



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

Atto M-1880401

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 2 1 0 5**

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

041848

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26188-01
Date	Signature 85-02-07	Réception 85-02-13	Durée	Du 84-09-01	Au 86-09-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 31

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de commerce Local 500 U.I.E..C. Att: Jacques Toupin 1405 Henri-Bourassa O. Ste 100 Montréal, Québec H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant Beauvais St-Marseille Inc. (Provigain Blainville) 1083 Boul. Labelle Blainville, Québec J7C 2M2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties []	Région <u>06-09</u> Activité <u>6328(8)</u> Affiliation <u>10</u>

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 Céline Carette/ms <i>CC</i>	Date 85-02-21

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

(A.E. M. 18804-01) 26188-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1984 - 1986

ENTRE: BEAUVAIS, ST-MARSEILLE INC.
(Provigain Blainville)

1083, Boul. Labelle
Blainville, Québec
J7C 3M9

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

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

1405 ouest, boul. Henri-Bourassa
Suite 100
Montréal, Québec
H3M 3B2

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

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

mt
MONTRÉAL
QUÉBEC

85
FEB 13 13:23

TABLE DES MATIERES

	PAGE
.01 -	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION..... 2
.02 -	INTERPRETATION DES TERMES..... 3
.03 -	NOTES..... 5
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... 6
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION..... 10
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE..... 11
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES..... 14
ARTICLE V	ANCIENNETE..... 19
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI..... 29
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS..... 33
ARTICLE VIII	ARBITRAGE..... 35
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL..... 36
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS..... 43
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES..... 45
ARTICLE XII	SALAIRES..... 48
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS..... 51
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES..... 52
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES..... 56
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX..... 57
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE..... 59
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE..... 61
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES..... 68
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES..... 68
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION..... 71
ANNEXE "A"	ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES..... 73
ANNEXE "B"	MECANISME DE CREDIT D'HEURES ACCUMULEES / TEMPS PARTIEL. 77
ANNEXE "C"	CONSENTEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION..... 78
ANNEXE "D"	DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE / REPONSE A UNE DEMANDE..... 79
ANNEXE "E"	AVIS DE MISE A PIED / AVIS DE RAPPEL..... 80
ANNEXE "F"	DEMANDE DE RETROGRADATION / DEMANDE CHANQUE D'EQUIPE.... 81
ANNEXE "G"	RAPPORT D'AVERTISSEMENT..... 82
ANNEXE "H"	AVIS DE REMPLACEMENT..... 83
ANNEXE "I"	OUVERTURE DE POSTE..... 84
ANNEXE "J"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES..... 85

ARTICLE .01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION

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

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

ARTICLE .02 - INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-huit (38) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-huit (38) heures par semaine.

D) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

E) Rayons:

Les rayons dont on fait mention dans la présente convention sont: viande, épicerie, fruits et légumes, service et boulangerie.

F) Promotion:

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

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

G) Rétrogradation:

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

H) Jour:

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

I) Jours ouvrables:

Signifient du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01.

J) Mise à pied: (salarié régulier)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail.

K) Mise à pied: (salarié à temps partiel)

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant quatre (4) semaines consécutives ou plus.

ARTICLE .03 - NOTES

A) Masculin - Féminin

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

Singulier - Pluriel

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

B) Annexe

Toute annexe de cette convention fait partie intégrante de ladite convention.

C) Convention supérieure à la loi

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

D) Langue officielle de travail

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

E) Titres

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de deux (2) personnes (épouses) ayant un intérêt avec les propriétaires".

Etablissement visé: 1083 boul. Labelle
Blainville, Québec

1.02 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous d'une carte d'identification de l'Union telle que présentée à la table de négociation.

Le salarié peut porter son bouton d'Union au travail tel que présenté à la table de négociation.

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

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

- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre tel autre organisme, ou
- b) réunir les salariés à leur lieu de travail.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables et/ou devient nul ou sans effet, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'il n'y a pas d'entente, le litige peut être soumis à l'arbitrage et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.
- 1.06 A) Les personnes exclues de l'accréditation n'exécutent aucun travail dans l'établissement ou ses dépendances.
- B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent uniquement les exceptions qui suivent:
- 1° Les propriétaires (i.e. Messieurs Jean-Paul Beauvais et Roger St-Marseille) peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent nécessaire;
 - 2° Les épouses des propriétaires peuvent, lors de circonstances incontrôlables effectuer du travail manuel à l'intérieur de l'établissement en autant que cela n'a pas pour conséquence de priver des salariés de l'unité d'accréditation d'effectuer des heures de travail.
 - 3° Un représentant de fournisseurs peut effectuer le travail nécessaire à la vérification des codes de ses produits;
 - 4° Un (1) représentant de fournisseurs peut travailler avec un (1) salarié à monter des étales spéciaux pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont copie est adressée préalablement à l'Union et une copie est préalablement remise au délégué d'Union.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

- 5° Dans le cas de démonstration d'échantillons, le représentant de fournisseurs est autorisé à manipuler la marchandise en démonstration dans l'établissement, à distribuer des échantillons mais ne peut travailler à l'intérieur des étalages;
- 6° Les représentants de fournisseurs suivants peuvent effectuer du travail manuel à l'intérieur des étalages: boulangerie et le fournisseur de menus articles, les Spécialités E.M. Inc.; cependant, la pratique existante concernant les représentants de bières est maintenue dans l'établissement;
- 7° Lors de rénovations, (c'est-à-dire mise en place de nouveaux équipements et/ou nouvel aménagement d'un rayon), un délai d'une (1) semaine est loisible pour que des représentants de fournisseurs puissent effectuer du travail manuel à l'intérieur dudit rayon.

L'Employeur doit préalablement aviser l'Union par écrit d'une telle situation et indiquer clairement sur l'avis la semaine où il désire avoir son délai. De même, l'Employeur doit définir sur l'avis dans quelle section du rayon le travail doit être accompli et aussi fournir le nom des fournisseurs pour lesquels des représentants vont devoir effectuer du travail manuel à l'intérieur dudit délai.

- 8° L'Employeur peut accorder des contrats à forfait pour la réparation générale de l'établissement et/ou de ses équipements ou faire exécuter ces travaux par une personne exclue de l'unité d'accréditation.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

9° L'Union et l'Employeur doivent s'entendre par écrit pour permettre d'autres exceptions.

- C) Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de dix-huit dollars (\$18.00) l'heure toute heure effectuée par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de une (1) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.07 Aux fins d'échange de correspondance:

- a) l'Employeur fournit à l'Union une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction et
- b) l'Union fournit à l'Employeur une liste incluant: les noms des représentants syndicaux.
- c) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou d'arbitrage.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 La direction et l'administration de l'entreprise sont des droits relevant de l'Employeur; cependant l'Employeur reconnaît qu'il doit utiliser ses droits équitablement envers les salariés et que ses droits sont:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) de déterminer les exigences normales pour remplir un poste;
- c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, retrograder, suspendre ou discipliner;
- d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
- e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
- f) de choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;

L'Employeur doit utiliser ses droits de façon consistante, uniforme et en conformité avec les autres dispositions de la convention.

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.02 L'Employeur peut créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il doit cependant négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente écrite satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage ainsi que prévu à l'article VIII de la présente convention.

L'Employeur informe l'Union par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement et/ou de perte de salaire pour le salarié régulier.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.03 A) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa paie de la façon prescrite par l'Union.
- B) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage (i.e. 1er jour de travail) et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.
- 3.04 Au plus tard le 15 de chaque mois, l'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation prélevés le mois précédent.
- Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mises à jour au moment de l'émission de chaque rapport. Un spécimen dudit rapport apparaît à l'annexe "J" de la convention.
- 3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.
- 3.07 L'Union ne rejette aucune demande d'adhésion à l'Union.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.08 L'Union ne révoque aucun salarié comme membre sans motif raisonnable et s'il y avait révocation d'un salarié, l'Union doit fournir à l'Employeur les motifs d'un tel acte. L'Employeur met fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines de ladite information.
- 3.09 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.
- 3.10 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.
- La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- L'Union informe l'Employeur de la date d'un tel vote au moins une (1) semaine à l'avance.
- 3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

Lorsque les représentants syndicaux ont accès à l'établissement la nuit, ils doivent d'abord aviser l'Employeur ou son remplaçant de la date qu'ils veulent visiter l'établissement.

- 4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit trente (30) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période maximale de douze (12) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient à ses frais durant une période de douze (12) mois les avantages sociaux, tels que:

- le plan d'assurance-groupe;
- le plan dentaire.

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

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

- a) L'Union doit donner un avis de quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré et cet avis doit comporter les dates de début et de cessation dudit permis d'absence.
- b) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel permis d'absence durant la période du 15 décembre au 10 janvier et les semaines où survient un (1) ou deux (2) congés statutaires.
- c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié dans l'établissement pour chaque activité.
- d) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile pour de tels permis d'absence.

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

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

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 (suite)

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

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

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

Le délégué n'est pas muté à l'équipe de nuit sans son consentement.

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

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

Toute décision de l'Union concernant le respect de la convention prévaut sur celle du délégué.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.06 (suite)

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

Le délégué d'Union doit aviser son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

4.07 En autant que l'Union le peut, seul le salarié ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peut être admissible au poste de délégué d'Union.

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

4.09 Le délégué d'Union ayant terminé sa période de probation n'est pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail qu'il peut accomplir. Ce privilège ne s'applique pas à l'assistant-délégué d'Union.

4.10 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum d'un (1) salarié pour le renouvellement de la présente convention.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

4.11 Un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher des avis intéressant ses membres, entre autres:

- 1) avis d'élection - résultats d'élection - nomination d'officiers;
- 2) avis de réunion ou d'assemblée;
- 3) avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de ces avis est remise à l'Employeur en même temps.

4.12 L'Employeur défraie à part égale avec l'Union:

- a) les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention.
- b) les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livret jusqu'à concurrence de soixante dollars (60,00\$).

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

ARTICLE V - ANCIENNETE

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

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

- C) Les quarante (40) premiers jours travaillés de tout nouveau salarié constitue une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécifications contraires, le salarié bénéficie de tous les avantages de la convention, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours par le salarié concerné ni par l'Union.

- D) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant une absence permise et/ou autorisée par la loi et/ou par la convention.

Dans le cas d'absence due à la maladie, à un accident ou à un congé de maternité, l'Employeur doit assurer de façon concrète la continuité de toutes les couvertures offertes par la présente convention telles que: assurance et autres droits et privilèges.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

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

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement pour une période de quinze (15) jours. Cette liste est fournie à titre informationnel seulement et ne peut préjudicier les droits des parties. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit en tout temps.

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

- 1 ° S'il est dûment congédié et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- 2 ° S'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à deux (2) jours ouvrables suivant son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

- 3a° S'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois dans le cas d'un salarié régulier; cependant, dans le cas d'un salarié régulier en mise à pied qui travaille à un poste à temps partiel selon le mécanisme prévu en 5.06, à l'expiration de la période de douze (12) mois, un tel salarié régulier conserve son emploi comme salarié à temps partiel et son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage avec l'Employeur.
- b° S'il est mis à pied pendant une période continue de plus de huit (8) mois dans le cas d'un salarié à temps partiel.
- 4 ° S'il s'absente sans motif de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés et consécutifs dans le cas d'un salarié régulier ou de plus de deux (2) semaines programmées et consécutives dans le cas d'un salarié à temps partiel.
- 5° S'il ne se rapporte pas au travail dans les sept (7) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à une absence permise par la convention ou à une autre cause raisonnable; ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union pour être valable.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 1° Il doit solliciter le salarié désireux d'obtenir la mise à pied selon l'ordre d'ancienneté, dans le rayon et dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied.

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

Cependant un tel salarié peut selon son choix:

- a) accepter la mise à pied, ou
- b) déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans toute classification et dans tout rayon, à la condition qu'il puisse remplir la tâche à accomplir avec une période d'entraînement raisonnable.
- c) Le salarié régulier a de plus un droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en "5.06".

5.04 A) L'ancienneté du salarié prévaut dans tous les cas de rappel au travail.

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

5.05 A) Un salarié régulier maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied de moins de douze (12) mois.

B) Un salarié à temps partiel maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied de moins de huit (8) mois.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

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

- B) Un salarié régulier mis à pied qui travaille comme temps partiel conserve son salaire de régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il n'est pas au taux maximum.
- C) A la fin de ladite période de douze (12) mois, un tel salarié devient officiellement et automatiquement salarié à temps partiel. Il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté.
- D) Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut, un salarié régulier en mise à pied qui travaille à un poste à temps partiel, travaille selon les heures normales des salariés à temps partiel.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

5.08 A) Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation a droit à un préavis écrit avant une mise à pied.

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

Si l'Employeur omet de donner un tel préavis, il doit verser au salarié au moment de son départ en mise à pied une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis qu'il aurait dû recevoir

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.08 B) Tout salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis écrit de cinq (5) jours ou est payé cinq (5) jours de huit (8) heures à la place du préavis.

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est adressée à un tel salarié avant la fin de la quatrième (4e) semaine sans travail. Copie du préavis est remise au délégué d'Union.

- C) Une copie de tels préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.
- D) Cette clause ne s'applique pas dans les cas de feu, inondation ou autre cause hors du contrôle de l'Employeur (i.e. act of god) qui ont pour effet d'empêcher l'ouverture de l'établissement après l'incident.

- 5.09 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation, une période d'essai de trois (3) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les droits et avantages de la convention.

Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 A) Dans tous les cas de poste vacant et/ou de déplacement de personnel tel que stipulé en "D", l'ancienneté est prise en considération majeure par l'Employeur pour combler la mutation et/ou la promotion en autant que le salarié puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

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

B) Le salarié à temps partiel a la priorité sur tout candidat de l'extérieur de l'unité d'accréditation pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers en autant que le salarié puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

C) Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion.

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

- un salarié à temps partiel promu "salarié régulier";
- toute promotion d'un salarié d'un poste à un autre;
- l'embauche d'un nouveau salarié.
- un salarié muté d'une équipe de travail à une autre soit "jour à nuit" ou "nuit à jour".

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

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

F) Copie de ces avis est adressée à l'Union et remise au délégué d'Union de l'établissement.

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

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

G) Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser un déplacement de personnel tel que stipulé en "A" et ses droits ne sont pas annulés pour un prochain déplacement.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.10 H) Dans tous les cas de déplacements de personnel tel que prévu en D) qui doivent être volontaires, une période d'essai obligatoire de trente (30) jours est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur, à l'expiration de la période d'essai, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction en autant qu'il fasse la preuve que le salarié ne rencontre pas les exigences normales de la fonction à laquelle il est assigné. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré au poste qu'il occupait avant d'être promu et la procédure prévue en "5.10" est renouvelée.
- 5.11 Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits du salarié régulier sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux du salarié à temps partiel.
- 5.12 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention.
- 5.13 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante: il obtient un crédit de cinquante pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.14 Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier et la clause 12.06 s'applique comme pour une promotion.

De plus la durée et sa paie de vacances sont calculées en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

- 5.15 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler durant la durée de son service militaire s'il est obligatoire.

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

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 A) L'Employeur ou son remplaçant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Tout avis doit être remis au salarié, en présence du délégué et ce dernier reçoit copie au même moment; de plus l'avis doit être adressé au Bureau de l'Union dans les quarante huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.

- B) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue ou interrogatoire et relatif au rendement ou à la conduite d'un salarié ou autres problèmes de travail.

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

- 6.01 C) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit et sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit de suspension ou de congédiement. La seule exception a trait au cas de congédiement ou suspension pour cause grave.
- D) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension d'au moins trois (3) jours.
- Tout avis de suspension doit indiquer clairement la ou les raisons et la date du début et de la fin d'une suspension.
- E) Tout avis de congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons et la date effective d'un congédiement.
- F) Tout avertissement doit être fait selon les règles établies à l'article VI pour être valable et doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement au salarié concerné en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail.
- G) Toute mesure disciplinaire ou avertissement officiel doit être fait par écrit et contenir les motifs précis de ladite mesure.

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

- 6.02 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.
- B) Un salarié rétrogradé reçoit le salaire maximum de la classification où il est rétrogradé ou celui qu'il avait avant sa rétrogradation soit le moins élevé des deux.
- C) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'une (1) semaine.
- D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et il est remis au salarié en présence du délégué et est expédié par courrier recommandé à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.
- En cas de contestation, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- E) Un salarié peut obtenir une rétrogradation en appliquant sur un déplacement de personnel stipulé en "5.10" en autant qu'il possède l'ancienneté requise et qu'il puisse remplir la tâche à accomplir selon les exigences normales de la fonction.
- 6.03 A) L'avis écrit ou la suspension sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et/ou la fréquence de l'infraction reprochée.
- B) Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire et doit être utilisé comme dernier recours.

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

- 6.03 C) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- D) En autant que possible, la suspension, la rétrogradation, la mise à pied ou le congédiement sont précédés d'une rencontre entre l'Employeur, le représentant syndical et le salarié concerné.
- 6.04 En aucun cas, un salarié n'est soumis à des épreuves (tests) au détecteur de mensonges ou autres épreuves similaires par l'Employeur ou par une autre personne désignée par lui.
- 6.05 A) Aucun interrogatoire n'est autorisé, permis ou toléré par l'Employeur ou autre personne, dans l'établissement sans que le ou les salariés soient accompagnés par un témoin de leur choix présent sur les lieux et que le délégué d'Union soit avisé de ce fait.
- B) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux.
- C) Les circonstances entourant une perquisition ou une admission par un salarié suite à une entrevue avec le personnel de la sécurité sont sujets à un examen et jugement lors de la procédure griefs et/ou d'arbitrage.
- 6.06 A) Aucune plainte, grief ou avis écrit de l'Employeur inscrit au dossier du salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.
- B) La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

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

7.02 Première étape: verbalement à l'Employeur et/ou son remplaçant

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement à l'Employeur et/ou à son remplaçant dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision de l'Employeur et/ou son remplaçant doit être rendue verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: par écrit à l'Employeur et/ou son remplaçant

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si l'Employeur et/ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit à l'Employeur et/ou à son remplaçant dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. L'Employeur et/ou son remplaçant doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

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

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

- B) L'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.
- C) Dans le cas d'un grief de l'Employeur envers l'Union, le grief doit être présenté dans les vingt et un (21) jours suivants l'incident dont découle le grief et il est présenté par écrit et transmis au président de l'Union ou son remplaçant qui a vingt-et-un (21) jours pour répondre à l'Employeur par écrit.

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

- 7.06 A) Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, l'Employeur ou son remplaçant coopère avec le représentant syndical et/ou le délégué et produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.
- B) Toute demande de l'Union lui ayant été refusée par l'Employeur concernant un document nécessaire et disponible relatif à un grief ou à une information ne peut servir contre un salarié en arbitrage. Une telle demande doit être faite par écrit.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.07 Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de trois (3) semaines; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.
- 7.08 Aucun grief qui n'a pas franchi selon les règles, les étapes prévues par la procédure de griefs ne peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

Avant de soumettre un grief à l'arbitrage, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

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

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

- 8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention; cependant, dans tous les cas d'avis écrit, suspension ou congédiement pris par l'Employeur envers un salarié, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur, il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et d'établir tout montant dû à un salarié à la suite d'une sentence rendue.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, les heures de travail quotidiennes doivent être consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 9.02 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".
- B) Aucun salarié n'est programmé ni ne travaille à plus d'une équipe à la fois au cours d'une même semaine.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 B) (suite)

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, un salarié à temps partiel peut accepter, s'il le désire, de travailler à plus d'une équipe à la fois au cours d'une même semaine uniquement pour un remplacement d'un salarié déjà programmé à cause de maladie ou accident et faisant partie d'une autre équipe de travail que le salarié concerné.

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

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

- 1) trente-huit (38) heures par semaine;
- 2) cinq (5) jours consécutifs par semaine;
- 3) huit (8) heures consécutives maximum par jour;
- 4) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

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

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

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 B) (suite)

- 2) Renoncer à huit (8) heures consécutives maximum par jour pour dix (10) heures consécutives maximum par jour;

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

- 3) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour quatre (4) jours consécutifs ou non consécutifs selon son choix;

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

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

- 1) moins de trente-huit (38) heures par semaine;
- 2) cinq (5) jours ou moins par semaine;
- 3) sept (7) heures minimum par semaine;
- 4) dix (10) heures consécutives maximum par jour;
- 5) trois (3) heures consécutives minimum par jour.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 (suite)

- 1° le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).
- 2° Nonobstant ce qui est mentionnée ci-haut, l'horaire de travail des caissières régulières peut se terminer au plus tard à vingt-et-une heures trente (21:30H).
- 3° le salarié régulier de jour peut, de son consentement écrit, travailler plus d'un (1) soir par semaine après dix-huit heures et quinze (18:15H); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours en ce sens.
- 4° Durant la période des fêtes (du 10 au 23 décembre), le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler deux (2) soirs non consécutifs par semaine.
- 5° le salarié à temps partiel de jour peut être tenu de travailler après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.06 A) Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de nuit s'étalent entre dix-huit heures trente (18:30H) et huit heures trente (8:30H) le lendemain matin.
- B) L'horaire de travail du salarié de l'équipe de nuit doit débiter à la même heure durant les cinq (5) jours (nuits) de la semaine.
- C) L'Employeur procède en faisant appel au salarié volontaire par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir un poste de nuit dans chaque rayon de l'établissement. S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat, il assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification requise et ce, dans chaque rayon.
- D) Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement ou dans un rayon, à moins de cas fortuits; dans un tel cas, le salarié concerné avise immédiatement l'Employeur et continue son travail en prenant toutes les précautions nécessaires pour éviter les blessures et la situation doit être rétablie dans un délai maximum de deux (2) heures, sinon le salarié quitte son travail et il doit être rémunéré pour les heures de travail prévues à son horaire.
- 9.07 A) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente minutes (18:30H) les 24 et 31 décembre.
- B) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après la fermeture les 24 et 31 décembre si l'établissement ferme avant dix-huit heures (18:00H).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.08 A) L'horaire de travail écrit à l'encre indiquant le nom et le prénom du salarié est affiché près du poinçon avant douze heures (12:00H), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail pour tous les salariés individuellement pour la semaine suivante.
- B) Une copie conforme à l'originale et facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.
- C) Des changements peuvent être apportés le jour-même entre douze heures (12:00H) et dix-sept heures (17:00H).

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

Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après dix-sept heures (17:00H) le jour de l'affichage. Toute heure de travail accomplie en dehors de l'horaire affiché est considérée comme un changement à l'horaire et doit être rémunérée selon la procédure établie en "11.01" et être distribuée selon la procédure établie en "11.09".

- D) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail du salarié régulier et celui du salarié à temps partiel et les salariés à temps partiel sont programmés de la façon suivante: dans chacune des classifications, le plus ancien temps partiel est programmé le premier et ainsi de suite pour les autres dans la même classification.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

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

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

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

- 9.09 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans son aire de travail, de même lorsque le salarié termine sa journée de travail, il poinçonne sa carte de présence lorsqu'il sort de son rayon et il poinçonne sa carte avant et/ou après la pause et/ou le repas.

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

- 9.10 A) Le salarié à temps partiel n'est pas embauché au point qu'il en résulte des déplacements des salariés réguliers.
- B) Le salarié à temps partiel ne doit pas être utilisé de façon à brimer le salarié régulier actuel ou éventuel. Par conséquent, un salarié à temps partiel n'est pas embauché et ne travaille pas de façon à déplacer ou priver un salarié régulier actuel ou éventuel.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.10 C) Les heures de travail des salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification dans son rayon en premier lieu et ensuite dans un autre rayon si son ancienneté le lui permet de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant qu'il soit disponible pour effectuer le travail requis et qu'il soit capable d'effectuer le travail à accomplir.
- D) Dans tous les cas où il y a possibilité de faire travailler un salarié à temps partiel en moyenne trente cinq (35) heures et plus pendant six (6) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie n'excédant pas dix (10) semaines, ou de vacances ou pour un congé en vertu de la clause "17.02" (congé maternité), un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être préalablement avisé par écrit des dates de début et de la fin de la période de remplacement ainsi que le nom de la personne qu'il remplace. Copie d'un tel préavis est préalablement remise au délégué d'Union concerné.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

- 10.01 A) Le salarié de jour a droit à une (1) heure sans paie pour le dîner et à une (1) heure sans paie pour le souper s'il travaille le soir.
- B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures trente minutes (11:30H) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures trente (14:30H).

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.01 C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures trente minutes (16:30H) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures trente (19:30H).
- 10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi-heure ($\frac{1}{2}$) sans paie pour son repas, au milieu de sa période quotidienne de travail.
- 10.03 Un salarié ne travaille pas plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre une période de repas sauf de son consentement.
- 10.04 A) Le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.
- B) Le salarié à temps partiel qui travaille quatre (4) heures ou plus dans une journée a droit à quinze (15) minutes de pause payée.
- Le salarié à temps partiel qui travaille six (6) heures ou plus dans une journée a droit à trente (30) minutes de pause payée.
- C) En autant que possible, la pause est prise au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne. Un salarié n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.05 Tout salarié qui doit travailler en temps supplémentaire plus de deux (2) heures avant ou après sa journée normale de travail doit prendre une pause payée de quinze (15) minutes et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

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

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsqu'un salarié débute sa journée de travail avant midi (12:00H) et qu'il doit travailler le soir tel que prévu en "9.05", dans un tel cas, ce salarié a droit de prendre ses pauses et son repas avant le salarié qui doit terminer sa journée de travail au plus tard à dix-huit heures (18:00H).

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.01 (suite)

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en dehors des heures normales de travail ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normales prévu à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).

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

Le temps supplémentaire devient effectif à compter de la sixième (6^e) minute et est rétribué et calculé à partir de la première minute de surtemps.

Le salarié doit aviser l'Employeur et/ou son remplaçant avant d'effectuer du temps supplémentaire.

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

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

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

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 11.04 A) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- B) Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux double.
- 11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.
- 11.06 Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.
- 11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il ait définitivement quitté l'établissement est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.
- 11.08 L'Employeur restreint le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, le salarié impliqué en est prévenu aussitôt que possible.
- 11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire:

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.09 (suite)

Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel, s'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés à temps partiel peuvent être assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 A) Les classifications paraissent en annexe "A".

B) Les augmentations de salaires et les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur paraissent en annexe "A".

12.02 Il n'y a aucune réduction de salaire par suite de changements dans la présente convention, à l'exception du salaire des "aides-caissiers".

12.03 A) Le salarié est payé le jeudi avant douze heures (12:00H) de chaque semaine pour la semaine se terminant le samedi précédent.

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

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.03 C) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: le nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier, les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.
- 12.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.
- 12.05 Les augmentations de salaires dues à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le lundi le plus près de la date effective.
- 12.06 Tout salarié promu est rémunéré à l'intérieur de son échelle de salaire à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette échelle, il continue à progresser dans ladite échelle selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- 12.07 Le gérant de rayon est rémunéré à un taux à l'intérieur de sa classification qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon.
- 12.08 Le salarié qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.09 A) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.
- B) Le salarié qui est affecté à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus d'une (1) journée a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou à un autre taux prévu à ladite classification prévoyant un minimum de vingt dollars (20,00\$) par semaine (quatre dollars (4,00\$) par jour), pour les salariés réguliers et cinquante cents (0,50\$) l'heure pour les salariés à temps partiel, soit le plus élevé des deux, pour le temps où il est ainsi affecté, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté; dans un tel cas le salarié touche le maximum de cette classification.
- Cependant, le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire ou en période de repas ou de repos ou après ou avant sa journée de travail ne donne pas droit à la majoration de salaire ci-haut prévue.
- C) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire tombe durant une période de remplacement.
- D) Un salarié peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité d'accréditation et l'Employeur ne fait aucune discrimination en vertu d'un tel refus.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS13.01 A) Prime de nuit

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

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

13.02 Prime de souper

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

- B) Une prime de trois dollars cinquante (\$3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille sept (7) heures et plus et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18:30H).

13.03 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tout salarié le ou avant le 8 décembre et le boni est calculé de la façon suivante:

- A) Le salarié régulier qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année reçoit une semaine de salaire normal à son taux hebdomadaire normal en date du 1er décembre.

- B) Le salarié régulier qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté et à tout salarié à temps partiel, deux pour-cent (2%) du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année en cours et le 15 novembre de l'année précédente.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

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

<u>Durée de service au 1er mai (ancienneté)</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié régulier</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés durant l'année de référence.	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés durant l'année de référence.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés durant l'année de référence.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés durant l'année de référence.
Huit (8) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Quatre (4) semaines payables à 8% des gains totaux gagnés durant l'année de référence.
Seize (16) ans mais moins de vingt-quatre (24) ans	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Cinq (5) semaines payables à 10% des gains totaux gagnés durant l'année de référence.
Vingt-quatre (24) ans et plus	Six (6) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Six (6) semaines payables à 12% des gains totaux gagnés durant l'année de référence.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.02 Le salarié reçoit sa paie de vacances avant son départ pour ses vacances.
- 14.03 A) Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui, doit les choisir entre le 1er et le 15 avril.
- B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.
- C) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité d'accréditation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.
- 14.04 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées dans chaque rayon séparément au plus tard le 15 avril de chaque année pour le salarié régulier et au plus tard le 30 avril pour le salarié à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril pour le salarié régulier et au plus tard le 15 mai pour le salarié à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.
- 14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 15 septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante, à l'exception de la période du 15 décembre au 1er janvier.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.06 Un salarié régulier peut prendre des vacances anticipées (i.e. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié régulier doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur établit son crédit de vacances (durée et paie) selon le crédit qu'il aurait au 1er mai de l'année en cours.

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

- 14.07 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon.
- 14.08 A) Les vacances du salarié ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences de moins d'un (1) an, permises par la convention.
- Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.
- B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur ou son remplaçant pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.
- 14.09 Le salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances ou moins a droit à des semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon son choix.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.09 (suite)

Le salarié qui a droit à des vacances de plus de trois (3) semaines se voit accorder trois (3) semaines consécutives ou non consécutives selon son choix durant la période normale de vacances et l'excédent est choisi après que les autres salariés ont fait leur choix.

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

14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

14.11 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances au moment de son mariage en autant qu'il indique son choix de vacances avant le 1er avril pour le salarié régulier et le 15 avril pour le salarié à temps partiel.

14.12 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances au moment de son départ calculé du 1er mai à la date de son départ basé sur ses années de service au moment de son départ d'après 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de ses gains depuis le 1er mai.

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

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

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

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

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

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

- 15.02 Si un congé statutaire tombe un jour non ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.
- 15.03 La période du congé statutaire se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé.
- 15.04 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.04 B) Un congé statutaire équivaut à une (1) journée travaillée de sept heures trente six minutes (7.6H).

C) Au cours d'une semaine comportant un (1) ou deux (2) congés statutaires, la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire dont le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en B) et le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

15.05 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée qui précède ou qui suit le congé statutaire s'il est programmé, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

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

Père	Fille
Mère	Frère
Fils	Soeur

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

Grand-père, grand-mère, gendre, bru, petits-enfants, beau-frère, belle-soeur.

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

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.01 C) Les congés stipulés en "A et B" sont payés en autant qu'ils sont pris entre le décès et les trois (3) jours qui suivent les funérailles inclusivement et ils sont payés uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles le salarié est absent.
- 16.02 L'Employeur accorde au salarié cinq (5) jours de congé payés et chômés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse).
- 16.03 Naissance ou Adoption:
Lors de la naissance (fin de la grossesse) ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à un (1) jour de congé payé et chômé.
Le salarié peut prendre un tel congé un jour de son choix durant la semaine qui précède l'évènement ou durant les trois (3) semaines qui suivent l'évènement.
- 16.04 Le salarié ayant moins d'un (1) an de service continu a droit à un (1) jour de congé chômé et payé à son choix immédiatement avant ou après son mariage.
Le salarié ayant un (1) an de service continu à droit à un congé chômé et payé de trois (3) jours à son choix immédiatement avant ou après son mariage.
- 16.05 Le salarié a droit à un congé payé d'un (1) jour à l'occasion du mariage de son enfant.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.06 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur fait coïncider la journée hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de sept (7) jours pour obtenir de tels congés.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 A) Toute demande de permis d'absence sans solde personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit à l'Employeur par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Si un salarié est dans l'impossibilité de présenter sa demande quinze (15) jours avant le début de l'absence, il doit la présenter dans le plus bref délai possible.

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

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

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

- 17.01 C) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.
- D) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motif justifié les motifs suivants:
- 1) toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de la famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.
 - 2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01. Dans ce cas, le délai mentionné en 17.01 ne s'applique pas.
 - 3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce
 - 4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.
- E) Durant un permis d'absence sans solde, l'Employeur est responsable du maintien des avantages sociaux tels que:
- le plan d'assurance vie/santé
 - le plan dentaire

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

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

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

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

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

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 Continuité de salaire pour congé occasionnel

Ce bénéfice s'adresse au salarié régulier absent du travail pour cause de maladie, accidents ou autres motifs.

Tous les ans au 1er décembre, l'Employeur accorde au salarié des heures de congé occasionnel qui sont allouées selon les critères suivants:

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)18.02 Continuité de salaires pour congé occasionnel:
(suite)

<u>Salarié Régulier</u>	<u>Nombre d'heures de congé occasionnel</u>
Moins de douze (12) mois d'ancienneté	Un minimum de vingt-quatre (24) heures après trois (3) mois de service et par la suite huit (8) heures additionnelles par mois de service additionnel jusqu'à concurrence de soixante-quatre (64) heures après huit (8) mois de service.
Douze (12) mois d'ancienneté et plus	Soixante-quatre (64) heures.

Paielement:

- a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.
- b) Toute heure non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 15 décembre de chaque année.
- c) Pour tout salarié qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède lui sont payés avec sa paie de départ.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)18.02 Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité de congé occasionnel est soumis aux conditions suivantes; lesquelles doivent être totalement remplies:

- 1) Le salarié doit prévenir l'Employeur ou son remplaçant d'une telle absence avant l'heure à laquelle il doit normalement commencer sa journée de travail ou aussitôt que possible le premier jour de son absence et il doit donner les renseignements suivants:
 - a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail;
 - b) la durée approximative de son absence, un (1), deux (2), trois (3) jours ou plus;

- 2) Dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir l'Employeur ou son remplaçant d'une telle absence au moins une (1) semaine à l'avance et l'Employeur peut limiter le nombre de salariés d'un même rayon qui désirent prendre un tel congé en même temps et ce, en respectant l'ordre d'ancienneté des salariés impliqués.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)18.03 Régime d'Assurances Collectives

- A) Le salarié régulier est protégé par le Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce durant toute la durée de la présente convention.
- B) L'Employeur continu à adhérer au Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce et à contribuer à la Caisse d'Assurances Collectives, la somme de trois pourcent (3%) du salaire mensuel régulier brut de tous les salariés réguliers qui ont complété trois (3) mois de service continu.
- C) Tous les salariés ci-haut mentionnés doivent s'inscrire au Régime et contribuer également à la Caisse par voie de déduction de salaire, la somme de deux point deux pour-cent (2.2%) de leur salaire hebdomadaire régulier plus un dollar (1,00\$) par semaine pour l'assurance de leurs personnes à charge, s'il y a lieu, ou toute autre somme raisonnable telle que déterminée par le Comité de Fiducie.
- D) Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité de travailler dû à un accident de travail, l'Employeur s'engage à payer cent pour-cent (100%) des contributions requises et payables au Régime pendant la durée de la période d'invalidité reconnue.
- E) L'Employeur met à la disposition du salarié régulier copie du livret d'assurances collectives (sommaire).

- 18.04 L'Employeur verse à la caisse de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, huit (0.08¢) cents par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec. (A compter du 1er janvier 1986: huit cents (0.08¢) doit se lire dix cents (0.10¢).

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

- 18.05 A) Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.
- B) Un salarié en permis d'absence pour incapacité à court terme ou long terme et qui désire reprendre le travail plus tôt que prévu, en avise l'Employeur ou son remplaçant avant midi le vendredi précédant la semaine de son retour au travail afin de permettre à l'Employeur de lui remettre son horaire de travail pour la semaine de son retour.
- 18.06 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété avant la fin de la période de probation. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après la période de probation, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.
- 18.07 A) Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour les heures non travaillées au cours de la journée dudit accident et à cause de ce fait.
- B) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la commission de la Santé et Sécurité du Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.07 B) (suite)

Le paiement prévu en A) et B) n'a pas pour effet d'affecter les heures de congés occasionnels.

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

18.08 A) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

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

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée à l'Union.

Les réunions se font durant les heures normales de travail de l'équipe de jour et sans perte de salaire régulier pour les salariés concernés. En aucun cas, l'Employeur n'est tenu de payer du temps supplémentaire pour de telles réunions.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 D) Le comité de sécurité et santé:

- 1° Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.
 - 2° Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.
 - 3° Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.
 - 4° Fait des inspections des lieux périodiquement.
 - 5° Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- E) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail.
- Le comité fait enquête sur tout accident au travail et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.
- F) Les responsables des Comités de Sécurité et Santé, pour l'Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail et de l'application des recommandations du Comité de Sécurité et Santé.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

- 19.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il reçoit s'il remplit ses fonctions normales. L'Employeur se réserve le droit d'exiger une preuve justificative dans ces circonstances.
- 19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES20.01 Buanderie et Uniformes

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

L'Employeur fournit deux (2) uniformes facile d'entretien aux salariées féminines à chaque année.

- B) L'Employeur met à la disposition du salarié travaillant au service à l'automobile, des vêtements adéquats pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ce salarié des imperméables.

De plus, l'Employeur fournit des vêtements adéquats et nécessaires au travail dans le congélateur et/ou dans les rayons réfrigérés.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon le nombre d'heures minimum stipulé par la loi électorale applicable.
- 20.03 En autant que l'Employeur le peut, il fournit gratuitement à tout salarié le stationnement pour sa voiture dans les sections désignées par l'Employeur.
- 20.04 L'Employeur maintient une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant le salarié contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre lui dans l'exercice de ses fonctions.
- 20.05 Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié. L'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir même avec le consentement du salarié.
- 20.06 L'Employeur fournit au caissier une carquette de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.
- 20.07 L'Employeur doit assurer de façon adéquate la protection des effets personnels du salarié au travail. Il doit fournir une case pour les effets personnels du salarié (maximum deux (2) salariés par case). Cette case peut être verrouillée au moyen d'un cadenas fourni par les usagers dont ils sont les seuls à en posséder la clef.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.07 (suite)

Le délégué d'Union possède une (1) case additionnelle pour ses documents ou autres. Cette case peut être verrouillée au moyen d'un cadenas fourni par l'usager dont il est le seul à en posséder la clef.

20.08 Salle de repos

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

20.09 Caisse d'Economie

L'Employeur fournit au salarié les moyens nécessaires pour que ce dernier puisse adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie du salarié qui voudrait en faire partie, le montant d'argent consenti par ce salarié et à remettre cet argent à la caisse dans les quinze (15) jours suivant cette retenue.

20.10

Aucun salarié n'est responsable de tout déficit ou erreur dans le contenu de sa caisse enregistreuse à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement le contenu et les reçus journaliers au début et à la fin de la période quotidienne de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant sa période quotidienne de travail.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.10 (suite)

Aucun salarié n'est responsable de tout déficit ou erreur dans le contenu de la caisse enregistreuse lorsque la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse durant la période quotidienne de travail du salarié à moins que le salarié ait l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

20.11 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne reçoit pas de mesure disciplinaire pour ce fait.

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

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 1er septembre 1984 et elle demeure en vigueur jusqu'au 1er septembre 1986.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.02 Toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

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

Durant une grève ou lockout, l'Employeur doit maintenir en vigueur tous les avantages du plan d'assurances collectives.

21.03 Pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni autre arrêt ou ralentissement de travail.

SIGNE A Blainville, CE 7 ième JOUR DU MOIS DE Janvier DE L'AN MIL-NEUF-CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

St-Marseille

Beauvais, St-Marseille Inc.
(Provigain Blainville)

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Yvan Joly

Union des Employés de
Commerce - Local 500
Travailleurs Unis de
l'Alimentation et de
Commerce

ANNEXE "A" (SUITE)

ECHELLE MINIMALE DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

SALARIES REGULIERS

CODE #	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS
5	<u>ASSISTANT-GERANT DES VIANDES</u>	01/09/84	420.00	440.50	481.50								
	UN (1) SALARIE REGULIER MINIMUM CLASSIFIE EN TOUT TEMPS DANS L'ETABLISSEMENT	01/09/85	437.00	459.00	501.00								
6	<u>GERANT EPICERIE</u>	01/09/84	435.00	445.00	475.00	490.00	510.00						
	UN (1) SALARIE REGULIER MINIMUM CLASSIFIE EN TOUT TEMPS DANS L'ETABLISSEMENT	01/09/85	453.00	463.00	494.00	510.00	531.00						
7	<u>GERANT FRUITS ET LEGUMES</u>	01/09/84	435.00	445.00	475.00	490.00	510.00						
	UN (1) SALARIE REGULIER MINIMUM CLASSIFIE EN TOUT TEMPS DANS L'ETABLISSEMENT	01/09/85	453.00	463.00	494.00	510.00	531.00						
8	<u>GERANT VIANDE</u>	01/09/84	445.00	455.00	485.00	500.00	520.00						
	UN (1) SALARIE REGULIER MINIMUM CLASSIFIE EN TOUT TEMPS DANS L'ETABLISSEMENT.	01/09/85	463.00	474.00	504.00	520.00	541.00						

LE PREPOSE AUX CLEFS DE NUIT RECOIT UNE PRIME DE DIX DOLLARS (10,00\$) PAR SEMAINE.

ANNEXE "A" (SUITE)

ECHELLE MINIMALE DE SALAIRES HORAIRES

CODE #	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE: DEBUT	ANCIENNETE												
			3 MS	6 MS	9 MS	12 MS	15 MS	18 MS	21 MS	24 MS	27 MS	30 MS	33 MS	36 MS	
EXCLUSIF AU SALARIE A TEMPS PARTIEL EMBAUCHE AVANT LE 1ER DECEMBRE 1984:															
.01	<u>AIDE-CAISSIER (EMBALLEUR)</u>	01/09/84	5.20	5.50	5.70	5.90	6.15	6.40	6.60	6.80	6.90	7.15	7.25	7.70	7.95
		01/09/85	5.41	5.72	5.93	6.17	6.40	6.66	6.87	7.08	7.18	7.44	7.54	8.01	8.27
EXCLUSIF AU SALARIE A TEMPS PARTIEL EMBAUCHE APRES LE 1ER DECEMBRE 1984:															
		EFFECTIF LE: DEBUT	416 H.	832H.	1248H.	1664H.	2080H.	2496H.	HEURES TRAVAILLEES						
		01/12/84	4.80	-	5.20	5.60	6.00	6.50	7.00						
		01/09/85	5.00	-	5.41	5.83	6.24	6.76	7.28						
EXCLUSIF AU SALARIE A TEMPS PARTIEL EMBAUCHE AVANT LE 1ER DECEMBRE 1984 ET QUI ETAIT CLASSIFIE AUTRE QUE "AIDE-CAISSIER" OU "BOUCHER"															
		EFFECTIF LE: DEBUT	3 MS	6 MS	9 MS	12 MS	15 MS	18 MS	21 MS	24 MS	27 MS	30 MS	33 MS	36 MS	
.02	<u>COMMIS GENERAL</u>	01/09/84	7.31	7.61	7.76	8.06	8.31	8.46	8.61	8.76	8.91	9.06	9.21	9.46	10.29
		01/09/85	7.61	7.92	8.08	8.39	8.65	8.80	8.96	9.11	9.27	9.43	9.48	9.84	10.71
EXCLUSIF AU SALARIE A TEMPS PARTIEL EMBAUCHE APRES LE 1ER DECEMBRE 1984 ET QUI EST CLASSIFIE COMMIS "A":															
		EFFECTIF LE: DEBUT	416 H.	832H.	1248H.	1664H.	2080H.	2496H.	2912H.	3328H.	3744H.	4160H.	4576H.	4992H.	
		HEURES TRAVAILLEES													
.03	<u>COMMIS "A"</u>	01/12/84	6.31	6.71	7.10	7.50	7.89	8.28	8.68	9.07	9.47	9.86	10.26	10.65	11.05
		01/09/85	6.57	6.98	7.39	7.80	8.21	8.62	8.95	9.44	9.85	10.26	10.67	11.08	11.50

EXCLUSIF AU SALARIE A TEMPS PARTIEL EMBAUCHE APRES LE 1ER DECEMBRE 1984 ET QUI EST CLASSIFIE COMMIS "B":

CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE: DEBUT	HEURES TRAVAILLEES													
		416 H.	832H.	1248H.	1664H.	2080H.	2496H.	2912H.	3328H.	3744H.	4160H.	4576H.	4992H.		
.04 <u>COMMIS "B"</u>	01/12/84	6.85	7.24	7.64	8.03	8.43	8.82	9.21	9.58	10.27	10.40	10.79	11.19	11.64	
	01/09/85	7.13	7.53	7.94	8.35	8.76	9.17	9.58	9.97	10.68	10.82	11.23	11.64	12.10	
<hr/>															
<hr/>															
<hr/>															
	EFFECTIF LE: DEBUT	3 MS	6 MS	9 MS	12 MS	15 MS	18 MS	21 MS	24 MS	27 MS	30 MS	33 MS	36 MS		
.05 <u>BOUCHER</u>	01/09/84	7.63	7.90	8.28	8.68	8.95	9.22	9.48	9.74	10.00	10.27	10.66	10.93	12.27	
	01/09/85	7.94	8.22	8.63	9.04	9.31	9.59	9.86	10.13	10.40	10.68	11.09	11.36	12.76	

ANNEXE "B"MECANISME DE CREDIT D'HEURES ACCUMULEES POUR LES SALAIRES A TEMPS PARTIEL EN REGARD DES ECHELLES DE SALAIRES SEULEMENT

L'Employeur s'engage à accumuler un crédit d'heures pour toutes absences d'un salarié à temps partiel prévues par la convention collective comme suit:

1. Pour toutes absences de huit (8) semaines ou moins, le salarié à temps partiel reçoit un crédit d'heures correspondant à ses heures programmées lors de son départ et ce, pour chacune des semaines où il est absent.
2. Pour toutes absences de plus de huit (8) semaines consécutives, l'Employeur calcule la moyenne d'heures travaillées du salarié à temps partiel des six (6) derniers mois précédant ladite absence et cette moyenne d'heures est créditée au salarié à temps partiel pour chacune des semaines où il est absent.
3. Le crédit d'heures travaillées dans les cas de vacances est calculé de la manière suivante:

L'Employeur prend les gains totaux du salarié à temps partiel au 30 avril de l'année en cours et divise ses gains totaux par le salaire horaire du salarié à temps partiel ce qui donne le nombre d'heures travaillées accumulées par ce salarié pour chacune des semaines de vacances.

4. Le crédit d'heures travaillées dans les cas de congés statutaires est calculé de la manière suivante:

L'Employeur prend les gains totaux du salarié à temps partiel à la date du congé statutaire et divise ses gains totaux par .004 ce qui donne le nombre d'heures travaillées accumulées par ce salarié pour chacun des congés statutaires.

5. L'Employeur s'engage à inscrire sur le chèque de paie du salarié à temps partiel le nombre d'heures travaillées et accumulées du salarié à temps partiel et ce, à chaque semaine.

ANNEXE "C"

CONSENTEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____
Classification: _____ Rég. _____ T.P. _____ Poste: _____
Ancienneté: _____ Salaire: _____

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

A compter du: _____
 Jour Heure Date Mois Année

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

A compter du: _____
 Jour Heure Date Mois Année

Cet avis est remis à l'Employeur le:

 Jour Heure Date Mois Année

Signature du salarié

Signature du délégué

Signature de l'Employeur

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

ANNEXE "D"

- A) DEMANDE DE PERMIS D'ABSENCE EN VERTU DE LA CLAUSE 17.01.
- B) REPOSE A UNE DEMANDE _____

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____
Classification: _____ Rég. _____ T.P. _____ Poste: _____
Ancienneté: _____ Salaire: _____

A)

Jour	Heure	Date	Mois	Année
------	-------	------	------	-------

Je désire obtenir un permis d'absence en vertu de la clause 17.01; un tel permis doit débiter à compter du:

Jour	Heure	Date	Mois	Année
------	-------	------	------	-------

et se terminer le:

Jour	Heure	Date	Mois	Année
------	-------	------	------	-------

Décrire le motif pour obtenir un tel permis:

(Verso si nécessaire)

B) Réponse de l'Employeur:

Jour	Heure	Date	Mois	Année
------	-------	------	------	-------

Votre demande de permis d'absence présentée le:

Jour	Heure	Date	Mois	Année
------	-------	------	------	-------

EST ACCEPTEE TELLE QUE PRESENTEE

EST ACCEPTEE AVEC MODIFICATION (EXPLIQUEZ)

(Verso si nécessaire)

EST REFUSEE (EXPLIQUEZ)

(Verso si nécessaire)

Signature du salarié

Signature du délégué

Signature de l'Employeur

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

ANNEXE "E"

A) AVIS DE MISE A PIED

OU

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

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

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

Adresse: _____ Code postal: _____

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

Ancienneté: _____ Salaire: _____

A) MISE A PIED EN VIGUEUR A COMPTER DU:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

B) RAPPEL AU TRAVAIL:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

CET AVIS EST REMIS AU SALARIE LE:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

Signature du délégué

Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____

Copie adressée à l'Union le: _____

ANNEXE "F"

A) DEMANDE DE RETROGRADATION (Clause # ?)

B) DEMANDE DE CHANGEMENT EQUIPE (Clause # ?)

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____
Classification: _____ Rég. _____ T.P. _____ Poste: _____
Ancienneté: _____ Salaire: _____

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

A L'EQUIPE DE JOUR

A L'EQUIPE DE NUIT

ET CE A COMPTER DU:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

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

DEMANDE REMISE A L'EMPLOYEUR LE:

_____ Jour _____ Heure _____ Date _____ Mois _____ Année

Signature du salarié

Signature du délégué

Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: _____

Copie adressée à l'Union le: _____

ANNEXE "G"

RAPPORT D'AVERTISSEMENT

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: _____ # ass. sociale: _____ Tél.: _____
Adresse: _____ Code postal: _____
Classification: _____ Rég. _____ T.P. _____ Poste: _____
Ancienneté: _____ Salaire: _____

III/ DOSSIER ANTERIEUR:

autres avis au dossier du salarié: oui _____ non _____

Si oui, indiquer date: _____ nature: _____
date: _____ nature: _____
date: _____ nature: _____

IV/ DESCRIPTION DE L'INFRACTION: _____

V/ MESURES CORRECTIVES A ADOPTER: _____

VI/ MESURES DISCIPLINAIRES: _____

A) SUSPENSION: _____ en vigueur à compter du:

_____	_____	_____	_____	_____
Jour	Heure	Date	Mois	Année
se termine le:				
_____	_____	_____	_____	_____
Jour	Heure	Date	Mois	Année

B) CONGEDIEMENT: _____ en vigueur à compter du:

_____	_____	_____	_____	_____
Jour	Heure	Date	Mois	Année

CET AVIS EST REMIS AU SALARIE LE:

_____	_____	_____	_____	_____
Jour	Heure	Date	Mois	Année

Signature du salarié
(Accusé Réception)

Signature du témoin

Signature du délégué

Signature de l'Employeur

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

ANNEXE "H"

AVIS DE REMPLACEMENT

NOM DU SALARIE: _____

VOUS REMPLACEREZ: _____

ABSENT POUR: MALADIE:

VACANCES:

A COMPTER DU: _____

JUSQU'AU: _____

SIGNATURES: _____
Employeur

_____ Date

_____ Délégué

_____ Date

ANNEXE "I"

OUVERTURE DE POSTE

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: _____ Tél.: _____

Adresse: _____ Code postal: _____

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

III- 1ER JOUR D'AFFICHAGE:

DATE: _____

INITIALES DU DELEGUE

INITIALES EMPLOYEUR

IV- POSTE

REGULIER: TEMPS PARTIEL: JOUR: NUIT:

CLASSIFICATION _____

POSTE _____

RAYON _____

V- APPLICATIONS:

J'APPLIQUE POUR CE POSTE, DATE: _____

NOM: _____ TEL.: _____

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

POSTE: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

J'APPLIQUE POUR CE POSTE, DATE: _____

NOM: _____ TEL.: _____

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

POSTE: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

J'APPLIQUE POUR CE POSTE, DATE: _____

NOM: _____ TEL.: _____

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

POSTE: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

DERNIER JOUR D'AFFICHAGE:

INITIALES EMPLOYEUR

DATE: _____

INITIALES DELEGUE

