dollars (\$350.00) par semaine à compter du premier jour de l'invalidité pour une invalidité causée par un accident ou maladie si hospitalisé et le huitième (8e) jour d'une invalidité pour cause de maladie pour une période de prestations maximum de quinze (15) semaines pour la même invalidité.

b) Invalidité à long terme

Une rente d'invalidité à long terme à compter du 105e jour de calendrier de l'invalidité totale jusqu'à l'âge de 65 ans, une prestation de 66 2/3 du revenu mensuel de base jusqu'à un maximum qui ne sera pas moins de \$1,800.00 par mois.

c) Assurance-vie

Assurance-vie collective pour le double du salaire annuel de base au moment du décès du salarié, arrondi au prochain multiple supérieur de \$1,000.00.



ARTICLE 17 - SANTE ET BIEN-ETRE (suite)17.03 d) Mort accidentelle et démembrement

Le double du salaire de base annuel au moment de la mort accidentelle arrondi au prochain multiple de \$1,000.00.

e) Soins de santé élargis

Comprenant des avantages comme les médicaments sur ordonnance, les services de soins infirmiers, la physiothérapie, les services de chiropracteur, les services d'ambulance, etc... avec un déductible de cinquante dollars (\$50.00) sur une base annuelle, pour une personne ou de cent dollars (\$100.00) par famille avec un remboursement de quatre-vingt pour cent (80%) par la suite.

Chambre semi-privée à l'hôpital aussi longtemps que requise, le même bénéfice pour les soins de convalescence pour une période maximum de 180 jours.

Les avantages indiqués ci-haut sont à l'intention des salariés à temps plein qui ont trois (3) mois de service continu avec la Compagnie.

ARTICLE 18 - DIVERS

18.01 Il est entendu que quand le genre masculin apparaît dans cette convention, il comprend le genre féminin et vice-versa.

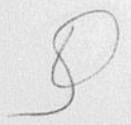
18.02 Sur demande au directeur du personnel, un salarié peut consulter son dossier personnel, devant un représentant syndical s'il le désire.

18.03 Ce dossier comporte toutes les informations contenues dans le dossier du salarié sur le travail du salarié, y compris une copie de tout avis disciplinaire donné.

18.04 La Compagnie convient de mettre un tableau d'affichage dans le local des repas des salariés pour l'affichage d'avis pour ses membres. Une copie de ces avis doit être approuvée par le gérant du magasin avant l'affichage.

18.05 Tout accord qui intervient entre la Compagnie et un salarié qui va à l'encontre des dispositions de cette convention sera nul et non avenu.

18.06 La Compagnie se réserve le droit d'exiger la présentation d'un certificat médical pour confirmer toute absence pour cause de maladie qui dépasse six (6) jours par an.



ARTICLE 18 - DIVERS (suite)

- 18.07
- a) Lorsque de nouveaux types d'équipement sont introduits ou que des changements technologiques sont faits, la Compagnie donnera l'entraînement lorsque nécessaire, aux salariés dont les postes sont directement affectés, aussi rapidement que possible, après que les besoins d'entraînement auront été identifiés, à la condition que:
 - 1. le salarié soit autrement qualifié pour remplir son poste;
 - 2. le salarié n'ait pas reçu auparavant cet entraînement.
 - b) Un salarié peut être retiré d'un programme d'entraînement et deviendra sujet à une mise à pied pour l'une des raisons suivantes:
 - 1. il ne peut s'adapter au poste pour lequel il est entraîné;
 - 2. il ne peut démontrer de progrès après un temps raisonnable;
 - 3. il ne peut compléter avec succès le cours d'entraînement à l'intérieur d'une limite de temps raisonnable.
 - c) Dans le cas de changements technologiques, la Compagnie convient ce qui suit:
 - 1. les salariés seront payés conformément au travail requis;
 - 2. le Syndicat a le droit, dans les trente (30) jours de l'introduction d'un nouveau poste ou équipement, de faire un grief pour contester le taux de salaire;
 - 3. en cas de non règlement, le grief doit être résolu par la procédure d'arbitrage.

18.08 Quart de nuit

Les salariés du quart de nuit seront cédulés des jours consécutifs, si les cédules de livraison le permet.

ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION

- 19.01 Cette convention est en vigueur du 27 janvier 1986 jusqu'au 24 janvier 1988.
- 19.02 Les échelles de salaires et les annexes qui suivent font partie intégrante de la convention. Tout amendement signé pendant la vie de cette convention en fera aussi partie intégrante.



ARTICLE 19 - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

- 19.03 L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à cette convention par un avis écrit transmis à l'autre partie, quatre-vingt-dix (90) jours avant sa date d'échéance.
- 19.04 A la date prévue d'échéance, cette convention devient une convention temporaire jusqu'à ce que les deux parties en arrivent à une entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17 jour du mois de Mars 1987.

MAGASIN D'ALIMENTATION
D.P.C. LIMITEE

Dennis Lamon

UNION DES EMPLOYES DU COMMERCE DE
SHAWVILLE (CSN)

Debbie Duncan

Elizabeth G Knox

Julie Levesque

ANNEXE ASALAIRES DES SALARIES A TEMPS PLEIN

	<u>27 janvier 1986</u>	<u>26 janvier 1987</u>
<u>COMMIS</u>		
Début	\$7.10	\$7.38
3 mois	7.42	7.72
6 mois	7.70	8.01
9 mois	8.03	8.35
12 mois	8.37	8.70
 <u>COMMIS EPICERIE - FRUITS ET LEGUMES EMBALLEUR DE VIANDES</u>		
Début	\$7.36	\$7.65
3 mois	7.80	8.11
6 mois	8.08	8.40
9 mois	8.62	8.96
12 mois	9.22	9.59
 <u>BOUCHER</u>		
Début	\$7.70	\$8.01
3 mois	8.22	8.55
6 mois	8.63	8.98
9 mois	9.22	9.59
12 mois	9.70	10.09
 <u>CHEF DU SERVICE DE LA CHARCUTERIE CHEF DU SERVICE DE LA PATISSERIE COMMIS DE TENUE DE LIVRE</u>		
Début	\$9.38	\$9.76
3 mois	9.60	9.98
6 mois	9.80	10.19
9 mois	10.00	10.40
12 mois	10.25	10.66

P

ANNEXE A (suite)SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PLEIN

	<u>27 janvier 1986</u>	<u>26 janvier 1987</u>
<u>CAISSIER</u>		
Début	\$7.51	\$7.81
3 mois	7.82	8.13
6 mois	8.11	8.43
9 mois	8.43	8.77
12 mois	8.77	9.12
 <u>GERANT - FRUITS ET LEGUMES, GERANT - SERVICE</u>		
Début	\$10.68	11.11
6 mois	11.03	11.47
12 mois	11.40	11.86
 <u>GERANT - VIANDE</u>		
Début	\$11.67	12.14
6 mois	12.05	12.53
12 mois	12.40	12.90

Il est entendu que lorsqu'un salarié est promu à une classification supérieure, il sera payé dans cette classification à un taux qui constituera une augmentation de salaire. Si son nouveau taux n'est pas au maximum, il continuera à progresser tous les trois (3) mois ou six (6) mois, selon le cas, jusqu'à l'obtention du nouveau taux.

Un salarié sélectionné comme chef d'équipe recevra une prime de 75¢ l'heure.

ANNEXE B
SALARIES A TEMPS PARTIEL

Article 1 - Portée

- 1.01 Toutes les questions qui touchent les salariés à temps partiel et leurs conditions de travail seront couvertes par cette annexe.
- 1.02 Les articles ci-dessous de la convention des salariés à temps plein s'appliquent également aux salariés à temps partiel et aux salariés spéciaux à temps partiel.

ARTICLE 1	ARTICLE 8
ARTICLE 2	ARTICLE 9
ARTICLE 3	ARTICLE 10
ARTICLE 4	ARTICLE 12
ARTICLE 5	ARTICLE 18
ARTICLE 6	ARTICLE 19
ARTICLE 7	

Clauses: 11.04, 11.05, 11.06, 11.07, 11.09, 13.07, 13.08, 17.02

ARTICLE 2 - ANCIENNETE

- 2.01 Après un service continu auprès de la Compagnie d'une durée de vingt (20) jours travaillés, mais pas plus de soixante (60) jours de calendrier, les salariés visés par cette annexe seront réputés avoir terminé leur période d'essai et figureront à la liste d'ancienneté des salariés à temps partiel.
- 2.02 Un salarié à temps partiel ne sera pas engagé pour mettre à pied, remplacer ou transférer un salarié à temps plein.
- 2.03 Les heures de travail d'un salarié à temps partiel seront fixées sur la base de l'ancienneté.
- 2.04 A tous les quatre mois, la Compagnie transmet au Syndicat copie de la liste d'ancienneté des salariés avec leur taux de salaire.

ARTICLE 3 - SALAIRES ET PRIMES3.01 ECHELLE DE SALAIRES POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL

	<u>27 janvier 1986</u>	<u>26 janvier 1987</u>
Début	\$6.28	\$6.53
3 mois	6.43	6.69
6 mois	6.59	6.85
9 mois	6.74	7.01
12 mois	6.90	7.18
15 mois	7.05	7.33
18 mois	7.20	7.49
21 mois	7.36	7.65
24 mois	7.51	7.81

N.B. Le salarié spécial à temps partiel sera payé selon les taux de salaires pour 1986 pour les employés réguliers. Il n'y a pas une augmentation prévue pour l'année 1987.

- 3.02 Les étudiants et les salariés engagés comme emballeurs sur une base temporaire seront payés au taux de \$4.82 par heure pendant la durée de la convention.
- 3.03 Quand un salarié à temps partiel est cédulé pour travailler ce salarié aura la garantie d'un minimum de quatre (4) heures de travail, à son taux régulier; cependant, cette garantie ne s'applique pas dans le cas où il y a moins de quatre (4) heures entre le moment où le salarié commence à travailler et l'heure de la fermeture du magasin.
- 3.04 Le salarié à temps partiel est payé à taux et demie (150%) pour toute heure travaillée après avoir effectué quarante (40) heures de travail par semaine.
- 3.05 Le salarié à temps partiel qui remplace un salarié à temps plein en vertu de 13.01 (c) de la convention des salariés à temps plein aura droit à une prime de dix pour cent (10%).
- 3.06 Le salarié à temps partiel qui doit travailler à l'extérieur des heures régulières du magasin (quand le magasin n'est pas ouvert) aura une prime de soixante cents (0,60\$) par heure travaillée.
- 3.07 PRIME DE CLE
- Le salarié à temps partiel qui a la responsabilité d'ouvrir ou de fermer le magasin aura une prime de quatre dollars (4,00\$) par jour pour un maximum de vingt dollars (20,00\$) par semaine.

8

ARTICLE 3 - SALAIRES ET PRIMES (suite)

3.08 CONGES FERIES

Le salarié à temps partiel aura droit à cinquante pour cent (50%) des heures de congés fériés payées aux salariés pourvu que:

1. il a complété trois (3) mois de service auprès de la Compagnie;
2. il a travaillé la veille et le lendemain du congé si son horaire le spécifie;
3. il a travaillé seize (16) heures par semaine, en moyenne, pendant les quatre (4) semaines précédant le congé.

3.09 VACANCES

- a) La paie de vacances sera établie du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours et sera calculée comme suit:

moins de dix (10) années de service: 4%
dix (10) années de service ou plus: 6%

Pour les vacances de 1987, les vacances seront établies du 1er mai 1986 au 31 décembre 1986, et par la suite du 1er janvier au 31 décembre de chaque année précédente.

- b) La paie de vacances doit être remise au salarié avant le début de sa période de vacances sur un chèque à part.
- c) Les salariés à temps partiel cédulent leurs vacances par ancienneté après que les salariés à temps complet eurent cédulés les leurs. Ils doivent céder leurs vacances conformément aux termes de la clause 15.06 des salariés à temps plein.

ANNEXE C

RETROACTIVITE

Rien dans la convention n'est rétroactif à moins de disposition précise. Toute disposition dans la convention sera en vigueur aussitôt que possible suite à la ratification.

ANNEXE DDEFINITIONSSALARIE A TEMPS PLEIN

Le salarié qui travaille habituellement quarante heures par semaine.

SALARIE TEMPORAIRE

Le salarié engagé sur une base temporaire pour remplacer le salarié absent à temps plein.

SALARIE SPECIALE A TEMPS PARTIEL

Le salarié qui travaille habituellement trente (30) heures par semaine ou moins.

SALARIE A TEMPS PARTIEL

Le salarié qui travaille habituellement vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins.

- N.B.: a) Le salarié spécial à temps partiel qui est muté de façon permanente au poste d'un salarié à temps plein, aura plein crédit pour toute ancienneté acquise comme salarié spécial.
- b) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié à plein temps, il est crédité de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté acquise comme salarié à temps partiel jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

Si le salarié doit réintégrer son statut de salarié à temps partiel, il conserve toute son ancienneté acquise comme salarié à temps plein et à temps partiel. Sur son retour au statut de salarié à temps plein, le salarié conserve toute ancienneté acquise auparavant comme salarié à temps plein.

- c) Dans l'éventualité où deux salariés à temps partiel deviennent salariés à temps plein en même temps, celui qui a le plus d'ancienneté à temps partiel sera crédité de son ancienneté acquise de la façon décrite à cette annexe plus une journée d'ancienneté.

ETUDIANTS - SALARIES ENGAGES QUAND ILS SONT A L'ECOLE A PLEIN TEMPS

Les étudiants qui abandonnent l'école et deviennent salariés à temps partiel, n'auront aucune ancienneté reconnue. Ils devront être embauchés comme de nouveaux salariés à temps partiel.

A la fin de l'été, les emplois des étudiants seront automatiquement terminés. Tout étudiant qui serait réembauché par la suite sera considéré comme un nouvel employé et aucune ancienneté ne lui sera reconnue.

Les salariés à temps partiel qui retournent à l'école et continuent à travailler comme étudiants seront payés au taux d'étudiant et acquerront de l'ancienneté seulement à titre d'étudiant.