

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

06972-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17126-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-10-27		83-11-15 1		83-11-01	86-10-31	21

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce local 502 Att: M. Michel Brunet 1010 Ste-Catherine est ste 510 Montréal, Québec H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Val Royal Lasalle Ltée 159 rue Jean-Talon Ouest Montréal, Québec H2R 2X2

Unité de négociation

Etablissements visés: Tous les entrepôts & Succursales situés dans la Province de Québec

Amendements à la Convention collective

Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, assistants-gérants, adjoints administratifs, assistants-surintendants

Région	Activité	Affiliation

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

travaillant dans les entrepôts et dans toutes les succursales situées dans la Province de Québec.
Prenez note que dans votre dossier au Ministère votre convention se termine le 84-10-31

Entente: Opérateur de camion -girafe signée le 27 octobre 1983

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /ms	83-12-13

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

1010, rue Ste-Catherine est
Bureau 510
Montréal, (Québec)
H2L 2G3

détenant une charte de l'Union des
Travailleurs Unis de l'Alimentation
et du Commerce, affiliée à F.A.T.,
C.O.I., C.T.C., C.T.M. et F.T.Q.

ou ses successeurs;

ci-après appelée «L'UNION»,

d'autre part.

6972-4



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: VAL ROYAL LA SALLE LTÉE

ayant son siège social au:

159, rue Jean-Talon ouest
Montréal, (Québec)
H2R 2X2

ou ses successeurs selon le Code
du Travail;

ci-après appelée «L'EMPLOYEUR»,

d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 502

située au:

1010, rue Ste-Catherine est
Bureau 510
Montréal, (Québec)
H2L 2G3

détenant une charte de l'Union des
Travailleurs Unis de l'Alimentation
et du Commerce, affiliée à F.A.T.,
C.O.I., C.T.C., C.T.M. et F.T.Q.

ou ses successeurs;

ci-après appelée «L'UNION»,

d'autre part.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE I	- RECONAISSANCE ET JURIDICTION.....1.
ARTICLE II	- DÉFINITIONS1.
ARTICLE III	- DROITS DE LA DIRECTION1.
ARTICLE IV	- ADHÉSION SYNDICALE2.
ARTICLE V	- AFFAIRES SYNDICALES3.
ARTICLE VI	- ANCIENNETÉ4.
ARTICLE VII	- DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI7.
ARTICLE VIII	- PROCÉDURE DE GRIEF8.
ARTICLE IX	- ARBITRAGE9.
ARTICLE X	- HEURES DE TRAVAIL10.
ARTICLE XI	- VACANCES13.
ARTICLE XII	- CONGÉS FÉRIÉS15.
ARTICLE XIII	- CONGÉS SPÉCIAUX16.
ARTICLE XIV	- PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE18.
ARTICLE XV	- CONGÉ DE MATERNITÉ18.
ARTICLE XVI	- SÉCURITÉ SOCIALE20.
ARTICLE XVII	- SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL22.
ARTICLE XVIII	- SALAIRES23.
ARTICLE XIX	- DIVERS23.
ARTICLE XX	- GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE24.
ARTICLE XXI	- CLAUSES GÉNÉRALES24.
ARTICLE XXII	- DURÉE DE LA CONVENTION26.
SIGNATURE26.
ANNEXE «A»	- SALAIRES ET CLASSIFICATIONS27.
ANNEXE «B»	- EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL29.
LETTRE D'ENTENTE	- Opérateur de camion-girafe31.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour représenter ses employés salariés au sens du Code du Travail de la Province de Québec couverts par le certificat émis par le service du droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu du Québec en date du 5 février 1981 et dans lequel l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention y est décrite comme suit:

«Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, assistants-gérants, adjoints administratifs, assistants-sur-intendants, travaillant dans les entrepôts et dans toutes les succursales situés dans la province de Québec».

ARTICLE II - DÉFINITIONS

- 2.01 Les mots «salarié ou salariés», quand ils sont utilisés dans la présente convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.
- 2.02 Les mots «salarié régulier» désignent tout employé qui travaille habituellement le nombre d'heures de la semaine régulière de travail et qui a complété sa période de probation.
- 2.03 Les mots «salarié à temps partiel» désignent l'employé qui ne travaille pas habituellement le nombre d'heures de la semaine régulière de travail, mais qui a complété sa période de probation.
- 2.04 Les mots «salarié à l'essai ou en probation» désignent tout employé qui n'a pas complété une période d'essai ou de probation.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 L'Union reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer ses établissements, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la Loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION - (SUITE)

- 3.02 L'Employeur se réserve le droit de créer toute nouvelle classification. Il convient cependant de négocier avec l'Union le taux de salaire de cette nouvelle classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.
- 3.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel qui peut être exécuté par des salariés de l'unité de négociation sauf les personnes cadres travaillant régulièrement à l'établissement.
- 3.04 Pour l'opération du commerce, les personnes cadres dans chaque établissement comprennent:
- un (1) gérant;
 - un (1) assistant-gérant;
 - un (1) contremaître;
- et un maximum de un (1) stagiaire à la gérance par deux (2) magasins et ce, pour une période maximale de six (6) mois chacun.

ARTICLE IV - ADHÉSION SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 4.02 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 paye.
- 4.03 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union et la remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

ARTICLE IV - ADHÉSION SYNDICALE - (SUITE)

- 4.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15e) jour suivant la fin du mois précédent.
- 4.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser pour toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers, et liés directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 4.06 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Un représentant accrédité de l'Union a accès à l'établissement durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention sont observés. Le représentant doit d'abord signaler sa présence au gérant de l'établissement, ou s'il est absent, à la personne en charge de l'établissement. Ces visites ne doivent pas gêner la marche normale des opérations.
- 5.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours de calendrier à l'avance, peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période d'une année maximum, à la condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer de ses services. Durant cette absence, aucun des avantages sociaux prévus à la convention n'est accordé par l'Employeur.
- 5.03 L'Employeur reconnaît que l'Union pourra élire ou autrement nommer deux (2) salariés par établissement (soit un pour l'extérieur et un pour l'intérieur dans chaque établissement) afin que ces derniers agissent comme délégués. Ceux-ci devront être des salariés réguliers.
- 5.04 L'Union avisera par écrit le Directeur du Personnel de l'Employeur du nom de ces délégués.
- 5.05 Un salarié peut obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré. Le nombre de salariés de l'unité de négociation se limite à un (1) pour chaque activité syndicale.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES - (SUITE)

- 5.06 Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, il doit obtenir la permission de son gérant et la période sera fixée de consentement de façon à ne pas gêner la marche normale des opérations; sujet à ce que susdit, cette permission ne lui sera pas refusée sans raison valable.
- 5.07 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et de six (6) membres de l'Union au maximum. Ces membres du comité de négociation de l'Union à l'emploi de l'Employeur ne subissent pas de perte de salaire pour le temps passé aux séances de négociation entre les deux (2) parties.
- 5.08 Les délégués d'Union et les membres du comité de négociation ne subissent aucune discrimination en raison de leurs fonctions syndicales.
- 5.09 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher des avis de convocation et autre avis du même genre intéressant ses membres. Tout tel avis sera signé par une personne autorisée de l'Union et une copie en sera remise à l'Employeur.
- 5.10 L'Employeur et l'Union s'engagent à défrayer à partségales les coûts de location de salle pour fons de négociation de la convention collective, lorsque la location est nécessaire.
- 5.11 Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 502, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement pourvu que:
- a) la tenue du vote n'interrompte pas la bonne marche des affaires et le travail des salariés;
 - b) la tenue du vote soit d'une durée maximum d'un (1) jour par an;

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ

- 6.01 a) Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu accumulé depuis la date de son dernier embauchage chez l'Employeur.
- b) Dans le cas de mise-à-pied, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu accumulé depuis la date de son dernier embauchage dans l'unité d'accréditation.
- c) L'ancienneté d'un salarié régulier continue de s'accumuler durant une absence autorisée par l'Employeur ou prévue dans la convention collective.

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ - (SUITE)

6.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié régulier doit avoir complété une période de probation de trois (3) mois de calendrier.

Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, les salariés jouissent de tous les droits et privilèges prévus aux présentes. L'Employeur peut congédier le salarié en tout temps pendant cette période, sans aucun recours de la part dudit salarié.

Après la période de probation complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté, et son ancienneté correspond à la date de son dernier embauchage.

6.03 Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour l'Employeur de réduire son personnel, les règles suivantes s'appliqueront:

a) pour tous les établissements sauf ceux de Tracy, Drummondville et Waterloo, dans le cas d'une mise à pied permanente, la mise à pied se fera par ordre inverse d'ancienneté dans chaque classification et dans chaque établissement; cependant, les employés ainsi mis à pied pourront, s'ils ont l'ancienneté requise, déplacer des employés d'autres établissements de l'Employeur, dans leur classification.

Nonobstant ce qui précède, pour les employés rémunérés sur une base horaire, tout employé mis à pied pourra déplacer un homme de cour et d'entrepôt pourvu qu'il ait l'ancienneté requise; pour les employés rémunérés sur une base hebdomadaire à l'exception des caissières, tout employé mis à pied pourra déplacer un commis pourvu qu'il ait l'ancienneté requise;

b) pour les établissements de Tracy, Drummondville et Waterloo, dans le cas d'une mise à pied permanente, la mise à pied se fera par ordre inverse d'ancienneté dans chaque classification et dans chaque établissement; cependant, les employés ainsi mis à pied pourront, s'ils ont l'ancienneté requise, déplacer des employés du même établissement dans d'autres classifications pourvu qu'ils aient les qualifications et la capacité requises pour accomplir la fonction immédiatement;

c) pour tous les établissements de la Compagnie, dans le cas d'une mise à pied temporaire (six (6) mois ou moins), la mise à pied se fera par ordre inverse d'ancienneté dans chaque classification et dans chaque établissement.

Nonobstant ce qui précède, pour les employés rémunérés sur une base horaire, tout employé mis à pied pourra déplacer un homme de cour et d'entrepôt de l'établissement pourvu qu'il

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ - (SUITE)

6.03 c) (suite)

ait l'ancienneté requise; pour les employés rémunérés sur une base hebdomadaire, à l'exception des caissières, tout employés mis à pied pourra déplacer un commis de l'établissement pourvu qu'il ait l'ancienneté requise.

6.04 L'Employeur s'engage à rappeler les salariées qui ont obtenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, le tout sujet aux conditions érablies à la clause 6.03.

6.05 a) Aux fins de promotion et/ou mutation, les salariés réguliers intéressés à un ou des postes à temps plein, dans un ou des établissements de l'unité de négociation, doivent l'indiquer par écrit au directeur du personnel sur une formule prévue à cet effet qui pourra être obtenue du gérant de l'établissement. En tout temps, un salarié peut ainsi ajouter ou retrancher à la liste des établissements où il est intéressé à un ou des postes à temps plein. Copie de ces avis sera transmise à l'Union.

b) Lorsque l'Employeur décide de combler un nouveau poste à temps plein ou un poste à temps plein qui devient vacant de façon permanente à l'intérieur de l'unité de négociation, les dispositions suivantes s'appliquent:

1. l'Employeur prépare un avis de poste vacant qu'il affiche dans l'établissement où le poste est vacant pendant sept (7) jours de calendrier;
2. l'Employeur fera alors son choix parmi les salariés réguliers de l'établissement qui ont postulé durant l'affichage du poste vacant et parmi les salariés réguliers qui ont postulé selon la procédure prévue en a);
3. l'Employeur accordera le poste au salarié régulier qui a le plus d'ancienneté et qui a les qualifications requises par l'Employeur pour remplir le poste vacant.

6.06 Avis de sélection

Lorsque l'Employeur comble une fonction suivant les dispositions de l'article 6.05, il doit dans les dix (10) jours de calendrier suivant sa décision, afficher dans chaque magasin:

1. le poste comblé;
2. la personne choisie;
3. son ancienneté;
4. sa date d'entrée en fonction dans son nouveau poste.

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ - (SUITE)6.06 Avis de sélection - (suite)

Une copie de l'affichage et une copie de l'avis de sélection sont alors transmises à l'Union.

6.07 Tout salarié promu d'une classification à une autre sera sujet à une période d'essai de soixante (60) jours; en tout temps au cours de cette période, si le salarié promu est incapable de se qualifier ou s'il ne démontre pas d'aptitudes qui pourraient lui permettre de se qualifier ou s'il en fait la demande, il sera réinstallé à son occupation antérieure, sans perte de droits acquis.

6.08 Si deux ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date, l'ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille.

6.09 Les délégués syndicaux possèdent une ancienneté préférentielle, c'est-à-dire, qu'ils seront les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail, en autant qu'ils aient un an d'ancienneté avec la Compagnie.

ARTICLE VII - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7.01 Lorsqu'il y a lieu d'avertir un salarié officiellement, le directeur du magasin ou son délégué doit le faire par écrit. Une (1) copie de l'avertissement est remise immédiatement au salarié en cause et une autre est adressée à l'Union dans les plus brefs délais.

7.02 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu ou congédié, sans que la procédure établie en 7.01 n'ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de suspension ou de congédiement pour cause grave. Dans le cas d'un congédiement, sur demande de l'employé concerné, les raisons sont consignées dans une lettre au salarié concerné avec copie à l'Union.

7.03 Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué si, pendant les six (6) mois suivants aucune autre plainte, grief ou avertissement n'est inscrit au dossier de ce même salarié.

7.04 A la demande du salarié, le délégué d'Union est convoqué en même temps que le salarié, et assiste à titre de témoin à toute entrevue demandée par

ARTICLE VII - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI - (SUITE)

- 7.04 (suite)
l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié et ce, chaque fois qu'un compte rendu de cette entrevue est inscrit à son dossier.
- 7.05 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7.06 L'avis prévu à 7.01 doit être remis au salarié concerné dans les vingt et un (21) jours de calendrier après que l'Employeur a connaissance des faits écrits dans cet avis. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cet avis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le retour au travail du salarié. Si cet avis est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

ARTICLE VIII - PROCÉDURE DE GRIEF

- 8.01 L'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, le tout conformément aux dispositions de cet article.
- 8.02 Première étape
Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement qui a suscité la plainte. Celui-ci a dix (10) jours ouvrables à compter du dépôt du grief pour donner sa réponse par écrit au salarié.
- 8.03 Deuxième étape
Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant telle réponse ou l'expiration du délai pour la donner, soumettre le grief par écrit au directeur du personnel. Le directeur du personnel a dix (10) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit au représentant syndical.
- 8.04 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence, si on

ARTICLE VIII - PROCÉDURE DE GRIEF - (SUITE)

- 8.04 (suite)
- le désire, des personnes intéressées. Si une réunion a lieu, la décision doit être communiquée à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réunion.
- 8.05 L'Employeur et l'Union peuvent soumettre des griefs à compter de la deuxième étape sur toute question relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention collective.
- 8.06 Dans tous les cas de griefs résultant de l'imposition d'un congédiement, le grief devra être signé par l'employé concerné et être soumis directement à la deuxième étape dans les cinq (5) jours ouvrables de l'imposition du congédiement.
- 8.07 Tous les délais stipulés ci-dessus sont de rigueur, sous peine de déchéance du droit réclamé, mais les parties peuvent consentir par écrit à des extensions de délais.
- 8.08 Toute correspondance entre les parties concernant la procédure de grief et d'arbitrage doit être faite par courrier recommandé ou livraison spéciale.

ARTICLE IX - ARBITRAGE

- 9.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la procédure de grief, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, par avis écrit 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 grief.
- 9.02 Les parties auront alors dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre. Faute d'entente dans ce délai, l'Union ou l'Employeur auront dix (10) jours ouvrables additionnels pour s'adresser au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre pour une nomination d'office.
- 9.03 La procédure suivie par l'arbitre sera celle prévue au Code du Travail. Il devra de toute nécessité, avant de rendre sa décision, entendre les parties contradictoirement, sauf défaut d'une partie dûment convoquée.

ARTICLE IX - ARBITRAGE - (SUITE)

- 9.04 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui entre en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.
- 9.05 L'arbitre a juridiction pour sanctionner, annuler et/ou modifier toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.
- 9.06 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes.
- 9.07 Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique sont partagés à parts égales entre l'Employeur et l'Union et chaque partie défraie la totalité des frais des témoins qu'elle assigne.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL

- 10.01 Pour tous les commis, commis principaux et caissières, la semaine régulière de travail sera de quarante-deux heures et demie (42 1/2) par semaine, du lundi au samedi inclusivement.
- Ces employés auront droit à une période non payée d'une (1) heure pour le repas du midi; s'ils travaillent le soir jusqu'à 21h00, ils auront droit à une période non payée de trente (30) minutes pour le repas du soir et à une allocation de repas de 3,50\$ (4,00\$ à compter du 1er janvier 1983).
- 10.02 Pour ces employés, le début de la période de repas du midi sera prévu entre 11h30 et 13h30 et le début de la période de repas du soir sera prévu entre 17h00 et 19h00.
- 10.03 a) L'Employeur devra établir une cédule de travail pour tous ces employés étant donné la nécessité de tenir ses places d'affaires ouvertes chaque semaine pendant six (6) jours et certains jours en soirée. Tous ces employés se verront accorder une journée complète de repos par semaine de travail; cette journée sera normalement prise le lundi, mardi ou mercredi; cependant, pour la période du 15 octobre au 15 avril de chaque année, ces employés auront droit à ce que cette journée de repos survienne au moins un samedi sur deux et, pour la période du 16 avril au 14 octobre, un samedi sur trois.
- b) Les caissières régulières ont droit à un minimum de un (1) samedi sur deux (2) de congé. Nonobstant ce qui précède, dans la mesure du possible, la journée de repos des caissières sera le samedi.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL - (SUITE)

- 10.04 Il est reconnu par les parties que les établissements de l'Employeur doivent demeurer ouverts un ou plusieurs soirs chaque semaine et que les susdits employés devront travailler un soir par semaine à temps régulier.
- 10.05 Pour tous ces employés, tout travail exécuté en surplus de la semaine régulière de travail de quarante-deux heures et demie (42 1/2) ou en surplus des jours ou des heures prévues à la programmation de travail ou en surplus de neuf heures par jour sera considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux d'une fois et demie le salaire régulier.
- Le travail du soir signifie tout travail exécuté après 6h00 p.m., sauf s'il s'agit de compléter le service des clients dans l'établissement.
- 10.06 Pour tous les employés des succursales ou magasins non mentionnés à l'article 10.01, la semaine régulière de travail sera de quarante-quatre (44) heures par semaine, du lundi au samedi inclusivement.
- Ces employés auront droit à une période non payée d'une (1) heure pour le repas du midi; s'ils travaillent le soir jusqu'à 21h00, ils auront droit à une période non payée de trente (30) minutes pour le repas du soir et à une allocation de repas de 3,50\$ (4,00\$ à compter du 1er janvier 1983).
- 10.07 Pour ces employés, le début de la période de repas du midi sera prévu entre 11h30 et 13h30 et le début de la période de repas du soir sera prévu entre 17h00 et 19h00.
- 10.08 L'Employeur devra établir une cédule de travail pour tous ces employés, étant donné la nécessité de tenir ses places d'affaires ouvertes chaque semaine pendant six (6) jours et certains jours en soirée. Tous ces employés se verront accorder une journée complète de repos par semaine de travail; cette journée sera normalement prise le lundi, mardi ou mercredi; cependant, pour la période du 15 octobre au 15 avril de chaque année, ces employés auront droit à ce que cette journée de repos survienne au moins un samedi sur deux et, pour la période du 16 avril au 14 octobre, un samedi sur trois. Nonobstant ce qui précède, dans la mesure du possible, la journée de repos des camionneurs sera le samedi.
- 10.09 Il est reconnu par les parties que les établissements de l'Employeur doivent demeurer ouverts un ou plusieurs soirs chaque semaine et que les susdits employés devront travailler un soir par semaine à temps régulier.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL - (SUITE)

- 10.10 Pour tous ces employés, tout travail exécuté en surplus de la semaine régulière de travail de quarante-quatre (44) heures ou en surplus des heures ou des jours prévus à la programmation de travail sera considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux d'une fois et demie le salaire régulier.
- Le travail du soir signifie tout travail exécuté après 6h00 p.m., sauf s'il s'agit de compléter le service des clients dans l'établissement.
- 10.11 Dans tous les cas, le programme d'heures normales de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 10.12 Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas.
- 10.13 Une programmation de travail est affichée sur le tableau d'affichage avant midi (12h00) le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés pour la semaine suivante. Aucun changement n'est apporté à cette programmation plus tard que le vendredi de chaque semaine à l'exception de cas d'urgence ou du consentement des employés concernés. Une copie de la programmation est remise au délégué d'Union.
- 10.14 Une période de repos de quinze (15) minutes est programmée par l'Employeur pour chaque demi-journée de travail et ce, pour chaque salarié.
- C'est-à-dire:
- quinze (15) minutes l'avant-midi;
 - quinze (15) minutes l'après-midi;
 - quinze (15) minutes le soir.
- Ces périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque période quotidienne de travail cédulée.
- 10.15 Tout salarié qui a travaillé du temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant et/ou après sa journée de travail régulière, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et, par la suite quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.
- 10.16 Les périodes mentionnées dans le présent article sont programmées autant que possible sur le principe du «premier entré» «premier sorti».

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL - (SUITE)

- 10.17 Le travail du dimanche est rémunéré au taux de temps double, sauf pour ceux qui travaillent dans le Centre du Jardinage et ce, pour un maximum de quatre (4) dimanches, qui sont payés à taux simple. Il est entendu, que le travail dans le Centre du Jardinage est volontaire de la part des salariés.
- 10.18 Le salarié rappelé en dehors de ses heures programmées reçoit paiement minimum de trois (3) heures au taux applicable.
- 10.19 Tout travail accompli par un salarié durant un congé férié est rémunéré au taux et demi en plus du paiement du congé.
- 10.20 Tout travail supplémentaire est payé au salarié à la période de paie suivant celle où le travail a été effectué.
- 10.21 Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez d'employés qui consentent à faire le travail requis. Si le volontariat ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assignera le temps supplémentaire en commençant par les employés qualifiés qui ont le moins d'ancienneté.
- 10.22 Tout employé requis de travailler à la prise annuelle d'inventaire en dehors de la cédule normale de travail de l'établissement sera rémunéré au moyen d'une remise de temps équivalente à deux jours et demi (2 1/2) de congé payé au taux régulier, ledit congé devant être pris à une date mutuellement convenue entre l'employé et son supérieur.
- Toutefois, tout employé travaillant à la prise annuelle d'inventaire en dedans de la cédule normale de travail de l'établissement sera rémunéré à son taux de salaire applicable.

ARTICLE XI - VACANCES

- 11.01 Année de vacances
- Le 30 avril est la date qui sert de date de référence pour calculer le nombre de semaines de vacances ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit.
- 11.02 La période de vacances s'étendra du 1er mai au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, les employés qui y ont droit pourront prendre deux (2) semaines consécutives entre le 15 mai et le 15 septembre et l'excédent sera choisi selon entente entre l'employé et l'Employeur.

ARTICLE XI - VACANCES - (SUITE)

- 11.03 L'Employeur prépare une liste contenant les dates de vacances de chaque salarié et l'affiche au plus tard le 15 avril de chaque année.
- 11.04 Les salariés choisiront les vacances par ordre d'ancienneté dans leur classification et par établissement et l'Employeur déterminera le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps.
- 11.05 Les salariés réguliers choisissent leurs vacances séparément des salariés à temps partiel.
- 11.06 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ces vacances en autant qu'il indique son choix sur la programmation de vacances avant le 1er avril.
- 11.07 Chaque employé régulier ou à temps partiel a droit à des vacances annuelles chômées et payées en conformité avec le tableau suivant:
- | Durée de service continu au 1er mai | Durée des vacances | Paie de vacances |
|-------------------------------------|---|--|
| Moins d'un an | Un (1) jour par mois complet de service avec un maximum de dix (10) jours | 4% des gains de l'année de référence. |
| 1 an mais moins de 5 ans | 2 semaines consécutives | 4% des gains de l'année de référence. |
| 5 ans mais moins de 15 ans | 3 semaines | 6% des gains de l'année de référence. |
| 15 ans mais moins de 25 ans | 4 semaines | 8% des gains de l'année de référence. |
| 25 ans et plus | 5 semaines | 10% des gains de l'année de référence. |
- 11.08 Tout salarié régulier ayant au moins un (1) an de service continu au 1er mai de chaque année a droit à une semaine additionnelle de vacances et à une paie additionnelle de vacances de 2% s'il accepte de prendre la totalité des vacances auxquelles il a droit au cours des mois de décembre, janvier, février ou mars.
- 11.09 Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année de vacances à l'autre.

ARTICLE XI - VACANCES - (SUITE)

- 11.10 Le chèque pour le paiement des vacances de chaque salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.
- 11.11 En cas de cessation d'emploi, l'employé reçoit une indemnité égale au crédit de vacances non utilisé à la date de son départ.

ARTICLE XII - CONGÉS FÉRIÉS

- 12.01 Les salariés réguliers et à temps partiel auront droit aux congés fériés payés suivants:

- Le Jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques;
- La Fête Nationale;
- La Fête du Canada;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâces;
- Le Jour de Noël;
- Le lendemain de Noël.

L'Employeur aura le droit d'accorder soit le Vendredi Saint, soit le Lundi de Pâques à ses employés. Il est convenu que ses établissements demeureront ouverts et que tous les employés devront travailler l'un de ces deux (2) jours de façon régulière. La même règle s'applique si un congé prévu aux présentes est reporté à un jour différent pour l'Industrie de la Construction.

- 12.02 Si un de ces jours de fête tombe un jour de congé hebdomadaire d'un employé, celui-ci ainsi affecté, recevra un jour additionnel de congé chômé et payé.
- 12.03 Lorsqu'un des jours de congé ci-dessus tombe un dimanche, le lundi suivant sera considéré comme congé, à moins qu'un autre jour ait été fixé par proclamation du gouvernement Fédéral ou du gouvernement Provincial, dans lequel cas le jour ainsi fixé sera considéré comme jour de congé.
- 12.04 La semaine normale de travail d'un employé sera réduite par le nombre d'heures qu'il aurait été normalement cédulé pour travailler le jour du congé.

ARTICLE XII - CONGÉS FÉRIÉS - (SUITE)

- 12.05 L'indemnité remise à chaque employé régulier pour chacun des congés payés et chômés ci-haut mentionnés doit être l'équivalent du salaire auquel il aurait droit pour une journée normale de travail au taux régulier, soit 1/5 du salaire hebdomadaire pour ceux payés sur cette base et neuf (9) heures pour les autres employés.
- 12.06 Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ces congés fériés.
- 12.07 Les employés réguliers auront de plus droit à un congé pour leur anniversaire de naissance et à un autre congé mobile par année contractuelle (deux (2) congés mobiles à compter du 1er novembre 1983), lesquels seront fixés à une date mutuellement convenue entre l'employé et son gérant.
- 12.08 Conditions d'éligibilité
Pour avoir droit au paiement du congé férié, le salarié doit avoir travaillé sa journée programmée qui précède et celle qui suit immédiatement le congé, sauf s'il a reçu du représentant autorisé par l'Employeur, l'autorisation de s'absenter.
- 12.09 Si un ou plusieurs congés fériés surviennent pendant la période de vacances annuelles du salarié, celui-ci prendra ces congés à une date convenue entre l'Employeur et le salarié concerné.
- 12.10 Le congé se définit comme une période de vingt-quatre (24) heures comprises entre (00h01) et (24h00) le jour du congé.

ARTICLE XIII - CONGÉS SPÉCIAUX

- 13.01 Fonctions juridiques
- a) Lorsqu'un salarié régulier est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives. Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible, et reçoit la différence entre les honoraires reçus de la Cour et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.

ARTICLE XIII - CONGÉS SPÉCIAUX - (SUITE)13.01 Fonctions juridiques - (suite)

- b) Tout salarié régulier convoqué comme témoin par subpoena dans une cause impliquant l'Employeur reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.

13.02 Tous les salariés réguliers ont droit à des permis d'absence dans les cas suivants:

- a) dans le cas du décès de leur conjoint ou enfant, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables à compter du décès;
- b) dans le cas du décès de leur père, de leur mère, de leur frère, de leur soeur, de leur beau-père ou de leur belle-mère, jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- c) dans le cas du décès du gendre, de la bru, de la grand-mère, du grand-père, de la petite-fille, du petit-fils, du beau-frère ou de la belle-soeur, le bénéficiaire sera d'une journée régulière le jour des funérailles, si elles ont lieu un jour ouvrable.

Tous les salariés réguliers bénéficieront de leur plein salaire pour les heures régulières de la journée ouvrable concernée.

13.03 Lorsque les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de résidence d'un salarié visé par l'article 13.02 et qu'il assiste aux funérailles, ce salarié aura droit à une journée additionnelle de congé payé.

13.04 Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé, soit le jour de la naissance ou le jour de la sortie de sa femme de l'hôpital, à son choix, si cela survient un jour ouvrable.

13.05 A l'occasion de son mariage ou de celui de son enfant, son père ou sa mère, le salarié régulier a droit à un congé payé le jour du mariage, s'il survient un jour ouvrable.

13.06 Il est convenu que le salarié régulier ne pourra que réclamer le paiement des jours où il aurait normalement été cédulé pour travailler.

13.07 L'indemnité remise à chaque employé pour chacun des congés payés et chômés ci-haut mentionnés doit être l'équivalent du salaire auquel il aurait droit pour une journée normale de travail au taux

ARTICLE XIII - CONGÉS SPÉCIAUX - (SUITE)

13.07 (suite)

régulier, soit 1/5 du salaire hebdomadaire pour ceux payés sur cette base et neuf (9) heures pour les autres employés.

- 13.08 Dans tous les cas l'employé doit, dans les plus brefs délais, aviser de son absence le représentant désigné par l'Employeur et à son retour, si l'Employeur estime qu'il a des raisons sérieuses de le lui demander, produire alors la preuve ou l'attestation des faits faisant l'objet de son absence.

ARTICLE XIV - PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE

- 14.01 Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans solde si les motifs évoqués sont justifiés.

- a) Toute demande de permis d'absence sans solde doit être fait par écrit au représentant de l'Employeur, au moins quatre (4) semaines à l'avance par le salarié concerné.
- b) L'Employeur donne sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la demande du salarié.
- c) A son retour au travail, le salarié est réinstallé à la même fonction qu'il occupait avant son départ sans perte d'ancienneté et au même salaire incluant les augmentations qu'il aurait reçues s'il avait été au travail, en autant que son ancienneté le lui permette.

ARTICLE XV - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 15.01 Pour avoir droit à son congé de maternité, une salariée doit avoir accumulé vingt (20) semaines de service continu pour l'Employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'Employeur le jour précédant l'avis prévu à l'article 15.04.

- 15.02 La salariée a droit à une période continue de congé de maternité non rémunérée qu'elle détermine mais ne pouvant excéder vingt-deux (22) semaines, sauf si à sa demande, l'Employeur consent à la prolonger.

Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement mais il ne devra commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

ARTICLE XV - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)

- 15.03 L'article précédant ne s'applique pas et le régime applicable est:
- a) Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines;
 - b) Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 15.04 Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'Employeur, un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail.
- Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- 15.05 a) En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit donner à l'Employeur un avis écrit l'informant de l'événement et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- b) L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement ou un des événements mentionnés au paragraphe a), un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 15.06 La participation de la salariée dans les régimes de congé de maladie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire ne doit pas être affectée par son congé, si elle se qualifie par ailleurs, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes.
- 15.07 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'Employeur un avis écrit, accompagné d'un certificat médical attestant une maladie, bénéficie, si elle se qualifie par ailleurs, des congés de maladie et autres avantages sociaux selon le régime applicable.
- 15.08 a) A la fin du congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier;

ARTICLE XV - CONGÉ DE MATERNITÉ - (SUITE)

- 15.08 b) Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur reconnaît les droits dont elle peut bénéficier selon son ancienneté.
- 15.09 a) La salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 15.04 et 15.05 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins quinze (15) jours de la nouvelle date de son retour au travail.
- b) La salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans les avis prévus aux articles 15.04, 15.05 et 15.09 est censée avoir démissionné.

ARTICLE XVI - SÉCURITÉ SOCIALE

- 16.01 L'Employeur convient de payer à ses employés réguliers des jours de maladie selon les conditions et modalités ci-après déterminées.
- 16.02 L'année de référence dans la computation de ces jours de maladie sera du 1er décembre au 30 novembre de chaque année.
- 16.03 Tout employé régulier, lorsqu'il complète sa période de probation, commence à accumuler à compter du mois suivant, des jours de maladie à raison de 4/12 de jour par mois de service continu.
- 16.04 Tous les employés réguliers qui, au 30 novembre de chaque année, auront un (1) an ou plus de service avec l'Employeur auront droit à quatre (4) jours de maladie rémunérés à leur salaire régulier.
- 16.05 Tous les employés réguliers qui, au 30 novembre de chaque année, auront trois (3) ans ou plus de service avec l'Employeur auront droit à six (6) jours de maladie rémunérés à leur salaire régulier.
- 16.06 Tous les employés réguliers qui, au 30 novembre de chaque année, auront cinq (5) ans ou plus de service avec l'Employeur auront droit à huit (8) jours de maladie rémunérés à leur salaire régulier.
- 16.07 Tous les employés réguliers qui, au 30 novembre de chaque année, auront dix (10) ans ou plus de service avec l'Employeur auront droit à dix (10) jours de maladie rémunérés à leur salaire régulier.

ARTICLE XVI - SÉCURITÉ SOCIALE - (SUITE)16.08 Conditions pour paiement

Le salarié doit appeler son supérieur au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail.

16.09 Le solde inutilisé de ces jours de maladie sera payable le ou vers le 15 décembre aux employés alors à l'emploi de la compagnie. Ils seront crédités aux employés qui y ont droit le 1er décembre de chaque année.

16.10 L'indemnité payable pour chaque jour de maladie sera 1/5 de la rémunération hebdomadaire pour les employés sur cette base et une journée de neuf (9) heures pour tous les autres employés.

16.11 Un salarié peut être obligé de présenter un certificat d'un médecin, pour toute maladie excédant deux (2) jours de travail consécutifs.

16.12 Si un salarié est temporairement 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 selon son ancienneté.

16.13 L'Employeur convient de maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention les régimes actuels d'assurance-vie, de plan médical majeur et d'assurance-salaire.

16.14 L'Employeur acquittera la totalité des primes de la police d'assurance-vie et du plan médical majeur et les salariés acquitteront la totalité des primes du plan d'assurance-salaire.

16.15 Plan dentaire

a) L'Employeur verse trois dollars (3,00\$) par semaine à compter du 1er novembre 1983, pour chaque salarié régulier, à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

b) L'Employeur verse à compter du 1er novembre 1984, dix cents (0,10¢) de l'heure travaillée jusqu'à un maximum de trente-huit (38) heures par semaine, pour chaque salarié régulier, à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ARTICLE XVI - SÉCURITÉ SOCIALE - (SUITE)16.15 Plan dentaire - (suite)

- c) L'Employeur verse à compter du 1er novembre 1985, douze cents (0,12¢) de l'heure travaillée jusqu'à un maximum de trente-huit (38) heures par semaine, pour chaque salarié régulier, à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ARTICLE XVII - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

17.01 L'Employeur convient de prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

17.02 Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents de Travail, jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement ne réduit pas son crédit de jours de maladie.

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.

17.03 Comité de sécurité-santé

- a) Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité conjoint de sécurité, composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par l'Union, sera formé; chacune des parties devra informer l'autre par écrit, des noms de ses représentants et de tout changement subséquent;
- b) Ce comité a pour mandat d'étudier les problèmes de santé, de sécurité et d'hygiène ainsi que de faire des recommandations à ce sujet à la direction. A cette fin, le comité conjoint de sécurité se réunira au moins une fois par mois ou aussi souvent que convenu par les parties.
- c) Il est convenu que le temps consacré à ces réunions par les représentants de l'Union est sans perte de salaire régulier.

ARTICLE XVIII - SALAIRES

- 18.01 Les classifications et l'échelle de salaires paraissent en Annexe «A».
- 18.02 Progression dans l'échelle salariale
- a) Le salarié progresse, d'un échelon à un autre, dans l'échelle salariale de sa classification à sa date anniversaire dans l'entreprise.
 - b) Le salarié embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 18.03 Lorsqu'un salarié régulier est promu, il est alors situé dans sa nouvelle classification au même échelon qu'il détenait dans sa classification antérieure.
- 18.04 Tout salarié requis d'exécuter pour plus d'une journée, une fonction régie par la présente convention, alors qu'il y a encore du travail disponible dans sa fonction, reçoit le taux de salaire prévu par cette autre fonction s'il est plus élevé; s'il s'agit d'une fonction comportant des échelons, alors le taux de salaire de sa fonction normale sera majoré de 5%.
- 18.05 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi est un jour férié, la paie est distribuée le mercredi.
- 18.06 Sur le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

ARTICLE XIX - DIVERS19.01 Escompte

Un escompte est accordée à tous les salariés selon la procédure établie et il est établi comme suit:

«Sur tous les achats que le salarié fait, il paye le prix coûtant de l'Employeur plus 15%».

ARTICLE XIX - DIVERS - (SUITE)

- 19.02 La présente convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.
- 19.03 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme constituant une obligation de la part de la compagnie de garder à son emploi un employé qui a atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

ARTICLE XX - GRÈVE ET CONTRE-GRÈVE

- 20.01 Au cours de la présente convention, il n'y aura ni grève, ni arrêt total ou partiel de travail, ni session d'étude, ni ralentissement de travail quelconque de la part des salariés ou Syndicat et il n'y aura aucune forme de piquetage envers l'Employeur.
- 20.02 Au cours du présent contrat, il n'y aura aucun lock-out par l'Employeur.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES21.01 Uniformes

- a) Les uniformes des commis, commis principaux et des caissières seront fournis par l'Employeur; toutefois, l'entretien desdits uniformes sera la responsabilité des employés, qui seront également responsables des dommages causés aux uniformes par négligence.
- b) Le port de casques de sécurité sera obligatoire pour les chauffeurs, les hommes de cour, les opérateurs de monte-charge et/ou les hommes d'entrepôts. Un tel casque sera fourni gratuitement par la compagnie à chaque employé qui sera responsable de sa conservation et qui devra en payer le coût en cas de perte ou destruction par négligence.
- c) Des manteaux de pluie seront mis à la disposition de tous les employés qui en auront besoin dans l'exercice de leurs fonctions. Les employés seront responsables de la conservation de ces manteaux et ils devront en payer le coût en cas de perte ou destruction par négligence.
- d) Tous les salariés manipulant des objets lourds devront porter des chaussures de sécurité avec caps d'acier. A cette fin, l'Employeur paiera, le 1er septembre de chaque année, un montant de 50,00\$ à tous les employés réguliers qui auront alors complété leur période de probation.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES - (SUITE)21.01 Uniformes - (suite)

- e) L'Employeur fournira gratuitement à tous les employés, tout l'équipement sécuritaire nécessaire pour la manipulation de matériaux dangereux, tels qu'acides. Les employés seront responsables de la conservation de cet équipement et ils devront en payer le coût en cas de perte ou destruction par négligence.
- f) L'Employeur fera en sorte que des lunettes de sécurité soient mises à la disposition de tout employé requis d'opérer une scie ronde et que des tabliers seront mis à la disposition de tout employé requis de mélanger de la peinture. Les employés seront responsables de la conservation de ces équipements et ils devront en payer le coût en cas de perte ou destruction par négligence.
- g) L'Employeur fournira une paire de gants à compter du 1er novembre, à tous les salariés réguliers requis de manipuler des briques ou des blocs de ciment et les remplacera au besoin, sur remise de la paire usagée.

21.02 Salle de repos

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

21.03 Élection

Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine pour chaque salarié éligible, ses heures d'absence programmées, sans perte de salaire, selon la loi applicable.

21.04 Annexes et lettres d'ententes

Il est entendu que toutes les annexes et les lettres d'ententes font partie de ladite convention collective.

21.05 L'Employeur met à la disposition des salariés des casiers pour mettre leurs effets personnels.

21.06 Caisse d'Économie

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Économie des Trois C. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la Caisse dans les quinze (15) jours du mois suivant cette retenue.

ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention reste pleinement en vigueur jusqu'au 31 octobre 1986.
- 22.02 A compter du 1er novembre 1985, les salariés prévus à l'Annexe «A» pourront faire l'objet d'une réouverture au sens du Code du Travail à la demande de l'Union si l'augmentation du coût de la vie au cours de l'année 1985 excède cinq pourcent (5%) ou à la demande de la compagnie si sa situation financière ne lui permet pas de payer ou continuer à payer les susdits taux de salaire.
- 22.03 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contre-grève.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, en ce

27 ème jour du mois de juillet 1984.

VAL ROYAL LASALLE LTÉE

Par: _____

Par: _____

Par: _____

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 502

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

Par: _____

ANNEXE «A» - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS - (SUITE)

<u>Salariés dans le magasin</u>		<u>01/11/83</u>	<u>01/11/84</u>	<u>01/11/85</u>
1.- Commis	Début	201,00	213,00	223,00
	6 mois	231,00	244,00	256,00
	12 mois	254,00	269,00	282,00
	24 mois	276,00	292,00	306,00
	30 mois	318,00	337,00	353,00
	36 mois	333,00	352,00	370,00
2.- Commis Principal		362,00	383,00	402,00
3.- Caissière	Début	201,00	213,00	223,00
	6 mois	238,00	252,00	264,00
	12 mois	253,00	268,00	281,00
	24 mois	263,00	278,00	292,00
4.- Commis à temps partiel	Début	4,90	5,19	5,45
	6 mois	5,19	5,50	5,77
	12 mois	5,77	6,11	6,42
	24 mois	6,35	6,73	7,06
5.- Caissière à temps partiel	Début	4,90	5,19	5,45
	6 mois	5,19	5,50	5,77
	12 mois	5,77	6,11	6,42
	24 mois	6,02	6,38	6,70

* Note:

Si la date d'une augmentation ou d'un ajustement survient un mardi ou un mercredi, elle sera reportée au lundi précédent; si elle survient un jeudi, vendredi ou samedi, elle sera reportée au lundi suivant.

ANNEXE «B» - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIELB - 1

Le présent article spécifie quelles sont les conditions de travail prévues par la présente convention collective qui s'appliquent aux employés à temps partiel ainsi que définis ci-après. Toutes les autres clauses de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés à temps plein, à moins que le contraire ne soit prévu.

B - 2

Un employé à temps partiel signifie une personne qui, n'étant pas employé occasionnel, travaille régulièrement plus de huit (8) heures par semaine, mais pas plus de vingt-quatre (24) heures par semaine, à des fonctions régies par la présente convention collective. Cependant, les employés réguliers à temps partiel pourront travailler régulièrement plus de vingt-quatre (24) heures par semaine durant les périodes suivantes: du 15 avril au 15 septembre et par entente avec l'Employeur.

B - 3

Il est convenu que tous les salariés à temps partiel devront comme condition d'emploi, devenir et demeurer membre en règle du syndicat après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage.

B - 4

Tout travail disponible à faire exécuter par des employés à temps partiel, jusqu'à concurrence de la durée totale de la semaine de travail régulière de vingt-quatre (24) heures, sera distribué dans l'ordre d'ancienneté dans chaque magasin en autant que l'employé le plus ancien ait les qualités requises et les aptitudes voulues pour faire le travail nécessaire. L'appel ou le rappel sera effectué par téléphone et il incombera à l'employé à temps partiel de donner au gérant de son établissement son numéro de téléphone.

B - 5

Les employés à temps partiel pourront se porter candidats à un emploi à plein temps dans les magasins où l'on tiendra compte de leur ancienneté pour la candidature pourvu qu'ils possèdent les qualités et les aptitudes nécessaires. La candidature ne sera valide que si elle est transmise au gérant de l'établissement et au Directeur du personnel sur la formule prévue à cet effet.

B - 6

Les employés à temps partiel qui ont terminé la période de probation de huit (8) semaines de plus de huit (8) heures par semaine auront droit aux recours prévus par la procédure de griefs de la présente convention collective, s'ils ont des griefs concernant l'interprétation ou l'application du présent article.

ANNEXE «B» - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL - (SUITE)B - 7

Les employés à temps partiel qui font une demi-journée de travail de la même durée que celle des employés à plein temps auront droit à une pause payée selon le même système que celui des employés à plein temps.

B - 8

Afin de bénéficier des droits d'ancienneté d'employés à temps partiel, tout nouvel employé à temps partiel devra subir une période de probation de huit (8) semaines au cours de trois (3) mois de calendrier. Celle-ci terminée, son ancienneté comptera à partir du premier jour de son embauchage. Pendant cette période de probation, le congédiement ou la mise pa pied de tel employé à temps partiel ne pourront pas faire l'objet de grief. Il est convenu entre les parties que l'ancienneté des employés à temps partiel est distincte et séparée des employés réguliers; cependant, advenant qu'un employé à temps partiel devienne un employé à temps régulier, son ancienneté à temps partiel lui sera créditée à raison de 50%.

B - 9

Il est entendu que les dispositions de l'Article IV de la convention collective s'appliqueront aux employés à temps partiel.

B - 10

L'employé à temps partiel perd ses droits d'ancienneté s'il quitte volontairement le service de la compagnie ou s'il est congédié pour cause. Tout employé à temps partiel perd également son ancienneté s'il n'est pas rappelé au travail pendant plus de sept (7) mois.

B - 11


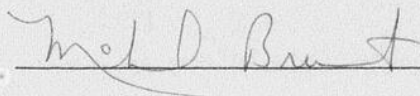
Tout employé à temps partiel requis de travailler à la prise annuelle d'inventaire sera rémunéré au taux d'une fois et demie le salaire régulier pour tout travail effectué après 17h00 le samedi, ainsi que pour tout travail effectué le dimanche.

LETTRE D'ENTENTEENTRE: VAL ROYAL LASALLE LTÉEET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 502SUJET: Opérateur de camion-girafe

«Les parties conviennent qu'il existe deux (2) classifications de Opérateur de camion-girafe.»

	01/11/83	01/11/84	01/11/85
7.- Opérateur de camion-girafe: (camion équipé d'une girafe qui a une capacité de charge supérieure à 7,500 lbs.)	9,05	9,59	10,07
8.- Opérateur de camion-girafe: (camion équipé d'une girafe qui a une capacité de charge inférieure à 7,500 lbs à dix (10) pieds de hauteur).	8,64	9,15	9,60

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, en ce
27 ème jour du mois de Juillet 1984.

VAL ROYAL LASALLE LTÉEUNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 502



17126-03

1 Convention

1 Entente

2ème dépôt

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 4 0 8 1 7 0**

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

06972-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-17126-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				84-07-27	86-10-31	172

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de commerce loc. 500 Att: Michel Brunet 1010 Ste-Catherine Est suite 510 Montréal, Québec H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Val Royal Lasalle Ltée 159 rue Jean-Talon Ouest Montréal Québec H2R 2X2 <i>270-8111</i> <i>Pierre Leptore</i>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Tous les entrepôts & Succursales situés dans la province de Québec Région <u>06-06</u> Activité <u>6730(8)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Tel qu'entendu au téléphone nous prenons la date de signature comme début de la convention car aucune date n'apparaît sur les documents.
 Prenez note qu'un amendement à la convention a été déposé et se terminait le 86-10-31

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierratte David /ms	84-08-24

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

003 (113) RECHERCHE

- un (1) gérant
 - un (1) assistant-gérant
 - un (1) contremaître
- et un maximum de un (1) stagiaire à la gérance par deux (2) magasins et ce, pour une période maximale de six (6) mois chacun.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.01 a) Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu accumulé depuis la date de son dernier embauchage chez l'Employeur.

17126-03
1 Convention
1 Entente

AMENDEMENTS A LA CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre:

VAL ROYAL LASALLE LTEE

et

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 502

83 NOV 15 16:00
MONTREAL
MESSAGER

" Les parties conviennent de modifier comme suit les articles suivants de la convention collective signée le 10 mars 1982 et ce, à compter du 1er novembre 1983. "

ARTICLE II - DEFINITIONS

2.05 A enlever de la convention collective.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

3.03 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel qui peut être exécuté par des salariés de l'unité de négociation sauf les personnes cadres travaillant régulièrement à l'établissement.

3.04 Pour l'opération du commerce, les personnes cadres dans chaque établissement comprennent:
- un (1) gérant
- un (1) assistant-gérant
- un (1) contremaître
et un maximum de un (1) stagiaire à la gérance par deux (2) magasins et ce, pour une période maximale de six (6) mois chacun.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.01 a) Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu accumulé depuis la date de son dernier embauchage chez l'Employeur.

ARTICLE VI - ANCIENNETE suite ...

6.01 suite ...

- b) Dans le cas de mise-à-pied, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu accumulé depuis la date de son dernier embauchage dans l'unité d'accréditation.
- c) L'Ancienneté d'un salarié régulier continue de s'accumuler durant une absence autorisée par l'Employeur ou prévue dans la convention collective.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL

10.03 a) L'Employeur devra établir une cédule de travail pour tous ces employés étant donné la nécessité de tenir ses places d'affaires ouvertes chaque semaine pendant six (6) jours et certains jours en soirée. Tous ces employés se verront accorder une journée complète de repos par semaine de travail; cette journée sera normalement prise le lundi, mardi ou mercredi; cependant, pour la période du 15 octobre au 15 avril de chaque année, ces employés auront droit à ce que cette journée de repos survienne au moins un samedi sur deux et, pour la période du 16 avril au 14 octobre, un samedi sur trois.

- b) Les caissières régulières ont droit à un minimum de un (1) samedi sur deux (2) de congé. Nonobstant ce qui précède, dans la mesure du possible, la journée de repos des caissières sera le samedi.

10.17 Le travail du dimanche est rémunéré au taux de temps double, sauf pour ceux qui travaillent dans le Centre du Jardinage et ce, pour un maximum de quatre (4) dimanches, qui sont payés à taux simple. Il est entendu, que le travail dans le Centre du Jardinage est volontaire de la part des salariés.

ARTICLE XVI - SECURITE SOCIAEE16.15 Plan Dentaire

- a) L'Employeur verse trois dollars (3,00\$) par semaine à compter du 1er novembre 1983, pour chaque salarié régulier, à la Caisse De Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.
- b) L'Employeur verse à compter du 1er novembre 1984, dix cents (0,10¢) de l'heure travaillée jusqu'à un maximum de trente-huit (38) heures par semaine, pour chaque salarié régulier, à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.
- c) L'Employeur verse à compter du 1er novembre 1985, douze cents (0,12¢) de l'heure travaillée jusqu'à un maximum de trente-huit (38) heures par semaine, pour chaque salarié régulier, à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au Contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

ARTICLE XXI - CLAUSES GENERALES21.06 Caisse d'Economie

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Trois C. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la Caisse dans les quinze (15) jours du mois suivant cette retenue.

ARTICLE XXII - DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention entre en vigueur le 1er novembre 1983 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 31 octobre 1986.
- 22.02 A enlever de la convention collective.
- 22.03 A compter du 1er novembre 1985, les salaires prévus à l'Annexe "A" pourront faire l'objet d'une réouverture au sens du Code du Travail à la demande de l'Union si l'augmentation du coût de la vie au cours de l'année 1985 excède cinq pourcent (5%) ou à la demande de la compagnie si sa situation financière ne lui permet pas de payer ou continuer à payer les susdits taux de salaire.

ANNEXE "A" - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

<u>Salariés dans la cour</u>	01/11/83	01/11/84	01/11/85
1- Camionneur	8,44	8,94	9,39
2- Camionneur - Remorque	9,05	9,59	10,07
3- Opérateur de monte-charge	7,91	8,38	8,80
4- Homme de cour - Début	5,19	5,50	5,77
6 mois	5,77	6,11	6,42
12 mois	6,35	6,73	7,06
24 mois	7,73	8,19	8,60
5- Préposé à l'entretien	10,56	11,19	11,75
6- Assistant-contremaître	8,55	9,06	9,51
7- Opérateur de camion-girafe	9,05	9,59	10,07

* Note:

Si la date d'une augmentation ou d'un ajustement survient un mardi ou mercredi, elle sera reportée au lundi précédent; si elle survient un jeudi, vendredi ou samedi, elle sera reportée au lundi suivant.

ANNEXE "A" - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

suite ...

<u>Salariés dans le magasin</u>		01/11/83	01/11/84	01/11/85
1- Commis	Début	201,00	213,00	223,00
	6 mois	231,00	244,00	256,00
	12 mois	254,00	269,00	282,00
	24 mois	276,00	292,00	306,00
	30 mois	318,00	337,00	353,00
	36 mois	333,00	352,00	370,00
2- Commis Principal		362,00	383,00	402,00
3- Caissière	Début	201,00	213,00	223,00
	6 mois	238,00	252,00	264,00
	12 mois	253,00	268,00	281,00
	24 mois	263,00	278,00	292,00
4- Commis à Temps partiel	Début	4,90	5,19	5,45
	6 mois	5,19	5,50	5,77
	12 mois	5,77	6,11	6,42
	24 mois	6,35	6,73	7,06
5- Caissière à temps partiel	Début	4,90	5,19	5,45
	6 mois	5,19	5,50	5,77
	12 mois	5,77	6,11	6,42
	24 mois	6,02	6,38	6,70

* Note:

Si la date d'une augmentation ou d'un ajustement survient un mardi ou mercredi, elle sera reportée au lundi précédent; si elle survient un jeudi, vendredi ou samedi, elle sera reportée au lundi suivant.

ANNEXE "B"

Employés à temps partiel

B - 10

L'employé perd ses droits d'ancienneté s'il quitte volontairement le service de la compagnie ou s'il est congédié pour cause. Tout employé perd également son ancienneté s'il n'est pas rappelé au travail pendant plus de sept (7) mois.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,

ce 27 ième jour du mois de octobre 1983.

VAL ROYAL LASALLE LTEE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502

Paul Lafleur
Raymond

Harold Dumas

Claude Savin

Marcel St. Germain

Paul Rivest

Jacques Larivière

Robert Fautoux

Michel Bouché

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: VAL ROYAL LASALLE LTEE

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502

SUJET: Opérateur de camion-girafe

" Les parties conviennent qu'il existe deux (2) classifications de ((Opérateur de camion-girafe)). "

7- Opérateur de camion - girafe: (camion équipé d'une girafe qui a une capacité de charge supérieur à 7,500 lbs.)	01-11-83 9.05	01-11-84 9,59	01-11-85 10,07
8- Opérateur de camion - girafe: (camion équipé d'une girafe qui a une capacité de charge inférieur à 7,500 lbs à dix (10) pieds de hauteur.)	8,64	9,15	9,60

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,

ce 27 ième jour du mois de octobre 1983.

VAL ROYAL LASALLE LTEE

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 502

