...ernement du Québec
...tre du Travail
...au du commissaire
...général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 07 109

...a 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 06187-9

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-28561-01	
Date	Signature: 85-06-19	Réception: 85-06-27	Durée	Du: 85-06-19	Au: 87-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	27

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés de Commerce, local 500 - UIEC Att.: M. Jacques Toupin, prés. 1405 H.-Bourassa O., suite 100 Montréal, Qué H3M 3B2	☐ Déposant 136307 Canada Inc. 99 boul de Gaulle Lorraine, Qué J6Z 3Z9
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-09 Activité 6310 (8) Affiliation 07*

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

Provigo 90 80-31-89

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /sg — Date: 85-07-12

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

RECHERCHE

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

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

ou ses successeurs,

ci-après appelée "l'Union"

28561-01 (4080-31-89)



3141 01 01

1984 - 1987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: 136307 CANADA INC.

99, Boulevard Charles de Gaulle
Lorraine (Québec)
J6Z 3Z9

ci-après appelé "l'Employeur"

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 Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, affiliée à FAT, COI, CTC, FTQ.

ou ses successeurs,

ci-après appelée "l'Union"

TABLE DES MATIERES

		PAGE
	BUTS ET OBJECTIFS DE LA CONVENTION	2
.01 -	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION	3
.02 -	INTERPRETATION DES TERMES	4
.03 -	NOTES	6
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	7
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	30
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	33
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	35
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	36
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	45
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	46
ARTICLE XII	SALAIRES	49
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	53
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	55
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	60
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	62
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	64
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	66
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	75
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	76
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	78

TABLE DES MATIERES (SUITE)

		PAGE
ANNEXE "A"	CLASSIFICATIONS	80
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS SALARIALES	83
ANNEXE "C"	ECHELLE DE SALAIRES "SALARIES REGULIERS ET GERANTS DE RAYONS"	85
ANNEXE "D"	ECHELLE DE SALAIRES "SALARIES A TEMPS PARTIEL"	88
ANNEXE "E"	ECHELLE DE SALAIRES SALARIES A TEMPS PARTIEL EMBAUCHES APRES LA RATIFICATION	89
ANNEXE "F"	FORMULE DE DISPONIBILITE	90
ANNEXE "G"	AVIS DE REMPLACEMENT	91
ANNEXE "H"	MECANISME DE CREDIT D'HEURES ACCUMULEES POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL SEULEMENT	92
ANNEXE "I"	LETTRE D'ENTENTE	94
ANNEXE "J"	LETTRE D'ENTENTE	95
ANNEXE "K"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES	96

BUTS ET OBJECTIFS DE LA CONVENTION

Le but de la présente convention est d'établir les meilleures conditions de travail possible des salariés, de favoriser les bonnes relations entre employeur et salariés et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleur compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

.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, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement 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.

F) Promotion:

Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant dans certains cas des responsabilités accrues et/ou une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

F) Promotion (suite):

Le changement de statut de temps partiel à régulier doit toujours être interprêté comme une promotion même si le maximum de la classification convoitée est égal ou inférieur.

G) Rétrogradation:

Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant dans certains cas des responsabilités moindres et/ou une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

H) Jour:

A moins de stipulation contraire, le mot jour 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 pour quatre (4) semaines consécutives et plus.

.03 - NOTES

A) Masculin - Féminin

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

Singulier - Pluriel

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

B) Annexes

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention.

C) Législation supérieure à la convention

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention, ces avantages prévalent automatiquement

D) Langue officielle de travail

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

E) Titres et sous-titres

Les titres et sous-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 syndical 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'exclusion du personnel automatiquement exclu par la Loi, tel que le gérant de marché ou ses assistants".

Etablissement visé:

99, Boulevard Charles De Gaulle
Lorraine (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.

Le salarié peut porter son bouton d'Union au travail.

1.03 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucun salarié régi par celle-ci.

1.04 En autant que cette unité de négociation est concernée, 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)

1.04 (suite)

D'autre part, tous les conflits de juridiction qui peuvent survenir entre l'Union, d'autres Unions avec qui l'Employeur peut avoir des conventions de travail, soient réglés entre Union: il n'y a pas de grève, sortie en masse, piquetage, boycottage, ralentissement ou cessation de travail par suite de tels conflits de juridiction.

1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention contrevient aux lois applicables et/ou devient nulle ou sans effet, les parties négocient l'une ou l'autre des clauses de la convention qui peut être ainsi invalidée. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'Employeurapplique 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.

1.06 A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel à l'établissement.

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent que:

1° Le gérant de l'établissement et deux (2) assistants-gérants peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent nécessaire. (Voir annexe "I").

2° Les superviseurs et/ou spécialistes font leur travail de supervision.

3° Aucun représentant de fournisseurs n'exécutent de travail manuel à l'exception des épices et des produits non-comestibles (rack-jobbings).

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) 2° (suite)

a° Dans les cas de démonstrations d'échantillons, le représentant est autorisé à manipuler la marchandise en démonstration dans l'établissement, à distribuer des échantillons mais ne peut remplir les étalages de l'établissement.

b° Dans les cas de rénovations, un délai de quinze (15) jours est loisible à l'Employeur. L'Employeur doit préalablement aviser l'Union par écrit d'une telle situation.

c° Un (1) représentant de fournisseur peut travailler avec un (1) salarié régulier à monter les étalages spéciaux.

d° 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 deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie 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.

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 C'est le droit et le pouvoir de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main-d'oeuvre en accord avec ses engagements et ses reponsablilités.

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

b) d'établir les exigences normales pour remplir chaque tâche;

c) d'embaucher, congédier, diriger, classifier, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;

d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et lecomportement des salariés et administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;

e) de choisir et de décider des marchandises à vendre et à manipuler dans l'établissement sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;

f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

g) L'exercice des droits de la direction est sujet à la procédure de griefs s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention et/ou s'il résulte en mesures disciplinaires et/ou s'il est utilisé de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification s'il le désire. Il doit cependant négocier avec l'Union avant de créer un nouvel emploi et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question des conditions de travail de ce nouvel emploi et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la convention.

L'Employeur informe l'Union par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouvel emploi 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 congédiement pour le salarié régulier en place.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

3.01 Tout salarié, régi par la présente convention, doit comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle durant la durée de la présente convention. L'Union doit fournir à l'Employeur les motifs de l'expulsion d'un salarié par écrit.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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

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

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 et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.

3.04 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 dans les quinze (15) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mise à jour au moment de l'émission de chaque rapport et qui comprennent entre autres:

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.04 (suite)

- le nom et prénom du salarié;
- le numéro du salarié;
- le numéro d'assurance sociale;
- le total des cotisations pour chaque salarié pour le mois courant;
- le total d'initiation pour chaque salarié pour le mois courant;
- le code de classification;
- le taux de salaire du salarié;

S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, numéro d'assurance sociale, sa date de naissance, sa date d'emploi et si un salarié termine son emploi, la date de sa cessation d'emploi.

3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 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.

3.07 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif et/ou l'élection d'un délégué ou d'un assistant-délégué d'Union, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.08 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.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention sont observés. Ces représentans syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

Le représentant syndical lorsque nécessaire, peut avoir accès à l'établissement après les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention sont observés après avoir avisé le gérant de l'établissement ou, s'il est absent, son remplaçant de la date qu'il veut visiter l'établissement.

4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période 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 ou un poste similaire si son poste a été aboli.

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient à ses frais les avantages sociaux, tels que:

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 (suite)

- le plan d'assurance-groupe;

- les soins dentaires de l'Union des Employés de Commerce.

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

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans perte de droits acquis par la convention 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 dix (10) 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'accorderun tel permis d'absence durant la période du 1er décembre au 10 janvier.

c) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile pour de telles absences dans l'établissement.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 D) (suite)

d) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié à la fois dans l'établissement pour chaque activité.

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.

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.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.05 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés. Le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué bien que ce dernier puisse exercer les mêmes fonctions.

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

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

4.06 Le délégué d'Union a son travail à accomplir pour l'Employeur; cependant, le délégué peut enquêter et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés au travail afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail

Le délégué d'Union doit aviser son gérant de rayon avant de quitter son travail ou son gérant d'établissement ou son remplaçant si le délégué est un gérant de rayon.

4.07 Seul le salarié ayant au moins six (6) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peut être admissible au poste de délégué ou assistant-délégué d'Union.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.08 L'Union fournit à l'Employeur le nom du délégué et des assistants-délégués d'Union. Le délégué et les assistants délégués sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.

4.09 A) Le délégué et les assistants-délégués d'Union ne subissent aucune discrimination en raison de leurs fonctions syndicales.

B) Le délégué d'Union n'est pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel il est qualifié.

4.10 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un (1) salarié ayant au moins six (6) mois d'ancienneté ou de service auprès de l'Employeur.

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 en tout temps 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'assemblées;

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.11 A) (suite)

3) avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de tout affichage de l'Union est remise à l'Employeur en même temps.

B) L'Union remet copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribuées sur les lieux de travail.

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

Les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 A) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, 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 régulier ou les deux cents (200) premières heures travaillées de tout salarié à temps partiel doivent être considérées comme une période de probation et durant cette période, l'Employeur peut renvoyer ledit salarié sans avis ni recours.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 C) (suite)

Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, ce salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de celle-ci.

D) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident.

E) Une (1) fois l'an, vers le 1er janvier, 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;
- son numéro d'établissement;
- la classification du salarié;
- son numéro d'assurance sociale;

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

F) Si deux ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguité pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre l'alphabétique de leur nom de famille (naissance).

5.02 Tout salarié perd son emploi et ses droits. d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes seulement:

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

2° S'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à un (1) jour ouvrable suivant son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission;

3a° S'il est mis à pied pour une période continue de plus de douze (12) mois pour un salarié régulier;

b° S'il est mis à pied pour une période continue de plus de neuf (9) mois pour un salarié à temps partiel;

4a° Si le salarié régulier est absent de son travail sans permission et sans raison justifiable pour une période de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs;

b° Si le salarié à temps partiel est absent de son travail sans permission et sans raison justifiable pour une période de plus de trois (3) semaines consécutives, à moins de fournir par écrit les motifs satisfaisants;

5° S'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que le défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par courrier recommandé expédié au salarié à la dernière adresse connue de l'Employeur avec copie adressée à l'Union.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 A) L'ancienneté du salarié régulier prévaut dans tous les cas de réduction du personnel en autant que le salarié qui reste à l'emploi de l'Employeur possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

B) L'ancienneté des salariés à temps partiel prévaut dans tous les cas de réduction du personnel, en autant que les salariés qu restent à l'emploi possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir.

C) L'Employeur rappelle le salarié qui a retenu ses droit d'ancienneté, par ordre d'ancienneté, s'il peut remplir les exigences normales de la fonction.

D) 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.

E) Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 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 neuf (9) mois.

5.05 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction. Il conserve son statut et son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles à temps partiel ainsi que son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées s'il travaille dans la même classification qu'il détenait avant sa mise à pied et il continu à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

Dans le cas d'un salarié régulier en mise à pied qui travaille dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le maximum de la classification qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux (2).

De plus, le salarié régulier en mise à pied qui travaille à temps partiel conserve les avantages sociaux suivants:

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 (suite)

1° Il a un choix prioritaire de vacances sur les salariés à temps partiel et bénéficie d'une paie de vacances selon le pourcentage (%) du salaire gagné selon le tableau prévu en 14.01;

2° Il bénéficie des congés sociaux du salarié régulier prévus à l'article XVI;

3° Il conserve le crédit d'heures pour incapacité occasionnelle qu'il détenait au moment de sa mise à pied et en bénéficie jusqu'à la date du renouvellement, soit le 31 janvier suivant. S'il demeure sur la liste de rappel au 31 janvier suivant, il se voit créditer un nombre d'heures calculé au prorata pour la période du 31 janvier jusqu'à la fin de sa période de rappel;

4° Les prestations d'assurance pour maladie sont payées sur la base de la moyenne des quatre (4) semaines travaillées précédent la semaine de l'absence, sans toutefois excéder soixante-six et deux tiers pourcent (66 2/3%) non imposable de son salaire hebdomdaire;

5° La participation aux régimes d'avantages sociaux (assurance-groupe et soins dentaires) se fait en considération de son statut de salarié régulier;

6° Les congés statutaires sont payés conformément aux conditions stipulées à l'article XV.

7° Le boni de Noël est payé suivant le calcul applicable au salarié régulier.

Nonobsant ce qui est stipulé ci-haut, le salarié régulier en mise à pied qui travaille comme temps partiel est soumis aux particularités suivantes:

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 (suite)

Il est régi par le mode de programmation du salarié à temps partiel et il peut, entre autres, travailler plus d'un (1) soir par semaine.

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

5.06 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire par écrit en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction qu'il désire. Dans un tel cas, il perd son statut de régulier et il est soumis aux conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération telle que décrite en annexe "D". Son ancienneté lui est reconnu à compter de sa date d'embauchage.

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

5.07 A) Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

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

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié par écrit en présence du délégué ou de l'assistantdélégué d'Union avec copie adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 B) Tout salarié à temps partiel qui a terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis écrit selon le tableau suivant:

Ancienneté	Préavis
Moins d'un (1) an d'ancienneté:	Deux (2) jours
Un (1) an d'ancienneté et plus:	Trois (3) jours

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

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de l'expédition du préavis au salarié concerné.

C) Cette clause ne s'applique pas dans le cas de feu ou d'inondation.

5.08 Le salarié à temps partiel mis à pied par suite d'un manque de travail reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant neuf (9) mois pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel en mise à pied et du rappel au travail. Un tel salarié conserve un droit prioritaire à un rappel pour un emploi à temps partiel dans l'établissement en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 Lorsqu'un salarié est promu à un poste hors de l'unité de négociation, une période d'essai de six (6) mois lui est accordée. Pendant une telle 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 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 au poste qu'il occupait avant d'être promu.

5.10 A) Lorsqu'une fonction devient disponible, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe au salarié qui peut remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction et qui possède le plus d'ancienneté.

B) L'ancienneté doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion.

Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout candidat de l'extérieur pour tout poste disponible parmi les salariés réguliers à l'intérieur de l'unité d'accréditation en autant qu'il puisse remplir la tâtache selon les exigences normales de la fonction et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire selon la classification à remplir.

C) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours dans l'établissement, le nom et l'ancienneté du salarié promu, le nom du nouveau salarié régulier ainsi que sa fonction dans les sept (7) jours suivant ladite promotion ou embauche.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 D) Si un salarié juge qu'il aurait dû être choisi, il peut obtenir des explications et recourir à la procédure de grief dans les délais prévus à la clause 7.02.

E) Si l'Employeur comble une promotion ou embauche sans que le mécanisme d'affichage prévu en A) ait été suivi, un grief peut être fait en tout temps.

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

5.12 Dans tous les cas de promotion, une période d'essai de trente (30) jours travaillés est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le taux minimum établi pour cette classification ou le taux immédiatement supérieur au sien dans ladite classification et il peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction s'il ne rencontre pas toutes les exigences de la nouvelle fonction. 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.

Les parties peuvent s'entendre, par écrit, pour réduire ou prolonger la période d'essai pour un maximum de trente (30) jours de travail.

5.13 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologigue ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100).

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

Il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte à l'exception de la période d'attente pour le régime d'assurance-groupe et de la période d'attente pour l'admissibilité des congés occasionnels. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

5.15 Lorsqu'il y a mésentente 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.

5.16 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.

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

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 A) Le gérant de l'établissement 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 a-dressé 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. Le salarié impliqué peut demander au délégué de se retirer, s'il le désire.

Lorsque le délégué et/ou l'assistant-délégué est réprimandé verbalement et/ou officiellement par écrit, il peut demander d'être accompagné par un salarié de son choix présent sur les lieux dans l'établissement.

C) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de congédiement ou suspension pour cause grave.

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

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

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

F) Tout avis écrit doit être fait selon les règles établies à l'article VI 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'avis. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, sinon il est considéré comme nul et irrecevable.

6.02 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et s'il y a lieu de l'appliquer le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

B) Il reçoit le salaire maximum de la classification où il est rétrogradé ou celui qu'il avait avant sa rétrogradation, soit le moins élevé des deux (2).

C) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'au moins 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.

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

6.03 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.04 Aucun salarié n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. Si le salarié accepte de se soumettre à de tels épreuves, il est accompagné par le délégué d'Union et/ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un salarié de son choix présent sur les lieux dans l'établissement. Le salarié impliqué peut demander à la personne qui l'accompagne de se retirer, s'il le désire.

6.05 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.

6.06 A) Aucun avis écrit, plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

B) La signature d'un salarié sur tout avis ou document ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

C) Un salarié désirant voir son dossier disciplinaire, peut en faire la demande à son gérant d'établissement ou son remplaçant.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

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

7.02 PREMIERE ETAPE: Verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant

Le salarié, le délégué ou le représentant syndical doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement ou à son remplaçant dans les vingt et un (21) jours de l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement ou son remplaçant doit être rendue verbalement dans les quatorze (14) jours de la réception du grief.

7.03 DEUXIEME ETAPE: Par écrit au gérant de l'établissement ou son remplaçant

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit poster le grief par écrit au gérant de l'établissement ou son remplaçant dans les quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit rendre sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours de la réceptiondu grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.04 A) Dans le cas d'un congédiement, d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'une mise à pied, un grief doit être soumis dans les quatorze (14) jours de la date du congédiement, de la suspension, de la rétrogradation ou de la mise à pied et il est étudié à compter de la deuxième (2ième) étape.

B) Le grief relatif au taux de salaire est étudié à compter de la deuxième (2ième) étape et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable, inclut la date à laquelle l'augmentation entre en vigueur.

C) L'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.

D) L'Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs de la façon suivante:

1° Dans le cas d'un grief de l'Union, il est transmis par le Président de l'Union ou son remplaçant au gérant de l'établissement ou à son remplaçant qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise au bureau de l'Union.

2° Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis par le gérant de l'établissement ou son remplaçant au Président de l'Union ou son remplaçant qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise au Bureau de l'Employeur.

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

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.06 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, les parties produisent le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

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 vingt et un (21) jours; le salarié doit alors procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 A) 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.

B) Avant de soumettre un grief à l'arbitrage, les parties peuvent tenter de s'entendre sur le choix de l'arbitre.

8.02 A) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dipositions 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 collective.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.02 B) L'arbitre dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a la juridiction de décréter le réembauchage du salarié et d'établir tout montant dû au salarié.

L'arbitre, dans le cas d'un avis écrit, a juridiction pour annuler ou maintenir la décision de l'Employeur.

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) L'horaire quotidien de travail doit prévoir des heures 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) Un salarié ne peut travailler à plus d'une (1) équipe à la fois au cours d'une même semaine, sauf de son consentement.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.04 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 de jour est répartie selon les règles qui suivent:

1) trente-huit (38) heures par semaine;

2) cinq (5) jours consécutifs par semaine; cependant, un salarié régulier de jour peut, s'il le désire, renoncer à cinq (5) jours consécutifs pour cinq (5) jours non consécutifs;

3) quatre (4) jours de huit (8) heures consécutives maximum et un (1) jour de dix (10) heures consécutives maximum, le jeudi ou le vendredi;

4) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

B) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel de jour 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; cependant, un salarié à temps partiel peut travailler quatre (4) heures seulement au cours d'une semaine s'il remplace un salarié absent déjà programmé par l'Employeur;

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 B) (suite)

4) huit (8) heures consécutives maximum les lundi, mardi, mercredi et samedi;

5) dix (10) heures consécutives maximum le jeudi et le vendredi;

6) quatre (4) heures minimum par jour.

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

1° Le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures trente (18:30H) 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 heure trente (21:30H).

2° Le salarié à temps partiel de jour peut être tenu de travailler après dix-huit heures trente (18:30H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente (21:30H).

3° Durant la période des fêtes, (i.e. du 11 décembre au 1er janvier inclusivement) le salarié de jour peut être tenu de travailler deux (2) soirs par semaine en autant que ces deux (2) soirs ne soient pas consécutifs et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04 (suite)

4° L'horaire de travail du salarié de jour doit se terminer au plus tard une demi (1/2) heure après la fermeture de l'établissement le samedi.

9.05 Le salarié de l'équipe de nuit est celui dont l'horaire de travail est étalé entre vingt et une heures (21:00H) et huit heures trente (8:30H).

L'horaire des périodes quotidiennes de travail du salarié régulier est uniforme durant les cinq (5) jours (nuits) de la semaine (i.e. chacun des salariés de nuit est programmé à commencer et à terminer sa période de travail à la même heure durant les cinq (5) jours (nuits) de la semaine).

Un salarié régulier peut, s'il le désire, renoncer à travailler des périodes quotidiennes de travail uniformes durant les cinq (5) jours (nuits) de la semaine.

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 B) Le salarié régulier qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit à l'Employeur. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines de la réception de ladite demande, l'Employeur doit muter ce salarié à l'équipe de jour à la place du salarié régulier de l'équipe de jour qui a le moins d'ancienneté dans la même classification du même rayon de l'établissement. Cependant, ce salarié ne peut faire une autre demande de mutation d'équipe avant six (6) mois.

Le salarié régulier ainsi déplacé doit prendre la place de celui qui a fait une telle demande.

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

9.07 Aucun salarié ne travaille plus de trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement les 24 et 31 décembre.

9.08 A) L'horaire de travail, écrit à l'encre, indiquant le nom et le prénom du salarié est affiché dans chaque rayon avant douze heures (12:00H), le vendredi de chaque semaine.

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).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 C) (suite)

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.

D) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail du salarié régulier et celui du salarié à temps partiel et indique également l'ancienneté du salarié à temps partiel.

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 de son travail au moment de l'affichage doit prendre les moyens nécessaire pour prendre connaissance de son horaire de travail. Si une modification est apportée à son horaire et qu'il est absent au moment ou après la modification, l'Employeur doit aviser le salarié de la modification sinon, il conserve le même horaire de travail que celui affiché au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 A) Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans son rayon de travail, de même lorsque le salarié termine sa journée de travail, il poinçonne sa carte de présence lorsqu'il sort de son rayon. Il poinçonne sa carte de présence avant et après son repas et il poinçonne au verso de sa carte de présence avant et après sa pause payée.

B) 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.

C) En cas d'omission de pointer sa carte de présence, le salarié doit la faire initialer par le gérant de l'établissement ou son assistant ou par son gérant de rayon.

9.10 A) Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.

B) La programmation et la distribution des heures de travail du salarié à temps partiel se fait de la façon suivante:

1) Une liste de disponibilité par classification du salarié à temps partiel est complétée à tous les deux (2) mois soit: le 30 mai, le 30 juillet, le 30 septembre, le 30 novembre, le 30 janvier et le 30 mars. (ANNEXE "F").

Cette liste indique le nom, la date d'ancienneté et les heures disponibles où chaque salarié est disponible. Une copie de ladite liste doit être remise au délégué d'Union au moment de son entrée en vigueur.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.10 B) 2) La disponibilité du salarié à temps partiel est valable en autant qu'elle comporte un minimum de sept (7) heures au cours d'une (1) semaine, s'il est disponible.

3) L'Employeur doit utiliser cette liste de disponibilité pour distribuer les heures de travail. Le salarié à temps partiel est programmé par ordre d'ancienneté dans sa classification dans son rayon prioritairement et ensuite dans un autre rayon si son ancienneté le lui permet de façon à procurer au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant qu'il soit disponible selon sa formule de disponibilité et qu'il puisse effectuer le travail à accomplir, ce deuxième choix ne doit pas entrer en conflit avec sa programmation.

4) Dans le cas d'un nouveau salarié embauché entre deux (2) liste, l'Employeur doit respecter en premier lieu la liste de disponibilité de tout salarié à temps partiel inscrit sur la liste originale et par la suite, accorder de heures disponibles selon la disponibilité et l'ancienneté du nouveau salarié.

5) Une fois la liste de disponibilité complétée et remise au délégué, un salarié à temps partiel ne peut augmenter ni réduire le nombre de ses heures disponibles pour le reste de la période tel que stipulé en 1); cependant, s'il ne peut respecter une journée complète de disponibilité telle qu'indiqué sur la liste pour le reste de ladite période, il voit cette journée complète être rayée de ladite liste de disponibilité.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.10 B) (suite)

5) (suite)

Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut, le salarié à temps partiel étudiant qui ne peut respecter sa formule de disponibilité à cause d'un changement à son horaire d'étude, dans de tels cas, le salarié à temps partiel étudiant, peut, en tout temps, modifier sa formule de disponibilité et cette nouvelle formule s'applique à compter du lundi suivant la remise à l'Employeur.

6) Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille en moyenne trente-cinq (35) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives, à l'exception d'un remplacement pour maladie ou accident n'excédant pas six (6) semaines ou pour vacances ou congé de maternité, un salarié à temps partiel ou régulier mis à pied est embauché ou rappelé selon le cas à titre de salarié régulier, selon la procédure de l'article V, en autant qu'il soit programmé selon l'horaire du régulier. Dans le cas de remplacement de maladie, vacances ou congé de maternité tel que stipulé ci-haut, le salarié doit être préalablement avisé par écrit avec la formule apparaissant à l'annexe "G".

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 A) Le salarié de jour a droit à une (1) heure sans paie pour le dîner et une (1) heure pour le souper s'il travaille le soir.

B) La période de dîner commence à onze heures trente minutes (11:30H) pour se terminer au plus tard à quatorze heures trente minutes (14:30H).

C) La période de souper commence à seize heures trente minutes (16:30H) pour se terminer au plus tard à dix-neuf heures (19:00H).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi-heure (½) 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; cependant, si un salarié doit travailler plus de sept (7) heures au cours d'une journée, dans un tel cas, il doit prendre sa période de repas.

10.04 A) Le salarié régulier a droit de 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 pour une période de moins de cinq heures trente minutes (5:30H) a droit à une pause payée de quinze minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période de cinq heures trente minutes (5:30H) et plus a droit à deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.04 C) 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.

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 sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti", sauf les cas fortuits et peuvent être pris hors de la zone de travail, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement au choix du salarié.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail.

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 (1½).

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

Le salarié n'a pas droit au taux de temps et demi (11/2) s'il ne fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire avant et/ou après sa journée normale de travail programmée.

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

Le temps supplémentaire doit être autorisé par le gérant de l'établissement ou son remplaçant ou par le gérant de rayon.

11.02 A) Toutes les heures de travail effectuées par un salarié régulier le jour de congé hebdomadaire sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6è) journée de travail est rémunérée au taux de temps et demi (1½).

11.03 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 ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en plus de ces quatre (4) heures.

11.06 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 qui s'applique.

11.07 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, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire.

1) Non prévisible

Pour faire faire du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement, en procédant d'abord parmi le salarié régulier présent et ensuite parmi le salarié à temps partiel présent.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.07 (suite)

1) Non-prévisible (suite)

S'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, un salarié présent est assigné par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon de l'établissement en procédant d'abord parmi le salarié à temps partiel présent et ensuite parmi le salarié régulier présent.

2) Prévisible

Lorsque le temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur doit le déterminer le plus tôt possible et il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon de l'établissement en procédant d'abord parmi le salarié régulier et ensuite parmi le salarié à temps partiel.

S'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, un salarié est assigné par ordre inverse d'ancienneté en procédant d'abord parmi le salarié à temps partiel et ensuite parmi le salarié régulier.

ARTICLE XII - SALAIRES

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

B) Les échelles minimales de salaire et leur date de mise en vigueur paraissent aux annexes "C", "D" et "E".

C) Les augmentations de salaire paraissent à l'annexe "B".

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.02 L'adoption de la présente convention n'entraîne ni réduction de salaire, ni mise à pied, à moins de spécifications contraires établies dans cette convention.

12.03 A) Le salarié est payé le jeudi avant dix-sept heures (17:00H) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

L'Employeur permet au salarié qui le désire, de changer son chèque de paie à l'établissement.

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.

12.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour lesretenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.

12.05 A) Les augmentations de salaires des salariés réguliers dûes à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le jour même.

B) Les augmentations de salaires des salariés à temps partiel dûes à une progression dans l'échelle de salaire entrent en vigueur le lundi le plus près de la date de sa progression.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.06 Le salarié promu à une classification supérieure à la sienne est rétribué à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire actuel.

Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette classification, il continue de progresser dans l'échelle jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.07 A) Le salarié régulier 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.

B) Le salarié à temps partiel qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à ses heures travaillées et/ou créditées, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit les heures travaillées et/ou créditées requises pour justifier ce taux.

C) Le gérant de rayon est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon; cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un gérant de rayon soit rétribué à un taux supérieur au taux maximum prévu à la convention.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.08 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 régulier assigné par l'Employeur à un poste dans une classificaiton supérieure à la sienne pour une période d'une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou un minimum de quinze dollars ($15.00) par semaine ou trois dollars ($3.00) par jour, soit le plus élevé des deux (2), en autant que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification à laquelle il est assigné. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification à laquelle il est assigné.

C) Le salarié régulier assigné par l'Employeur pour remplacer temporairement un gérant de rayon pour une période d'une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou un minimum de vingt dollars ($20.00) par semaine ou quatre dollars ($4.00) par jour, soit le plus élevé des deux en autant que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification à laquelle il est assigné. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification à laquelle il est assigné.

D) Le salarié à temps partiel qui travaille dans une classification supérieure à la sienne pour une période d'une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou un minimum de trente-sept cents (0.37¢) l'heure, soit le plus élevé des deux (2), en autant que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification à laquelle il travaille. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification à laquelle il travaille.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.08 E) La prime de remplacement prévue en B) et C) ne s'applique pas dans le cas d'un remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire.

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

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

A) Le salarié de l'équipe de nuit reçoit une prime de soixante-quinze cents ($0.75) l'heure.

B) Le salarié régulier faisant régulièrement partie de l'équipe de nuit reçoit sa prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans sa paie de vacances ou de congé statutaire.

C) Le salarié qui reçoit la prime de premier commis et de chef de nuit reçoit sa prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans sa paie de vacances ou de congé statutaire payé.

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). Lorsqu'un salarié travaille en temps supplémentaire après dix-huit heures et trente minutes (18:30H) la prime de souper lui est payée seulement s'il travaille jusqu'à dix-neuf heures (19:00H).

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.02 B) Une prime de trois dollars et cinquante cents ($3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel qui dans une journée travaille sept (7) heures ou plus et après dix-huit heures trente (18:30H).

13.03 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tout salarié le 2ième jeudi de 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 reçoit deux pour-cent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédente, sans toutefois excéder son taux de salaire hebdomadaire régulier.

C) Le salarié à temps partiel reçoit deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédante.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 A) L'Employeur accorde des vacances selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

SALARIE REGULIER :

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES ET CHOMEES
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours (maximum dix (10) jours ouvrables).
Un (1) an	Deux (2) semaines de salaire régulier ou quatre pourcent (4%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours soit le plus élevé des deux.
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines de salaire régulier ou six pourcent (6%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours soit le plus élevé des deux.
Huit (8) ans	Quatre (4) semaines de salaire régulier ou huit pourcent (8%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours soit le plus élevé des deux.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semains de salaire régulier ou dix pourcent (10%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours soit le plus élevé des deux.

L'année de référence pour les vacances est du 1er mai de l'année précédente au 1er mai de l'année en cours.

*Gains totaux excluent le boni de Noël et les heures monnayables en "18.02".

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 B) (suite)

SALARIE A TEMPS PARTIEL :

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES ET CHOMEES
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours (maximum dix (10) jours ouvrables).
Un (1) an	Deux (2) semaines payables à quatre pourcent (4%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours.
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines payables à six pourcent (6%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours.
Huit (8) ans	Quatre (4) semaines payables à huit pourcent (8%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines payables à dix pourcent (10%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours.

L'année de référence pour les vacances est du 1er mai de l'année précédente au 1er mai de l'année en cours.

*Gains totaux excluent le boni de Noël.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.02 A) Le salarié régulier reçoit sa paie de vacances avant son départ pour ses vacances.

B) Le salarié à temps partiel reçoit le paiement de ses vacances le premier (1er) jeudi de juin de chaque année.

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

B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement et par rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

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. L'Employeur remet au délégué d'Union une copie de la liste de vacances.

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 30 avril de l'année suivante, à l'exception de la période du 10 décembre au 10 janvier.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.06 Un salarié 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 doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours. Le maximum des vacances anticipées est de deux (2) semaines.

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.

Le salarié qui prend des vacances anticipées est payé selon le pourcentage prévu à l'échelle de vacances. Si une différence lui est due, elle est remise en salaire le ou vers le 1er mai.

14.07 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon en respectant les quantum minimum suivants:

1) dans un rayon ayant cinq (5) salariés réguliers ou moins, un minimum de un (1) salarié;

2) dans un rayon ayant six (6) salariés réguliers mais moins de dix (10), un minimum de deux (2) salariés;

3) dans un rayon de dix (10) salariés réguliers et plus, un minimum de trois (3) salariés peuvent partir en même temps pour vacances.

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.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.08 B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

C) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par les personnes exclues de l'unité d'accréditation.

14.09 Le salarié a droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non consécutives de vacances durant la période normale de vacances.

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

14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives.

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.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.12 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances non payé dû au moment de son départ, basé sur ce que l'Employeur lui doit selon 14.01. Le salarié congédié pour vol ou fraude reçoit seulement le taux prescrit par la loi.

14.13 Pour chaque jour férié, 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 en autant que possible au choix du salarié.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Jour de l'An

Lendemain du Jour de l'An

Lundi de Pâques

Fête de Dollard

Fête Nationale des Québécois

La Confédération

Fête du Travail

Action de Grâces

Noël

Lendemain de Noël

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.01 (suite)

Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence.

L'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 dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans une loi applicable au salarié.

15.03 Le congé se définit comme étant la période comprise en 00.01H et et 24:00H 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.

B) Un congé statutaire équivaut à un cinquième (1/5) d'une semaine normale.

C) Au cours d'une semaine comportant un ou deux congé(s) statutaire(s), 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 en 15.01, le salarié doit avoir travaillé durant la durant la semaine qui précède ledit congé ou la semaine dudit congé statutaire.

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 cent soixante (160) kilomètres de son domicile.

C) 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).

D) Les congés stipulés en "A, B et C" sont payés en autant qu'ils sont pris de façon consécutive 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 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 garanti 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.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.03 A) Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à un congé payé d'un (1) jour à l'occasion de son mariage.

B) Le salarié qui a un (1) an et plus d'ancienneté a droit à un congé payé de deux (2) jours à l'occasion de son mariage.

16.04 Nonobstant ce qui est mentionné en 16.05, le salarié qui a un (1) an et plus d'ancienneté a droit à un congé payé d'un (1) jour à l'occasion du mariage de son enfant.

16.05 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur fait coincider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié 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 un tel congé.

16.06 A) A l'exception de la clause "16.01", dans le cas de congés prévus à l'article XVI, un tel congé équivaut à (1/5) de la semaine normale de travail, pour le salarié régulier.

B) A l'exception de la clause "16.01", dans le cas de congés prévus à l'article XVI, le salarié à temps partiel est payé selon les heures programmées la journée dudit congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 A) Toute demande de permis d'absence sans paie non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement 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.

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:

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 D) (suite)

1) Besoins sérieux d'un membre proche de sa famille.

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) Problèmes personnels du salarié.

4) Cours de perfectionnement relatif à son travail.

E) Durant un permis d'absence, l'Employeur est responsable du maintien des avantages sociaux tels que:

- le régime d'assurance-groupe et le
- régime de soins dentaires de l'Union des Employés de Commerce.

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

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

L'Employeur verse à la salariée, à son retour d'un congé de maternité, l'équivalent d'une prestation d'une (1) journée de travail, à son taux de salaire.

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

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.02 (suite)

Durant un tel permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages sociaux prévus à la convention tels que:

- le régime d'assurance-groupe et
- le régime de soins dentaires des Employés de Commerce.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.01 L'Employeur continue à prendre des mesures raisonnables de façon à assurer la sécurité et la santé du salarié.

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:

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

Incapacité occasionnelle:

Ce terme signifie une absence de un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

Soixante-quatorze (74) heures renouvelables au 30 janvier de chaque année.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Eligibilité:

Le nouveau salarié régulier ou le salarié à temps partiel promu salarié régulier, bénéficie après trois (3) mois de service comme régulier, d'un crédit d'heures calculé au prorata, à compter de sa date d'embauche ou de sa promotion, selon le cas, jusqu'au 30 janvier suivant, sur la base suivante:

six point une heures (6.1) par mois complet. Par mois complet, on comprend:

a) Tout salarié régulier ou tout salarié à temps partiel promu régulier avant le 16 du mois en cours, bénéficie du crédit d'un (1) mois complet pour le mois où il a été embauché à titre de régulier.

b) Tout salarié régulier ou tout salarié à temps partiel promu régulier après le 16 du mois en cours, bénéficie du crédit d'un (1) mois complet pour le mois suivant son embauche à titre de régulier.

Paiement:

a) Le plein montant du salaire brut du salarié.

b) Toute heure non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er mars de chaque année.

c) Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 Conditions pour paiement (suite)

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

- le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence avant l'heure à laquelle il est programmé pour commencer ou au plus tard deux (2) heures après l'heure à laquelle il est programmé pour travailler et donner les renseignements suivants:

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

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

c) dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant au moins une (1) semaine avant la programmation du vendredi. L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus d'un (1) congé à la fois au même salarié dans la même semaine à moins de motif sérieux.

Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent être utilisés de façon concertée par les salariés.

18.03 A) ASSURANCES COLLECTIVES:

Dans les deux (2) mois suivant la signature de la convention collective, les salariés ayant trois (3) mois de service contribuent à deux pourcent (2%) de leur salaire au régime d'assurance-groupe de l'Employeur. Cette contribution est appliquée au paiement des primes d'assurance-salaire courte et longue durée.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 A) ASSURANCES COLLECTIVES: (suite)

Cependant, si les prestations d'assurance-salaire à court terme et à long terme deviennent imposables, l'Employeur modifie le régime d'assurance-salaire court terme et long terme pour que les prestations deviennent à quatre-vingt pourcent (80%) et à soixante-dix (70%) du salaire de base.

ASSURANCES COLLECTIVES: (Salariés réguliers)

Assurance-vie:

- Une (1) fois le salaire (annuel) pour le salarié sans personne à charge;

- Deux (2) fois le salaire (annuel) pour le salarié avec personne à charge;

Soins médicaux:

Remboursement des frais courants à quatre-vingt-dix pourcent (90%) après déduction de la franchise de vingt-cinq dollars ($25.00).

Assurance-salaire court terme:

L'assurance-indemnité salaire est de 66 2/3% du salaire brut de base et non imposable. Cette indemnité s'applique à compter de la première (1ière) journée en cas d'accident ou à compter du quatrième (4ième) jour ouvrable en cas de maladie, le tout pour une période de quinze (15) semaines.

Assurance-salaire à long terme:

A compter de la seizième (16ième) semaine d'absence jusqu'à l'âge de 65 ans, le salarié a droit à 66 2/3% de son salaire brut de base et non imposable.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 A) ASSURANCES COLLECTIVES: (Salariés réguliers) (suite)

Assurance invalidité à long terme:

Pour être admissible au régime d'assurance-groupe, le salarié régulier doit avoir complété trois (3) mois de service à ce titre pour l'Employeur.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du régime décrit ci-haut, l'Employeur maintient le régime actuel d'assurance-groupe.

Une copie de la police maîtresse est fournie à l'Union.

B) ASSURANCES COLLECTIVES: (Salariés à temps partiel)

Pour être admissible au régime décrit ci-haut, le salarié à temps partiel doit avoir complété un (1) an de service pour l'Employeur et avoir conservé une moyenne de vingt (20) heures de travail par semaine durant les six (6) mois compris entre le 1er janvier et le 30 juin ou le 1er juillet et le 31 décembre (2 périodes).

Dans un tel cas, le salarié à temps partiel est protégé pour les six (6) mois suivant une période par le régime d'assurance-groupe. Le salarié à temps partiel n'est couvert qu'à compter du 1er janvier ou du 1er juillet selon le calcul des heures travaillées duran les six (6) mois précédant une période.

Assurance-salaire court terme:

Cette indemnité non imposable se calcule à raison de 66 2/3% de son salaire brut basé sur une semaine de vingt (20) heures après une période de carence de cinq (5) jours ouvrables en cas de maladie ou à compter de la première journée en cas d'accident, le tout pour une (1) période de quinze (15) semaines.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 ASSURANCES COLLECTIVES: (salariés à temps partiel) (suite)

Assurance-vie:

Un montant de base de sept mille cinq cents dollars ($7.500.00).

Soins médicaux:

Remboursement des frais courants à quatre-vingt-dix pourcent (90%) après la déduction de la franchise de vingt-cinq dollars ($25.00) pour la couverture sans personne à charge seulement.

18.04 A) Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur le réinstalle au travail aussitôt que son état de santé lui permet 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 peut reprendre le travail plus tôt que prévu, avise l'Employeur, son remplaçant ou son supérieur immédiat 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.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical durant une absence pour maladie ou accident par le médecin désigné par l'Employeur.

L'examen médical pré-emploi d'un nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur.

18.06 A) A compter de la signature de la convention collective, l'Employeur contribue à la Caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, dix cents (0.10¢) l'heure travaillée par tous les salariés.

L'Employeur 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) Pour les fins du paragraphe A), heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

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.

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

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

D) Si dans la semaine suivant l'accident de travail un salarié ne reçoit pas son chèque de la CSST à cause de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la CSST et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

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 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.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

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

D) Le comité de sécurité et santé:

1° Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.

2° 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.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 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 du Comité 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 aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, cependant il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminer.

19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena pour des motifs non personnels reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 L'Employeur fournit les serviettes, vêtements, uniformes, vêtements protecteurs requis par l'Employeur ou pour raison de sécurité et de payer les frais de nettoyage de ces articles.

L'Employeur fournit deux (2) uniformes par an, de type nylon (fortrel) sans frais pour le salarié. Le salarié doit entretenir son uniforme à ses frais.

Au salarié travaillant à la réception et au service à l'automobile, l'Employeur fournit des gants et des coupes-vents pour les saisons froides.

L'Employeur fournit aussi des surtouts adéquats et des imperméables nécessaires.

Aucun salarié ne doit travailler ou même pénétrer dans un congélateur ou une chambre froide sans être vêtu de façon adéquate. L'Employeur fournit les vêtements adéquats nécessaires à ce travail.

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 la loi électorale applicable.

20.03 L'Employeur permet au salarié de garer son automobile dans le stationnement.

Les automobiles doivent être garées dans les sections désignées par lui.

20.04 Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.05 L'Employeur fournit au caissier une carpette de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

20.06 Salle de repos

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

20.07 A) 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 la semaine suivant cette retenue.

B) Fonds Solidarité F.T.Q.:

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer au Fonds de Solidarité de la F.T.Q.. L'Employeur retient sur la paie du salarié qui veut en faire partie le montant d'argent consenti par ce salarié et remettre cet argent au Fonds de Solidarité dans les quinze (15) jours suivants la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.08 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.

20.09 Aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié à moins que l'Employeur fasse le preuve que la plainte est justifiée.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter de sa signature et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 juillet 1987.

21.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention, 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.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

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

SIGNE A Montréal, CE 19 ième JOUR DU MOIS DE juin DE L'AN MIL-NEUF-CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
136307 CANADA INC.	Union des Employés de Commerce, Local 500 Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS SALARIES REGULIERS

AIDE-CAISSIER

Préposé:

- à l'emballage des commandes des clients;
- commandes à l'auto;
- aux travaux d'entretien dans l'établissement;
- au classement des bouteilles vides.

COMMIS "A"

Préposé:

- à l'emballage des viandes;
- à la caisse (service);
- au comptoir des fromages;
- au comptoir des charcuteries;
- au comptoir de la boulangerie;
- au petit-goûter;
- au comptoir d'information;
- au comptoir de café;
- au comptoir en vrac;
- à l'emballage de la boulangerie.

COMMIS "B"

Préposé:

- au travail général au département de l'épicerie;
- au travail général au département des fruits et légumes.
- au travail général au département de la boulangerie.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS SALARIES REGULIERS (suite)

BOUCHER

Préposé:

- au travail général au rayon de la viande.

GERANT DE DEPARTEMENT

Un (1) salarié régulier dans le rayon de l'épicerie;
Un (1) salarié régulier dans le rayon des viandes;
Un (1) salarié régulier dans le rayon du service;
Un (1) salarié régulier dans le rayon de la boulangerie;
Un (1) salarié régulier dans le rayon des fruits et légumes;

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS SALARIES TEMPS PARTIEL

COMMIS "A"

Préposé:

- à l'emballage des viandes;
- à la caisse;
- au comptoir des fromages;
- au comptoir des charcuteries;
- au comptoir de la boulangerie;
- au petit-goûter;
- au comptoir d'information;
- au comptoir de café;
- au comptoir en vrac;
- à l'emballage de la boulangerie.

COMMIS "B"

Préposé:

- au travail général au rayon de l'épicerie;
- au travail général au rayon des fruits et légumes;
- au travail général au rayon de la boulangerie.

BOUCHER

Préposé:

- au travail général au rayon de la viande.

AIDE - CAISSIER

Préposé:

- à l'emballage des commandes des clients;
- aux commandes à l'auto;
- aux travaux d'entretien dans l'établissement;
- au classement des bouteilles vides.

ANNEXE "B"

AUGMENTATIONS SALARIALES

Salariés réguliers:

1) Tout salarié régulier reçoit le lundi suivant la date de ratification, une augmentation de trois pourcent (3%) de salaire en vertu de l'échelle de salaire de sa classification qui entre en vigueur le 8 avril 1985 et continu de progresser à l'intérieur de sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

2) Tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de deux pourcent (2%) par semaine sur son salaire en date du 7 avril 1986 et continue de progresser dans sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

3) Tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de deux point cinq pourcent (2.5%) par semaine sur son salaire en date du 31 juillet 1986 et continue de progresser dans sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS SALARIALES (suite)

Salarié à temps partiel:

1) Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres à l'exception des aide-caissiers reçoit le lundi suivant la date de la ratification, une augmentation de trois pourcent (3%) sur les taux horaires à l'intérieur de leurs échelles de salaire et continue de progresser à l'intérieur de sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

2) Tout salarié à temps partiel, à l'exception des aide-caissiers et des nouveaux commis "A" et commis "B", reçoit en date du 7 avril 1986 une augmentation de deux pourcent (2%) sur son taux horaire à l'intérieur de leurs échelles de salaire et continue de progresser dans sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

3) Tout salarié à temps partiel, à l'exception des aide-caissières, reçoit en date du 31 juillet 1986 une augmentation de deux point cinq pourcent (2.5%) sur son taux horaire à l'intérieur de leurs échelles de salaire et continue de progresser à l'intérieur de sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

4) Tout salarié à temps partiel aide-caissier ne subit aucune réduction de salaire. Il conserve son salaire et continue de progresser dans la nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

ANNEXE "C"

ECHELLE DE SALAIRES

SALARIES REGULIERS

CLASSIFICATION	EFFECTIF LE	ANCIENNETE DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS
AIDE-CAISSIER:	08/04/85	242.05	278.19	299.55	306.66	318.24	336.06	347.85	366.40	378.41	397.68	416.04
	07/04/86	246.89	283.76	295.34	312.80	324.60	342.78	354.81	373.73	385.98	405.64	424.36
	31/07/86	253.06	290.85	302.73	320.62	332.72	351.35	363.68	383.07	395.63	415.78	434.97
COMMIS "A"	08/04/85	247.20	283.87	295.23	312.45	324.02	341.96	353.74	572.41	384.42	403.80	422.16
	07/04/86	252.14	289.55	301.15	318.20	330.50	348.80	360.82	379.85	392.11	411.88	430.60
	31/07/86	258.45	296.78	308.66	326.67	338.76	357.52	369.83	389.35	401.91	422.17	441.37
COMMIS "B"	08/04/85	262.65	300.90	312.26	329.81	341.38	359.65	371.44	340.42	402.43	428.27	446.63
BOULANGER	07/04/86	267.90	306.92	318.51	336.41	348.21	366.84	378.87	347.23	410.48	436.84	455.56
	31/07/86	274.60	314.59	326.47	344.82	356.91	376.01	388.34	355.91	420.74	447.76	466.95
BOUCHER	08/04/85	298.70	340.64	352.00	370.31	38.188	400.92	412.80	432.47	444.49	464.98	477.22
	07/04/86	304.67	347.45	359.04	377.72	389.92	408.93	420.95	441.12	453.38	474.28	486.76
	31/07/86	312.29	356.14	368.02	387.16	399.26	419.16	431.48	452.15	464.71	486.14	498.93

PRIME DE PREMIER COMMIS: QUINZE DOLLARS ($15.00) DE PLUS SUR LE SALAIRE DE LA CLASSIFICATION DANS LAQUELLE LE SALARIE EST AFFECTE.
PRIME DE CHEF DE NUIT: VINGT DOLLARS ($20.00) DE PLUS SUR LE SALAIRE DE LA CLASSIFICATION DANS LAQUELLE LE SALARIE EST AFFECTE.

ANNEXE "C" (SUITE)

ECHELLE DE SALAIRES

GERANTS DE RAYONS

CLASSIFICATION	EFFECTIF LE:	DEBUT	ANCIENNETE 6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
GERANT DU RAYON "EPICERIE"	07/04/85	477.22	489.46	501.69	513.93	526.17
	08/04/86	486.76	499.25	511.72	524.21	536.69
	31/07/86	497.72	511.73	524.52	537.31	550.12
GERANT DU RAYON "FRUITS ET LEGUMES"	07/04/85	477.22	489.46	501.69	513.93	526.17
	08/04/86	486.76	499.25	511.72	524.21	536.69
	31/07/86	497.72	511.73	524.52	537.31	550.12
GERANT DU RAYON "BOULANGERIE"	07/04/85	477.22	489.46	501.69	513.93	526.17
	08/04/86	486.76	499.25	511.72	524.21	536.69
	31/07/86	497.72	511.73	524.52	537.31	550.12
GERANT DU RAYON "VIANDE"	07/04/85	489.46	501.68	513.93	526.17	532.28
	08/04/86	499.25	511.71	524.21	536.69	542.95
	31/07/86	511.73	524.50	537.31	550.11	556.50

ANNEXE "C" (SUITE)

ECHELLE DE SALAIRES

GERANTS DE RAYONS

CLASSIFICATION	EFFECTIF LE:	DEBUT	ANCIENNETE 6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
GERANT DU RAYON "SERVICE"	08/04/85	434.35	446.63	458.87	471.10	483.34
	07/04/86	443.04	455.56	468.04	480.52	493.01
	31/07/86	454.11	466.95	479.74	492.54	505.33

ANNEXE "D"

ECHELLE DE SALAIRES

SALARIES A TEMPS PARTIEL

CLASSIFICATION	EFFECTIF LE	ANCIENNETE DEBUT	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4170
COMMIS "A"	08/04/85	6.51	7.48	7.78	8.23	8.53	9.00	9.31	9.81	10.13	10.63	11.11
	07/04/86	6.64	7.63	7.94	8.40	8.70	9.18	9.50	10.01	10.33	10.84	11.33
	31/07/86	6.81	7.82	8.13	8.61	8.92	9.41	9.73	10.27	10.59	11.11	11.65
COMMIS "B"	08/04/85	6.91	7.92	8.22	8.68	8.99	9.47	9.78	10.28	10.59	11.28	11.76
BOULANGER	07/04/86	7.05	8.08	8.38	8.85	9.17	9.66	9.98	10.49	10.80	11.51	11.99
	31/07/86	7.23	8.28	8.59	9.08	9.40	9.90	10.23	10.75	11.07	11.79	12.30
BOUCHER	08/04/85	7.85	8.97	9.27	9.75	10.05	10.56	10.87	11.38	11.70	12.24	12.57
	07/04/86	8.01	9.15	9.46	9.95	10.25	10.77	11.09	11.61	11.93	12.48	12.89
	31/07/86	8.21	9.38	9.69	10.19	10.51	11.04	11.37	11.90	12.23	12.79	13.14

ANNEXE "E"

ECHELLE DE SALAIRES

SALARIES A TEMPS PARTIEL EMBAUCHES APRES LE 8 AVRIL 1985

CLASSIFICATION	EFFECTIF LE	ANCIENNETE DEBUT	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4170	4576	4992	5408
AIDE-CAISSIER		5.00	5.20	5.40	5.65	5.90	6.15	6.40	6.65	6.90	7.15	7.45	7.75	8.00	8.31
COMMIS "A"		5.25	5.54	5.83	6.12	6.41	6.70	6.99	7.28	7.57	7.86	8.15	8.44	8.73	9.02
	31/07/86	5.38	5.68	5.98	6.27	6.57	6.87	7.17	7.46	7.76	8.06	8.35	8.85	8.95	9.25
COMMIS "B"		5.50	5.82	6.14	6.46	6.78	7.10	7.42	7.74	8.06	8.38	8.70	9.02	9.34	9.74
	31/07/86	5.64	5.97	6.29	6.62	6.95	7.28	7.61	7.93	8.67	8.60	8.92	9.25	9.57	9.98

ANNEXE "F"

FORMULE DE DISPONIBILITE

ETABLISSEMENT: _____

NOM DU SALARIE: _____ TEL: _____

CLASSIFICATION: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

ASSURANCE-SOCIALE: _____

DATE DE REMISE A L'EMPLOYEUR: _____

"DISPONIBILITE" DATE DE DEBUT: _____ DATE DE LA FIN: _____

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI

N.B. Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un X.

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non disponible par un O.

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer sa journée.

Signature du salarié: _____

COPIES:

A l'Employeur (initiales)	Au délégué (initiales)	Au salarié (initiales)

ANNEXE "G"

AVIS DE REMPLACEMENT

NOM DU SALARIE: _____

VOUS REMPLACEREZ: _____

ABSENT POUR: MALADIE: ☐ VACANCES: ☐ CONGE DE MATERNITE: ☐

A COMPTER DU: _____

JUSQU'AU: _____

SIGNATURES:

_____ Employeur _____ Date

_____ Délégué _____ Date

_____ Salarié _____ Date

ANNEXE "H"

MECANISME DE CREDIT D'HEURES ACCUMULEES POUR LES SALARIES 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 toute absence de huit (8) semaines ou moins, le salarié à temps partiel reçoit un crédit d'heures correspondant à ces heures programmées lors de son départ et ce, pour chacune des semaines où il est absent.

2) Pour toute absence 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:

ANNEXE "H" (suite)

MECANISME DE CREDIT D'HEURES ACCUMULEES POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL EN REGARD DES ECHELLES DE SALAIRES SEULEMENT (suite)

4) (suite)

l'Employeur prend les gains totaux du salarié à temps partiel à la date du congé statutaire et divise ses gains totaux par 0.004 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 "I"

LETTRE D'ENTENTE

Dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur offre à deux (2) salariés "Gérants de département" de l'établissement, le choix de devenir des "Assistants-gérants" d'établissement.

Cesdits gérants de département sont:

VIANDE:	Daniel GAUTHIER
EPICERIE:	Marcel PETIT
FRUITS ET LEGUMES:	Jean BELANGER
SERVICE:	Michèle SANTARI
BOULANGERIE:	Jean GONTHIER

Les deux (2) gérants de département qui ont choisi de devenir des assistants-gérants d'établissement sont automatiquement exclus de l'unité d'accréditation et perdent ainsi tous les droits que lui confère la convention collective.

Si aucun gérant de département accepte de devenir assistant-gérant d'établissement, il n'y a pas d'assistant-gérant d'établissement dans cet établissement.

Tout nouveau salarié embauché comme gérant de département est automatiquement inclu dans l'unité d'accréditation.

SIGNE A Montréal, CE 19 ième JOUR DU MOIS DE juin DE L'AN MIL-NEUF-CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
136307 CANADA INC.	Union des Employés de Commerce, Local 500 Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce

ANNEXE "J"

LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur reconnaît l'ancienneté ci-dessous aux salariés suivants:

DANIEL GAUTHIER:	17/06/75
MICHELE SANTARI:	04/04/74
MARCEL PETIT:	13/05/75
SYLVAIN DESROCHERS:	06/01/75
PIERRE POISAN:	07/04/75
JEAN BELANGER:	04/12/50
FRANCOIS CARDINAL:	03/12/80
JEAN GONTHIER:	14/07/82

Cette ancienneté sert à déterminer le nombre de semaines de vacances et/ou paiement de vacances et ne peut être utilisée pour d'autres avantages de la convention collective.

SIGNE A Montréal, CE 19ième JOUR DU MOIS DE juin DE L'AN MIL-NEUF-CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
136307 CANADA INC.	Union des Employés de Commerce, Local 500 Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce

EMPLOYEUR

ANNEXE "K"

RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

À L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE - LOCAL 500

1405 HENRI-BOURASSA O., SUITE 100, MONTRÉAL, P.Q. H3M 3B2 • TÉL. (514) 332-5825

PÉRIODE DE DÉDUCTION — PAGE 96.

DU — AU

COTISATION HEBDO RÉG. — SALAIRE DE BASE MINIM

COTISATION HEBDO PART — SALAIRE GAGNÉ MINIM

DROITS INITIATION RÉG. — DROITS INITIATION PART

INFORMATIONS À COMPLÉTER S'IL Y A LIEU

ASSURANCE SOCIALE	NOM DU MEMBRE	DATES NAISSANCE	DATES EMBAUCHE	DATES CESSATION	STATUT DU MEMBRE	TAUX SALAIRE		COTISATIONS REGULIERES & COTISATIONS D'AVANCE SEM. 1	SEM. 2	SEM. 3	SEM. 4	SEM. 5	TOTAL DED. PERIOD	TOTAUX SALAIRE / HRES TRAVAILLÉES
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	C					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
					TOTAUX		COTIS.	$						
							INIT.	$						

...ernement du Québec
...tre du Travail
...au du commissaire
...général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 07 109

...a 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 06187-9

Objet	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-28561-01	
Date	Signature: 85-06-19	Réception: 85-06-27	Durée	Du: 85-06-19	Au: 87-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	27

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés de Commerce, local 500 - UIEC Att.: M. Jacques Toupin, prés. 1405 H.-Bourassa O., suite 100 Montréal, Qué H3M 3B2	☐ Déposant 136307 Canada Inc. 99 boul de Gaulle Lorraine, Qué J6Z 3Z9
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-09 Activité 6310 (8) Affiliation 07*

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

Provigo 90 80-31-89

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /sg — Date: 85-07-12

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

RECHERCHE

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

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

ou ses successeurs,

ci-après appelée "l'Union"

28561-01 (4080-31-89)



3141 01 01

1984 - 1987

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: 136307 CANADA INC.

99, Boulevard Charles de Gaulle
Lorraine (Québec)
J6Z 3Z9

ci-après appelé "l'Employeur"

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 Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, affiliée à FAT, COI, CTC, FTQ.

ou ses successeurs,

ci-après appelée "l'Union"

TABLE DES MATIERES

		PAGE
	BUTS ET OBJECTIFS DE LA CONVENTION	2
.01 -	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION	3
.02 -	INTERPRETATION DES TERMES	4
.03 -	NOTES	6
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	7
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	30
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	33
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	35
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	36
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	45
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	46
ARTICLE XII	SALAIRES	49
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	53
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	55
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	60
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	62
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	64
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	66
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	75
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	76
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	78

TABLE DES MATIERES (SUITE)

		PAGE
ANNEXE "A"	CLASSIFICATIONS	80
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS SALARIALES	83
ANNEXE "C"	ECHELLE DE SALAIRES "SALARIES REGULIERS ET GERANTS DE RAYONS"	85
ANNEXE "D"	ECHELLE DE SALAIRES "SALARIES A TEMPS PARTIEL"	88
ANNEXE "E"	ECHELLE DE SALAIRES SALARIES A TEMPS PARTIEL EMBAUCHES APRES LA RATIFICATION	89
ANNEXE "F"	FORMULE DE DISPONIBILITE	90
ANNEXE "G"	AVIS DE REMPLACEMENT	91
ANNEXE "H"	MECANISME DE CREDIT D'HEURES ACCUMULEES POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL SEULEMENT	92
ANNEXE "I"	LETTRE D'ENTENTE	94
ANNEXE "J"	LETTRE D'ENTENTE	95
ANNEXE "K"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES	96

BUTS ET OBJECTIFS DE LA CONVENTION

Le but de la présente convention est d'établir les meilleures conditions de travail possible des salariés, de favoriser les bonnes relations entre employeur et salariés et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleur compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

.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, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement 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.

F) Promotion:

Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant dans certains cas des responsabilités accrues et/ou une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

F) Promotion (suite):

Le changement de statut de temps partiel à régulier doit toujours être interprêté comme une promotion même si le maximum de la classification convoitée est égal ou inférieur.

G) Rétrogradation:

Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant dans certains cas des responsabilités moindres et/ou une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

H) Jour:

A moins de stipulation contraire, le mot jour 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 pour quatre (4) semaines consécutives et plus.

.03 - NOTES

A) Masculin - Féminin

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

Singulier - Pluriel

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

B) Annexes

Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention.

C) Législation supérieure à la convention

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention, ces avantages prévalent automatiquement

D) Langue officielle de travail

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

E) Titres et sous-titres

Les titres et sous-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 syndical 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'exclusion du personnel automatiquement exclu par la Loi, tel que le gérant de marché ou ses assistants".

Etablissement visé:

99, Boulevard Charles De Gaulle
Lorraine (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.

Le salarié peut porter son bouton d'Union au travail.

1.03 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucun salarié régi par celle-ci.

1.04 En autant que cette unité de négociation est concernée, 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)

1.04 (suite)

D'autre part, tous les conflits de juridiction qui peuvent survenir entre l'Union, d'autres Unions avec qui l'Employeur peut avoir des conventions de travail, soient réglés entre Union: il n'y a pas de grève, sortie en masse, piquetage, boycottage, ralentissement ou cessation de travail par suite de tels conflits de juridiction.

1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention contrevient aux lois applicables et/ou devient nulle ou sans effet, les parties négocient l'une ou l'autre des clauses de la convention qui peut être ainsi invalidée. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'Employeurapplique 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.

1.06 A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel à l'établissement.

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent que:

1° Le gérant de l'établissement et deux (2) assistants-gérants peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent nécessaire. (Voir annexe "I").

2° Les superviseurs et/ou spécialistes font leur travail de supervision.

3° Aucun représentant de fournisseurs n'exécutent de travail manuel à l'exception des épices et des produits non-comestibles (rack-jobbings).

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) 2° (suite)

a° Dans les cas de démonstrations d'échantillons, le représentant est autorisé à manipuler la marchandise en démonstration dans l'établissement, à distribuer des échantillons mais ne peut remplir les étalages de l'établissement.

b° Dans les cas de rénovations, un délai de quinze (15) jours est loisible à l'Employeur. L'Employeur doit préalablement aviser l'Union par écrit d'une telle situation.

c° Un (1) représentant de fournisseur peut travailler avec un (1) salarié régulier à monter les étalages spéciaux.

d° 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 deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie 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.

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 C'est le droit et le pouvoir de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main-d'oeuvre en accord avec ses engagements et ses reponsablilités.

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

b) d'établir les exigences normales pour remplir chaque tâche;

c) d'embaucher, congédier, diriger, classifier, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;

d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et lecomportement des salariés et administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;

e) de choisir et de décider des marchandises à vendre et à manipuler dans l'établissement sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;

f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

g) L'exercice des droits de la direction est sujet à la procédure de griefs s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention et/ou s'il résulte en mesures disciplinaires et/ou s'il est utilisé de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification s'il le désire. Il doit cependant négocier avec l'Union avant de créer un nouvel emploi et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question des conditions de travail de ce nouvel emploi et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la convention.

L'Employeur informe l'Union par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouvel emploi 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 congédiement pour le salarié régulier en place.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

3.01 Tout salarié, régi par la présente convention, doit comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle durant la durée de la présente convention. L'Union doit fournir à l'Employeur les motifs de l'expulsion d'un salarié par écrit.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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

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

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 et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.

3.04 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 dans les quinze (15) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mise à jour au moment de l'émission de chaque rapport et qui comprennent entre autres:

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.04 (suite)

- le nom et prénom du salarié;
- le numéro du salarié;
- le numéro d'assurance sociale;
- le total des cotisations pour chaque salarié pour le mois courant;
- le total d'initiation pour chaque salarié pour le mois courant;
- le code de classification;
- le taux de salaire du salarié;

S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, numéro d'assurance sociale, sa date de naissance, sa date d'emploi et si un salarié termine son emploi, la date de sa cessation d'emploi.

3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 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.

3.07 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif et/ou l'élection d'un délégué ou d'un assistant-délégué d'Union, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.08 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.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention sont observés. Ces représentans syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

Le représentant syndical lorsque nécessaire, peut avoir accès à l'établissement après les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention sont observés après avoir avisé le gérant de l'établissement ou, s'il est absent, son remplaçant de la date qu'il veut visiter l'établissement.

4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période 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 ou un poste similaire si son poste a été aboli.

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient à ses frais les avantages sociaux, tels que:

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 (suite)

- le plan d'assurance-groupe;

- les soins dentaires de l'Union des Employés de Commerce.

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

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans perte de droits acquis par la convention 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 dix (10) 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'accorderun tel permis d'absence durant la période du 1er décembre au 10 janvier.

c) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile pour de telles absences dans l'établissement.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 D) (suite)

d) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié à la fois dans l'établissement pour chaque activité.

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.

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.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.05 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés. Le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué bien que ce dernier puisse exercer les mêmes fonctions.

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

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

4.06 Le délégué d'Union a son travail à accomplir pour l'Employeur; cependant, le délégué peut enquêter et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés au travail afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail

Le délégué d'Union doit aviser son gérant de rayon avant de quitter son travail ou son gérant d'établissement ou son remplaçant si le délégué est un gérant de rayon.

4.07 Seul le salarié ayant au moins six (6) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peut être admissible au poste de délégué ou assistant-délégué d'Union.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.08 L'Union fournit à l'Employeur le nom du délégué et des assistants-délégués d'Union. Le délégué et les assistants délégués sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.

4.09 A) Le délégué et les assistants-délégués d'Union ne subissent aucune discrimination en raison de leurs fonctions syndicales.

B) Le délégué d'Union n'est pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel il est qualifié.

4.10 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un (1) salarié ayant au moins six (6) mois d'ancienneté ou de service auprès de l'Employeur.

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 en tout temps 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'assemblées;

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.11 A) (suite)

3) avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de tout affichage de l'Union est remise à l'Employeur en même temps.

B) L'Union remet copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribuées sur les lieux de travail.

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

Les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 A) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, 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 régulier ou les deux cents (200) premières heures travaillées de tout salarié à temps partiel doivent être considérées comme une période de probation et durant cette période, l'Employeur peut renvoyer ledit salarié sans avis ni recours.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 C) (suite)

Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, ce salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de celle-ci.

D) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident.

E) Une (1) fois l'an, vers le 1er janvier, 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;
- son numéro d'établissement;
- la classification du salarié;
- son numéro d'assurance sociale;

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

F) Si deux ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguité pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre l'alphabétique de leur nom de famille (naissance).

5.02 Tout salarié perd son emploi et ses droits. d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes seulement:

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

2° S'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à un (1) jour ouvrable suivant son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission;

3a° S'il est mis à pied pour une période continue de plus de douze (12) mois pour un salarié régulier;

b° S'il est mis à pied pour une période continue de plus de neuf (9) mois pour un salarié à temps partiel;

4a° Si le salarié régulier est absent de son travail sans permission et sans raison justifiable pour une période de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs;

b° Si le salarié à temps partiel est absent de son travail sans permission et sans raison justifiable pour une période de plus de trois (3) semaines consécutives, à moins de fournir par écrit les motifs satisfaisants;

5° S'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que le défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par courrier recommandé expédié au salarié à la dernière adresse connue de l'Employeur avec copie adressée à l'Union.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 A) L'ancienneté du salarié régulier prévaut dans tous les cas de réduction du personnel en autant que le salarié qui reste à l'emploi de l'Employeur possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

B) L'ancienneté des salariés à temps partiel prévaut dans tous les cas de réduction du personnel, en autant que les salariés qu restent à l'emploi possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir.

C) L'Employeur rappelle le salarié qui a retenu ses droit d'ancienneté, par ordre d'ancienneté, s'il peut remplir les exigences normales de la fonction.

D) 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.

E) Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 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 neuf (9) mois.

5.05 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction. Il conserve son statut et son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles à temps partiel ainsi que son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées s'il travaille dans la même classification qu'il détenait avant sa mise à pied et il continu à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

Dans le cas d'un salarié régulier en mise à pied qui travaille dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le maximum de la classification qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux (2).

De plus, le salarié régulier en mise à pied qui travaille à temps partiel conserve les avantages sociaux suivants:

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 (suite)

1° Il a un choix prioritaire de vacances sur les salariés à temps partiel et bénéficie d'une paie de vacances selon le pourcentage (%) du salaire gagné selon le tableau prévu en 14.01;

2° Il bénéficie des congés sociaux du salarié régulier prévus à l'article XVI;

3° Il conserve le crédit d'heures pour incapacité occasionnelle qu'il détenait au moment de sa mise à pied et en bénéficie jusqu'à la date du renouvellement, soit le 31 janvier suivant. S'il demeure sur la liste de rappel au 31 janvier suivant, il se voit créditer un nombre d'heures calculé au prorata pour la période du 31 janvier jusqu'à la fin de sa période de rappel;

4° Les prestations d'assurance pour maladie sont payées sur la base de la moyenne des quatre (4) semaines travaillées précédent la semaine de l'absence, sans toutefois excéder soixante-six et deux tiers pourcent (66 2/3%) non imposable de son salaire hebdomdaire;

5° La participation aux régimes d'avantages sociaux (assurance-groupe et soins dentaires) se fait en considération de son statut de salarié régulier;

6° Les congés statutaires sont payés conformément aux conditions stipulées à l'article XV.

7° Le boni de Noël est payé suivant le calcul applicable au salarié régulier.

Nonobsant ce qui est stipulé ci-haut, le salarié régulier en mise à pied qui travaille comme temps partiel est soumis aux particularités suivantes:

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 (suite)

Il est régi par le mode de programmation du salarié à temps partiel et il peut, entre autres, travailler plus d'un (1) soir par semaine.

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

5.06 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire par écrit en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction qu'il désire. Dans un tel cas, il perd son statut de régulier et il est soumis aux conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération telle que décrite en annexe "D". Son ancienneté lui est reconnu à compter de sa date d'embauchage.

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

5.07 A) Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

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

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié par écrit en présence du délégué ou de l'assistantdélégué d'Union avec copie adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 B) Tout salarié à temps partiel qui a terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis écrit selon le tableau suivant:

Ancienneté	Préavis
Moins d'un (1) an d'ancienneté:	Deux (2) jours
Un (1) an d'ancienneté et plus:	Trois (3) jours

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

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de l'expédition du préavis au salarié concerné.

C) Cette clause ne s'applique pas dans le cas de feu ou d'inondation.

5.08 Le salarié à temps partiel mis à pied par suite d'un manque de travail reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant neuf (9) mois pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel en mise à pied et du rappel au travail. Un tel salarié conserve un droit prioritaire à un rappel pour un emploi à temps partiel dans l'établissement en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 Lorsqu'un salarié est promu à un poste hors de l'unité de négociation, une période d'essai de six (6) mois lui est accordée. Pendant une telle 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 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 au poste qu'il occupait avant d'être promu.

5.10 A) Lorsqu'une fonction devient disponible, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe au salarié qui peut remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction et qui possède le plus d'ancienneté.

B) L'ancienneté doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion.

Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout candidat de l'extérieur pour tout poste disponible parmi les salariés réguliers à l'intérieur de l'unité d'accréditation en autant qu'il puisse remplir la tâtache selon les exigences normales de la fonction et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire selon la classification à remplir.

C) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours dans l'établissement, le nom et l'ancienneté du salarié promu, le nom du nouveau salarié régulier ainsi que sa fonction dans les sept (7) jours suivant ladite promotion ou embauche.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 D) Si un salarié juge qu'il aurait dû être choisi, il peut obtenir des explications et recourir à la procédure de grief dans les délais prévus à la clause 7.02.

E) Si l'Employeur comble une promotion ou embauche sans que le mécanisme d'affichage prévu en A) ait été suivi, un grief peut être fait en tout temps.

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

5.12 Dans tous les cas de promotion, une période d'essai de trente (30) jours travaillés est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le taux minimum établi pour cette classification ou le taux immédiatement supérieur au sien dans ladite classification et il peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction s'il ne rencontre pas toutes les exigences de la nouvelle fonction. 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.

Les parties peuvent s'entendre, par écrit, pour réduire ou prolonger la période d'essai pour un maximum de trente (30) jours de travail.

5.13 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologigue ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100).

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

Il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte à l'exception de la période d'attente pour le régime d'assurance-groupe et de la période d'attente pour l'admissibilité des congés occasionnels. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

5.15 Lorsqu'il y a mésentente 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.

5.16 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.

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

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 A) Le gérant de l'établissement 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 a-dressé 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. Le salarié impliqué peut demander au délégué de se retirer, s'il le désire.

Lorsque le délégué et/ou l'assistant-délégué est réprimandé verbalement et/ou officiellement par écrit, il peut demander d'être accompagné par un salarié de son choix présent sur les lieux dans l'établissement.

C) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de congédiement ou suspension pour cause grave.

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

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

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

F) Tout avis écrit doit être fait selon les règles établies à l'article VI 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'avis. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, sinon il est considéré comme nul et irrecevable.

6.02 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et s'il y a lieu de l'appliquer le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

B) Il reçoit le salaire maximum de la classification où il est rétrogradé ou celui qu'il avait avant sa rétrogradation, soit le moins élevé des deux (2).

C) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'au moins 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.

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

6.03 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.04 Aucun salarié n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. Si le salarié accepte de se soumettre à de tels épreuves, il est accompagné par le délégué d'Union et/ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical. Si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un salarié de son choix présent sur les lieux dans l'établissement. Le salarié impliqué peut demander à la personne qui l'accompagne de se retirer, s'il le désire.

6.05 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.

6.06 A) Aucun avis écrit, plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

B) La signature d'un salarié sur tout avis ou document ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

C) Un salarié désirant voir son dossier disciplinaire, peut en faire la demande à son gérant d'établissement ou son remplaçant.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

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

7.02 PREMIERE ETAPE: Verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant

Le salarié, le délégué ou le représentant syndical doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement ou à son remplaçant dans les vingt et un (21) jours de l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement ou son remplaçant doit être rendue verbalement dans les quatorze (14) jours de la réception du grief.

7.03 DEUXIEME ETAPE: Par écrit au gérant de l'établissement ou son remplaçant

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit poster le grief par écrit au gérant de l'établissement ou son remplaçant dans les quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit rendre sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours de la réceptiondu grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.04 A) Dans le cas d'un congédiement, d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'une mise à pied, un grief doit être soumis dans les quatorze (14) jours de la date du congédiement, de la suspension, de la rétrogradation ou de la mise à pied et il est étudié à compter de la deuxième (2ième) étape.

B) Le grief relatif au taux de salaire est étudié à compter de la deuxième (2ième) étape et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable, inclut la date à laquelle l'augmentation entre en vigueur.

C) L'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.

D) L'Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs de la façon suivante:

1° Dans le cas d'un grief de l'Union, il est transmis par le Président de l'Union ou son remplaçant au gérant de l'établissement ou à son remplaçant qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise au bureau de l'Union.

2° Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis par le gérant de l'établissement ou son remplaçant au Président de l'Union ou son remplaçant qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise au Bureau de l'Employeur.

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

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.06 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, les parties produisent le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

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 vingt et un (21) jours; le salarié doit alors procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 A) 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.

B) Avant de soumettre un grief à l'arbitrage, les parties peuvent tenter de s'entendre sur le choix de l'arbitre.

8.02 A) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dipositions 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 collective.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.02 B) L'arbitre dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a la juridiction de décréter le réembauchage du salarié et d'établir tout montant dû au salarié.

L'arbitre, dans le cas d'un avis écrit, a juridiction pour annuler ou maintenir la décision de l'Employeur.

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) L'horaire quotidien de travail doit prévoir des heures 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) Un salarié ne peut travailler à plus d'une (1) équipe à la fois au cours d'une même semaine, sauf de son consentement.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.04 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 de jour est répartie selon les règles qui suivent:

1) trente-huit (38) heures par semaine;

2) cinq (5) jours consécutifs par semaine; cependant, un salarié régulier de jour peut, s'il le désire, renoncer à cinq (5) jours consécutifs pour cinq (5) jours non consécutifs;

3) quatre (4) jours de huit (8) heures consécutives maximum et un (1) jour de dix (10) heures consécutives maximum, le jeudi ou le vendredi;

4) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

B) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel de jour 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; cependant, un salarié à temps partiel peut travailler quatre (4) heures seulement au cours d'une semaine s'il remplace un salarié absent déjà programmé par l'Employeur;

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 B) (suite)

4) huit (8) heures consécutives maximum les lundi, mardi, mercredi et samedi;

5) dix (10) heures consécutives maximum le jeudi et le vendredi;

6) quatre (4) heures minimum par jour.

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

1° Le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures trente (18:30H) 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 heure trente (21:30H).

2° Le salarié à temps partiel de jour peut être tenu de travailler après dix-huit heures trente (18:30H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente (21:30H).

3° Durant la période des fêtes, (i.e. du 11 décembre au 1er janvier inclusivement) le salarié de jour peut être tenu de travailler deux (2) soirs par semaine en autant que ces deux (2) soirs ne soient pas consécutifs et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04 (suite)

4° L'horaire de travail du salarié de jour doit se terminer au plus tard une demi (1/2) heure après la fermeture de l'établissement le samedi.

9.05 Le salarié de l'équipe de nuit est celui dont l'horaire de travail est étalé entre vingt et une heures (21:00H) et huit heures trente (8:30H).

L'horaire des périodes quotidiennes de travail du salarié régulier est uniforme durant les cinq (5) jours (nuits) de la semaine (i.e. chacun des salariés de nuit est programmé à commencer et à terminer sa période de travail à la même heure durant les cinq (5) jours (nuits) de la semaine).

Un salarié régulier peut, s'il le désire, renoncer à travailler des périodes quotidiennes de travail uniformes durant les cinq (5) jours (nuits) de la semaine.

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 B) Le salarié régulier qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit à l'Employeur. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines de la réception de ladite demande, l'Employeur doit muter ce salarié à l'équipe de jour à la place du salarié régulier de l'équipe de jour qui a le moins d'ancienneté dans la même classification du même rayon de l'établissement. Cependant, ce salarié ne peut faire une autre demande de mutation d'équipe avant six (6) mois.

Le salarié régulier ainsi déplacé doit prendre la place de celui qui a fait une telle demande.

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

9.07 Aucun salarié ne travaille plus de trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement les 24 et 31 décembre.

9.08 A) L'horaire de travail, écrit à l'encre, indiquant le nom et le prénom du salarié est affiché dans chaque rayon avant douze heures (12:00H), le vendredi de chaque semaine.

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).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 C) (suite)

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.

D) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail du salarié régulier et celui du salarié à temps partiel et indique également l'ancienneté du salarié à temps partiel.

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 de son travail au moment de l'affichage doit prendre les moyens nécessaire pour prendre connaissance de son horaire de travail. Si une modification est apportée à son horaire et qu'il est absent au moment ou après la modification, l'Employeur doit aviser le salarié de la modification sinon, il conserve le même horaire de travail que celui affiché au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 A) Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans son rayon de travail, de même lorsque le salarié termine sa journée de travail, il poinçonne sa carte de présence lorsqu'il sort de son rayon. Il poinçonne sa carte de présence avant et après son repas et il poinçonne au verso de sa carte de présence avant et après sa pause payée.

B) 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.

C) En cas d'omission de pointer sa carte de présence, le salarié doit la faire initialer par le gérant de l'établissement ou son assistant ou par son gérant de rayon.

9.10 A) Un ou des salariés à temps partiel ne sont pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier.

B) La programmation et la distribution des heures de travail du salarié à temps partiel se fait de la façon suivante:

1) Une liste de disponibilité par classification du salarié à temps partiel est complétée à tous les deux (2) mois soit: le 30 mai, le 30 juillet, le 30 septembre, le 30 novembre, le 30 janvier et le 30 mars. (ANNEXE "F").

Cette liste indique le nom, la date d'ancienneté et les heures disponibles où chaque salarié est disponible. Une copie de ladite liste doit être remise au délégué d'Union au moment de son entrée en vigueur.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.10 B) 2) La disponibilité du salarié à temps partiel est valable en autant qu'elle comporte un minimum de sept (7) heures au cours d'une (1) semaine, s'il est disponible.

3) L'Employeur doit utiliser cette liste de disponibilité pour distribuer les heures de travail. Le salarié à temps partiel est programmé par ordre d'ancienneté dans sa classification dans son rayon prioritairement et ensuite dans un autre rayon si son ancienneté le lui permet de façon à procurer au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant qu'il soit disponible selon sa formule de disponibilité et qu'il puisse effectuer le travail à accomplir, ce deuxième choix ne doit pas entrer en conflit avec sa programmation.

4) Dans le cas d'un nouveau salarié embauché entre deux (2) liste, l'Employeur doit respecter en premier lieu la liste de disponibilité de tout salarié à temps partiel inscrit sur la liste originale et par la suite, accorder de heures disponibles selon la disponibilité et l'ancienneté du nouveau salarié.

5) Une fois la liste de disponibilité complétée et remise au délégué, un salarié à temps partiel ne peut augmenter ni réduire le nombre de ses heures disponibles pour le reste de la période tel que stipulé en 1); cependant, s'il ne peut respecter une journée complète de disponibilité telle qu'indiqué sur la liste pour le reste de ladite période, il voit cette journée complète être rayée de ladite liste de disponibilité.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.10 B) (suite)

5) (suite)

Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut, le salarié à temps partiel étudiant qui ne peut respecter sa formule de disponibilité à cause d'un changement à son horaire d'étude, dans de tels cas, le salarié à temps partiel étudiant, peut, en tout temps, modifier sa formule de disponibilité et cette nouvelle formule s'applique à compter du lundi suivant la remise à l'Employeur.

6) Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille en moyenne trente-cinq (35) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives, à l'exception d'un remplacement pour maladie ou accident n'excédant pas six (6) semaines ou pour vacances ou congé de maternité, un salarié à temps partiel ou régulier mis à pied est embauché ou rappelé selon le cas à titre de salarié régulier, selon la procédure de l'article V, en autant qu'il soit programmé selon l'horaire du régulier. Dans le cas de remplacement de maladie, vacances ou congé de maternité tel que stipulé ci-haut, le salarié doit être préalablement avisé par écrit avec la formule apparaissant à l'annexe "G".

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 A) Le salarié de jour a droit à une (1) heure sans paie pour le dîner et une (1) heure pour le souper s'il travaille le soir.

B) La période de dîner commence à onze heures trente minutes (11:30H) pour se terminer au plus tard à quatorze heures trente minutes (14:30H).

C) La période de souper commence à seize heures trente minutes (16:30H) pour se terminer au plus tard à dix-neuf heures (19:00H).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi-heure (½) 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; cependant, si un salarié doit travailler plus de sept (7) heures au cours d'une journée, dans un tel cas, il doit prendre sa période de repas.

10.04 A) Le salarié régulier a droit de 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 pour une période de moins de cinq heures trente minutes (5:30H) a droit à une pause payée de quinze minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période de cinq heures trente minutes (5:30H) et plus a droit à deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.04 C) 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.

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 sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti", sauf les cas fortuits et peuvent être pris hors de la zone de travail, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement au choix du salarié.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail.

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 (1½).

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

Le salarié n'a pas droit au taux de temps et demi (11/2) s'il ne fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire avant et/ou après sa journée normale de travail programmée.

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

Le temps supplémentaire doit être autorisé par le gérant de l'établissement ou son remplaçant ou par le gérant de rayon.

11.02 A) Toutes les heures de travail effectuées par un salarié régulier le jour de congé hebdomadaire sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6è) journée de travail est rémunérée au taux de temps et demi (1½).

11.03 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 ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en plus de ces quatre (4) heures.

11.06 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 qui s'applique.

11.07 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, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire.

1) Non prévisible

Pour faire faire du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement, en procédant d'abord parmi le salarié régulier présent et ensuite parmi le salarié à temps partiel présent.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.07 (suite)

1) Non-prévisible (suite)

S'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, un salarié présent est assigné par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon de l'établissement en procédant d'abord parmi le salarié à temps partiel présent et ensuite parmi le salarié régulier présent.

2) Prévisible

Lorsque le temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur doit le déterminer le plus tôt possible et il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon de l'établissement en procédant d'abord parmi le salarié régulier et ensuite parmi le salarié à temps partiel.

S'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, un salarié est assigné par ordre inverse d'ancienneté en procédant d'abord parmi le salarié à temps partiel et ensuite parmi le salarié régulier.

ARTICLE XII - SALAIRES

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

B) Les échelles minimales de salaire et leur date de mise en vigueur paraissent aux annexes "C", "D" et "E".

C) Les augmentations de salaire paraissent à l'annexe "B".

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.02 L'adoption de la présente convention n'entraîne ni réduction de salaire, ni mise à pied, à moins de spécifications contraires établies dans cette convention.

12.03 A) Le salarié est payé le jeudi avant dix-sept heures (17:00H) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

L'Employeur permet au salarié qui le désire, de changer son chèque de paie à l'établissement.

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.

12.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour lesretenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.

12.05 A) Les augmentations de salaires des salariés réguliers dûes à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le jour même.

B) Les augmentations de salaires des salariés à temps partiel dûes à une progression dans l'échelle de salaire entrent en vigueur le lundi le plus près de la date de sa progression.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.06 Le salarié promu à une classification supérieure à la sienne est rétribué à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire actuel.

Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette classification, il continue de progresser dans l'échelle jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.07 A) Le salarié régulier 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.

B) Le salarié à temps partiel qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à ses heures travaillées et/ou créditées, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit les heures travaillées et/ou créditées requises pour justifier ce taux.

C) Le gérant de rayon est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon; cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un gérant de rayon soit rétribué à un taux supérieur au taux maximum prévu à la convention.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.08 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 régulier assigné par l'Employeur à un poste dans une classificaiton supérieure à la sienne pour une période d'une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou un minimum de quinze dollars ($15.00) par semaine ou trois dollars ($3.00) par jour, soit le plus élevé des deux (2), en autant que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification à laquelle il est assigné. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification à laquelle il est assigné.

C) Le salarié régulier assigné par l'Employeur pour remplacer temporairement un gérant de rayon pour une période d'une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou un minimum de vingt dollars ($20.00) par semaine ou quatre dollars ($4.00) par jour, soit le plus élevé des deux en autant que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification à laquelle il est assigné. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification à laquelle il est assigné.

D) Le salarié à temps partiel qui travaille dans une classification supérieure à la sienne pour une période d'une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou un minimum de trente-sept cents (0.37¢) l'heure, soit le plus élevé des deux (2), en autant que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification à laquelle il travaille. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification à laquelle il travaille.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.08 E) La prime de remplacement prévue en B) et C) ne s'applique pas dans le cas d'un remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire.

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

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

A) Le salarié de l'équipe de nuit reçoit une prime de soixante-quinze cents ($0.75) l'heure.

B) Le salarié régulier faisant régulièrement partie de l'équipe de nuit reçoit sa prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans sa paie de vacances ou de congé statutaire.

C) Le salarié qui reçoit la prime de premier commis et de chef de nuit reçoit sa prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans sa paie de vacances ou de congé statutaire payé.

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). Lorsqu'un salarié travaille en temps supplémentaire après dix-huit heures et trente minutes (18:30H) la prime de souper lui est payée seulement s'il travaille jusqu'à dix-neuf heures (19:00H).

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.02 B) Une prime de trois dollars et cinquante cents ($3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel qui dans une journée travaille sept (7) heures ou plus et après dix-huit heures trente (18:30H).

13.03 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tout salarié le 2ième jeudi de 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 reçoit deux pour-cent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédente, sans toutefois excéder son taux de salaire hebdomadaire régulier.

C) Le salarié à temps partiel reçoit deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année en cours et le 1er décembre de l'année précédante.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 A) L'Employeur accorde des vacances selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

SALARIE REGULIER :

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES ET CHOMEES
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours (maximum dix (10) jours ouvrables).
Un (1) an	Deux (2) semaines de salaire régulier ou quatre pourcent (4%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours soit le plus élevé des deux.
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines de salaire régulier ou six pourcent (6%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours soit le plus élevé des deux.
Huit (8) ans	Quatre (4) semaines de salaire régulier ou huit pourcent (8%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours soit le plus élevé des deux.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semains de salaire régulier ou dix pourcent (10%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours soit le plus élevé des deux.

L'année de référence pour les vacances est du 1er mai de l'année précédente au 1er mai de l'année en cours.

*Gains totaux excluent le boni de Noël et les heures monnayables en "18.02".

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 B) (suite)

SALARIE A TEMPS PARTIEL :

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES ET CHOMEES
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours (maximum dix (10) jours ouvrables).
Un (1) an	Deux (2) semaines payables à quatre pourcent (4%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours.
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines payables à six pourcent (6%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours.
Huit (8) ans	Quatre (4) semaines payables à huit pourcent (8%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines payables à dix pourcent (10%) des gains totaux précédant le 30 avril de l'année en cours.

L'année de référence pour les vacances est du 1er mai de l'année précédente au 1er mai de l'année en cours.

*Gains totaux excluent le boni de Noël.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.02 A) Le salarié régulier reçoit sa paie de vacances avant son départ pour ses vacances.

B) Le salarié à temps partiel reçoit le paiement de ses vacances le premier (1er) jeudi de juin de chaque année.

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

B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement et par rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

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. L'Employeur remet au délégué d'Union une copie de la liste de vacances.

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 30 avril de l'année suivante, à l'exception de la période du 10 décembre au 10 janvier.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.06 Un salarié 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 doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours. Le maximum des vacances anticipées est de deux (2) semaines.

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.

Le salarié qui prend des vacances anticipées est payé selon le pourcentage prévu à l'échelle de vacances. Si une différence lui est due, elle est remise en salaire le ou vers le 1er mai.

14.07 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon en respectant les quantum minimum suivants:

1) dans un rayon ayant cinq (5) salariés réguliers ou moins, un minimum de un (1) salarié;

2) dans un rayon ayant six (6) salariés réguliers mais moins de dix (10), un minimum de deux (2) salariés;

3) dans un rayon de dix (10) salariés réguliers et plus, un minimum de trois (3) salariés peuvent partir en même temps pour vacances.

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.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.08 B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

C) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par les personnes exclues de l'unité d'accréditation.

14.09 Le salarié a droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non consécutives de vacances durant la période normale de vacances.

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

14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives.

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.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.12 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances non payé dû au moment de son départ, basé sur ce que l'Employeur lui doit selon 14.01. Le salarié congédié pour vol ou fraude reçoit seulement le taux prescrit par la loi.

14.13 Pour chaque jour férié, 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 en autant que possible au choix du salarié.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Jour de l'An

Lendemain du Jour de l'An

Lundi de Pâques

Fête de Dollard

Fête Nationale des Québécois

La Confédération

Fête du Travail

Action de Grâces

Noël

Lendemain de Noël

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.01 (suite)

Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence.

L'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 dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans une loi applicable au salarié.

15.03 Le congé se définit comme étant la période comprise en 00.01H et et 24:00H 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.

B) Un congé statutaire équivaut à un cinquième (1/5) d'une semaine normale.

C) Au cours d'une semaine comportant un ou deux congé(s) statutaire(s), 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 en 15.01, le salarié doit avoir travaillé durant la durant la semaine qui précède ledit congé ou la semaine dudit congé statutaire.

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 cent soixante (160) kilomètres de son domicile.

C) 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).

D) Les congés stipulés en "A, B et C" sont payés en autant qu'ils sont pris de façon consécutive 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 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 garanti 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.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.03 A) Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à un congé payé d'un (1) jour à l'occasion de son mariage.

B) Le salarié qui a un (1) an et plus d'ancienneté a droit à un congé payé de deux (2) jours à l'occasion de son mariage.

16.04 Nonobstant ce qui est mentionné en 16.05, le salarié qui a un (1) an et plus d'ancienneté a droit à un congé payé d'un (1) jour à l'occasion du mariage de son enfant.

16.05 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur fait coincider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié 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 un tel congé.

16.06 A) A l'exception de la clause "16.01", dans le cas de congés prévus à l'article XVI, un tel congé équivaut à (1/5) de la semaine normale de travail, pour le salarié régulier.

B) A l'exception de la clause "16.01", dans le cas de congés prévus à l'article XVI, le salarié à temps partiel est payé selon les heures programmées la journée dudit congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 A) Toute demande de permis d'absence sans paie non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement 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.

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:

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 D) (suite)

1) Besoins sérieux d'un membre proche de sa famille.

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) Problèmes personnels du salarié.

4) Cours de perfectionnement relatif à son travail.

E) Durant un permis d'absence, l'Employeur est responsable du maintien des avantages sociaux tels que:

- le régime d'assurance-groupe et le
- régime de soins dentaires de l'Union des Employés de Commerce.

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

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

L'Employeur verse à la salariée, à son retour d'un congé de maternité, l'équivalent d'une prestation d'une (1) journée de travail, à son taux de salaire.

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

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.02 (suite)

Durant un tel permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages sociaux prévus à la convention tels que:

- le régime d'assurance-groupe et
- le régime de soins dentaires des Employés de Commerce.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.01 L'Employeur continue à prendre des mesures raisonnables de façon à assurer la sécurité et la santé du salarié.

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:

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

Incapacité occasionnelle:

Ce terme signifie une absence de un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

Soixante-quatorze (74) heures renouvelables au 30 janvier de chaque année.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Eligibilité:

Le nouveau salarié régulier ou le salarié à temps partiel promu salarié régulier, bénéficie après trois (3) mois de service comme régulier, d'un crédit d'heures calculé au prorata, à compter de sa date d'embauche ou de sa promotion, selon le cas, jusqu'au 30 janvier suivant, sur la base suivante:

six point une heures (6.1) par mois complet. Par mois complet, on comprend:

a) Tout salarié régulier ou tout salarié à temps partiel promu régulier avant le 16 du mois en cours, bénéficie du crédit d'un (1) mois complet pour le mois où il a été embauché à titre de régulier.

b) Tout salarié régulier ou tout salarié à temps partiel promu régulier après le 16 du mois en cours, bénéficie du crédit d'un (1) mois complet pour le mois suivant son embauche à titre de régulier.

Paiement:

a) Le plein montant du salaire brut du salarié.

b) Toute heure non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er mars de chaque année.

c) Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 Conditions pour paiement (suite)

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

- le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence avant l'heure à laquelle il est programmé pour commencer ou au plus tard deux (2) heures après l'heure à laquelle il est programmé pour travailler et donner les renseignements suivants:

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

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

c) dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant au moins une (1) semaine avant la programmation du vendredi. L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus d'un (1) congé à la fois au même salarié dans la même semaine à moins de motif sérieux.

Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent être utilisés de façon concertée par les salariés.

18.03 A) ASSURANCES COLLECTIVES:

Dans les deux (2) mois suivant la signature de la convention collective, les salariés ayant trois (3) mois de service contribuent à deux pourcent (2%) de leur salaire au régime d'assurance-groupe de l'Employeur. Cette contribution est appliquée au paiement des primes d'assurance-salaire courte et longue durée.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 A) ASSURANCES COLLECTIVES: (suite)

Cependant, si les prestations d'assurance-salaire à court terme et à long terme deviennent imposables, l'Employeur modifie le régime d'assurance-salaire court terme et long terme pour que les prestations deviennent à quatre-vingt pourcent (80%) et à soixante-dix (70%) du salaire de base.

ASSURANCES COLLECTIVES: (Salariés réguliers)

Assurance-vie:

- Une (1) fois le salaire (annuel) pour le salarié sans personne à charge;

- Deux (2) fois le salaire (annuel) pour le salarié avec personne à charge;

Soins médicaux:

Remboursement des frais courants à quatre-vingt-dix pourcent (90%) après déduction de la franchise de vingt-cinq dollars ($25.00).

Assurance-salaire court terme:

L'assurance-indemnité salaire est de 66 2/3% du salaire brut de base et non imposable. Cette indemnité s'applique à compter de la première (1ière) journée en cas d'accident ou à compter du quatrième (4ième) jour ouvrable en cas de maladie, le tout pour une période de quinze (15) semaines.

Assurance-salaire à long terme:

A compter de la seizième (16ième) semaine d'absence jusqu'à l'âge de 65 ans, le salarié a droit à 66 2/3% de son salaire brut de base et non imposable.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 A) ASSURANCES COLLECTIVES: (Salariés réguliers) (suite)

Assurance invalidité à long terme:

Pour être admissible au régime d'assurance-groupe, le salarié régulier doit avoir complété trois (3) mois de service à ce titre pour l'Employeur.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du régime décrit ci-haut, l'Employeur maintient le régime actuel d'assurance-groupe.

Une copie de la police maîtresse est fournie à l'Union.

B) ASSURANCES COLLECTIVES: (Salariés à temps partiel)

Pour être admissible au régime décrit ci-haut, le salarié à temps partiel doit avoir complété un (1) an de service pour l'Employeur et avoir conservé une moyenne de vingt (20) heures de travail par semaine durant les six (6) mois compris entre le 1er janvier et le 30 juin ou le 1er juillet et le 31 décembre (2 périodes).

Dans un tel cas, le salarié à temps partiel est protégé pour les six (6) mois suivant une période par le régime d'assurance-groupe. Le salarié à temps partiel n'est couvert qu'à compter du 1er janvier ou du 1er juillet selon le calcul des heures travaillées duran les six (6) mois précédant une période.

Assurance-salaire court terme:

Cette indemnité non imposable se calcule à raison de 66 2/3% de son salaire brut basé sur une semaine de vingt (20) heures après une période de carence de cinq (5) jours ouvrables en cas de maladie ou à compter de la première journée en cas d'accident, le tout pour une (1) période de quinze (15) semaines.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 ASSURANCES COLLECTIVES: (salariés à temps partiel) (suite)

Assurance-vie:

Un montant de base de sept mille cinq cents dollars ($7.500.00).

Soins médicaux:

Remboursement des frais courants à quatre-vingt-dix pourcent (90%) après la déduction de la franchise de vingt-cinq dollars ($25.00) pour la couverture sans personne à charge seulement.

18.04 A) Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur le réinstalle au travail aussitôt que son état de santé lui permet 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 peut reprendre le travail plus tôt que prévu, avise l'Employeur, son remplaçant ou son supérieur immédiat 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.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical durant une absence pour maladie ou accident par le médecin désigné par l'Employeur.

L'examen médical pré-emploi d'un nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur.

18.06 A) A compter de la signature de la convention collective, l'Employeur contribue à la Caisse du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, dix cents (0.10¢) l'heure travaillée par tous les salariés.

L'Employeur 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) Pour les fins du paragraphe A), heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

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.

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

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

D) Si dans la semaine suivant l'accident de travail un salarié ne reçoit pas son chèque de la CSST à cause de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la CSST et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

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 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.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

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

D) Le comité de sécurité et santé:

1° Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.

2° 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.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 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 du Comité 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 aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, cependant il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminer.

19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena pour des motifs non personnels reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 L'Employeur fournit les serviettes, vêtements, uniformes, vêtements protecteurs requis par l'Employeur ou pour raison de sécurité et de payer les frais de nettoyage de ces articles.

L'Employeur fournit deux (2) uniformes par an, de type nylon (fortrel) sans frais pour le salarié. Le salarié doit entretenir son uniforme à ses frais.

Au salarié travaillant à la réception et au service à l'automobile, l'Employeur fournit des gants et des coupes-vents pour les saisons froides.

L'Employeur fournit aussi des surtouts adéquats et des imperméables nécessaires.

Aucun salarié ne doit travailler ou même pénétrer dans un congélateur ou une chambre froide sans être vêtu de façon adéquate. L'Employeur fournit les vêtements adéquats nécessaires à ce travail.

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 la loi électorale applicable.

20.03 L'Employeur permet au salarié de garer son automobile dans le stationnement.

Les automobiles doivent être garées dans les sections désignées par lui.

20.04 Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.05 L'Employeur fournit au caissier une carpette de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

20.06 Salle de repos

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

20.07 A) 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 la semaine suivant cette retenue.

B) Fonds Solidarité F.T.Q.:

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer au Fonds de Solidarité de la F.T.Q.. L'Employeur retient sur la paie du salarié qui veut en faire partie le montant d'argent consenti par ce salarié et remettre cet argent au Fonds de Solidarité dans les quinze (15) jours suivants la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.08 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.

20.09 Aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié à moins que l'Employeur fasse le preuve que la plainte est justifiée.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter de sa signature et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 juillet 1987.

21.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention, 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.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

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

SIGNE A Montréal, CE 19 ième JOUR DU MOIS DE juin DE L'AN MIL-NEUF-CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
136307 CANADA INC.	Union des Employés de Commerce, Local 500 Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS SALARIES REGULIERS

AIDE-CAISSIER

Préposé:

- à l'emballage des commandes des clients;
- commandes à l'auto;
- aux travaux d'entretien dans l'établissement;
- au classement des bouteilles vides.

COMMIS "A"

Préposé:

- à l'emballage des viandes;
- à la caisse (service);
- au comptoir des fromages;
- au comptoir des charcuteries;
- au comptoir de la boulangerie;
- au petit-goûter;
- au comptoir d'information;
- au comptoir de café;
- au comptoir en vrac;
- à l'emballage de la boulangerie.

COMMIS "B"

Préposé:

- au travail général au département de l'épicerie;
- au travail général au département des fruits et légumes.
- au travail général au département de la boulangerie.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS SALARIES REGULIERS (suite)

BOUCHER

Préposé:

- au travail général au rayon de la viande.

GERANT DE DEPARTEMENT

Un (1) salarié régulier dans le rayon de l'épicerie;
Un (1) salarié régulier dans le rayon des viandes;
Un (1) salarié régulier dans le rayon du service;
Un (1) salarié régulier dans le rayon de la boulangerie;
Un (1) salarié régulier dans le rayon des fruits et légumes;

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS SALARIES TEMPS PARTIEL

COMMIS "A"

Préposé:

- à l'emballage des viandes;
- à la caisse;
- au comptoir des fromages;
- au comptoir des charcuteries;
- au comptoir de la boulangerie;
- au petit-goûter;
- au comptoir d'information;
- au comptoir de café;
- au comptoir en vrac;
- à l'emballage de la boulangerie.

COMMIS "B"

Préposé:

- au travail général au rayon de l'épicerie;
- au travail général au rayon des fruits et légumes;
- au travail général au rayon de la boulangerie.

BOUCHER

Préposé:

- au travail général au rayon de la viande.

AIDE - CAISSIER

Préposé:

- à l'emballage des commandes des clients;
- aux commandes à l'auto;
- aux travaux d'entretien dans l'établissement;
- au classement des bouteilles vides.

ANNEXE "B"

AUGMENTATIONS SALARIALES

Salariés réguliers:

1) Tout salarié régulier reçoit le lundi suivant la date de ratification, une augmentation de trois pourcent (3%) de salaire en vertu de l'échelle de salaire de sa classification qui entre en vigueur le 8 avril 1985 et continu de progresser à l'intérieur de sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

2) Tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de deux pourcent (2%) par semaine sur son salaire en date du 7 avril 1986 et continue de progresser dans sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

3) Tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de deux point cinq pourcent (2.5%) par semaine sur son salaire en date du 31 juillet 1986 et continue de progresser dans sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS SALARIALES (suite)

Salarié à temps partiel:

1) Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres à l'exception des aide-caissiers reçoit le lundi suivant la date de la ratification, une augmentation de trois pourcent (3%) sur les taux horaires à l'intérieur de leurs échelles de salaire et continue de progresser à l'intérieur de sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

2) Tout salarié à temps partiel, à l'exception des aide-caissiers et des nouveaux commis "A" et commis "B", reçoit en date du 7 avril 1986 une augmentation de deux pourcent (2%) sur son taux horaire à l'intérieur de leurs échelles de salaire et continue de progresser dans sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

3) Tout salarié à temps partiel, à l'exception des aide-caissières, reçoit en date du 31 juillet 1986 une augmentation de deux point cinq pourcent (2.5%) sur son taux horaire à l'intérieur de leurs échelles de salaire et continue de progresser à l'intérieur de sa nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

4) Tout salarié à temps partiel aide-caissier ne subit aucune réduction de salaire. Il conserve son salaire et continue de progresser dans la nouvelle échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

ANNEXE "C"

ECHELLE DE SALAIRES

SALARIES REGULIERS

CLASSIFICATION	EFFECTIF LE	ANCIENNETE DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS
AIDE-CAISSIER:	08/04/85	242.05	278.19	299.55	306.66	318.24	336.06	347.85	366.40	378.41	397.68	416.04
	07/04/86	246.89	283.76	295.34	312.80	324.60	342.78	354.81	373.73	385.98	405.64	424.36
	31/07/86	253.06	290.85	302.73	320.62	332.72	351.35	363.68	383.07	395.63	415.78	434.97
COMMIS "A"	08/04/85	247.20	283.87	295.23	312.45	324.02	341.96	353.74	572.41	384.42	403.80	422.16
	07/04/86	252.14	289.55	301.15	318.20	330.50	348.80	360.82	379.85	392.11	411.88	430.60
	31/07/86	258.45	296.78	308.66	326.67	338.76	357.52	369.83	389.35	401.91	422.17	441.37
COMMIS "B"	08/04/85	262.65	300.90	312.26	329.81	341.38	359.65	371.44	340.42	402.43	428.27	446.63
BOULANGER	07/04/86	267.90	306.92	318.51	336.41	348.21	366.84	378.87	347.23	410.48	436.84	455.56
	31/07/86	274.60	314.59	326.47	344.82	356.91	376.01	388.34	355.91	420.74	447.76	466.95
BOUCHER	08/04/85	298.70	340.64	352.00	370.31	38.188	400.92	412.80	432.47	444.49	464.98	477.22
	07/04/86	304.67	347.45	359.04	377.72	389.92	408.93	420.95	441.12	453.38	474.28	486.76
	31/07/86	312.29	356.14	368.02	387.16	399.26	419.16	431.48	452.15	464.71	486.14	498.93

PRIME DE PREMIER COMMIS: QUINZE DOLLARS ($15.00) DE PLUS SUR LE SALAIRE DE LA CLASSIFICATION DANS LAQUELLE LE SALARIE EST AFFECTE.
PRIME DE CHEF DE NUIT: VINGT DOLLARS ($20.00) DE PLUS SUR LE SALAIRE DE LA CLASSIFICATION DANS LAQUELLE LE SALARIE EST AFFECTE.

ANNEXE "C" (SUITE)

ECHELLE DE SALAIRES

GERANTS DE RAYONS

CLASSIFICATION	EFFECTIF LE:	DEBUT	ANCIENNETE 6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
GERANT DU RAYON "EPICERIE"	07/04/85	477.22	489.46	501.69	513.93	526.17
	08/04/86	486.76	499.25	511.72	524.21	536.69
	31/07/86	497.72	511.73	524.52	537.31	550.12
GERANT DU RAYON "FRUITS ET LEGUMES"	07/04/85	477.22	489.46	501.69	513.93	526.17
	08/04/86	486.76	499.25	511.72	524.21	536.69
	31/07/86	497.72	511.73	524.52	537.31	550.12
GERANT DU RAYON "BOULANGERIE"	07/04/85	477.22	489.46	501.69	513.93	526.17
	08/04/86	486.76	499.25	511.72	524.21	536.69
	31/07/86	497.72	511.73	524.52	537.31	550.12
GERANT DU RAYON "VIANDE"	07/04/85	489.46	501.68	513.93	526.17	532.28
	08/04/86	499.25	511.71	524.21	536.69	542.95
	31/07/86	511.73	524.50	537.31	550.11	556.50

ANNEXE "C" (SUITE)

ECHELLE DE SALAIRES

GERANTS DE RAYONS

CLASSIFICATION	EFFECTIF LE:	DEBUT	ANCIENNETE 6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
GERANT DU RAYON "SERVICE"	08/04/85	434.35	446.63	458.87	471.10	483.34
	07/04/86	443.04	455.56	468.04	480.52	493.01
	31/07/86	454.11	466.95	479.74	492.54	505.33

ANNEXE "D"

ECHELLE DE SALAIRES

SALARIES A TEMPS PARTIEL

CLASSIFICATION	EFFECTIF LE	ANCIENNETE DEBUT	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4170
COMMIS "A"	08/04/85	6.51	7.48	7.78	8.23	8.53	9.00	9.31	9.81	10.13	10.63	11.11
	07/04/86	6.64	7.63	7.94	8.40	8.70	9.18	9.50	10.01	10.33	10.84	11.33
	31/07/86	6.81	7.82	8.13	8.61	8.92	9.41	9.73	10.27	10.59	11.11	11.65
COMMIS "B"	08/04/85	6.91	7.92	8.22	8.68	8.99	9.47	9.78	10.28	10.59	11.28	11.76
BOULANGER	07/04/86	7.05	8.08	8.38	8.85	9.17	9.66	9.98	10.49	10.80	11.51	11.99
	31/07/86	7.23	8.28	8.59	9.08	9.40	9.90	10.23	10.75	11.07	11.79	12.30
BOUCHER	08/04/85	7.85	8.97	9.27	9.75	10.05	10.56	10.87	11.38	11.70	12.24	12.57
	07/04/86	8.01	9.15	9.46	9.95	10.25	10.77	11.09	11.61	11.93	12.48	12.89
	31/07/86	8.21	9.38	9.69	10.19	10.51	11.04	11.37	11.90	12.23	12.79	13.14

ANNEXE "E"

ECHELLE DE SALAIRES

SALARIES A TEMPS PARTIEL EMBAUCHES APRES LE 8 AVRIL 1985

CLASSIFICATION	EFFECTIF LE	ANCIENNETE DEBUT	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4170	4576	4992	5408
AIDE-CAISSIER		5.00	5.20	5.40	5.65	5.90	6.15	6.40	6.65	6.90	7.15	7.45	7.75	8.00	8.31
COMMIS "A"		5.25	5.54	5.83	6.12	6.41	6.70	6.99	7.28	7.57	7.86	8.15	8.44	8.73	9.02
	31/07/86	5.38	5.68	5.98	6.27	6.57	6.87	7.17	7.46	7.76	8.06	8.35	8.85	8.95	9.25
COMMIS "B"		5.50	5.82	6.14	6.46	6.78	7.10	7.42	7.74	8.06	8.38	8.70	9.02	9.34	9.74
	31/07/86	5.64	5.97	6.29	6.62	6.95	7.28	7.61	7.93	8.67	8.60	8.92	9.25	9.57	9.98

ANNEXE "F"

FORMULE DE DISPONIBILITE

ETABLISSEMENT: _____

NOM DU SALARIE: _____ TEL: _____

CLASSIFICATION: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

ASSURANCE-SOCIALE: _____

DATE DE REMISE A L'EMPLOYEUR: _____

"DISPONIBILITE" DATE DE DEBUT: _____ DATE DE LA FIN: _____

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI

N.B. Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un X.

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non disponible par un O.

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer sa journée.

Signature du salarié: _____

COPIES:

A l'Employeur (initiales)	Au délégué (initiales)	Au salarié (initiales)

ANNEXE "G"

AVIS DE REMPLACEMENT

NOM DU SALARIE: _____

VOUS REMPLACEREZ: _____

ABSENT POUR: MALADIE: ☐ VACANCES: ☐ CONGE DE MATERNITE: ☐

A COMPTER DU: _____

JUSQU'AU: _____

SIGNATURES:

_____ Employeur _____ Date

_____ Délégué _____ Date

_____ Salarié _____ Date

ANNEXE "H"

MECANISME DE CREDIT D'HEURES ACCUMULEES POUR LES SALARIES 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 toute absence de huit (8) semaines ou moins, le salarié à temps partiel reçoit un crédit d'heures correspondant à ces heures programmées lors de son départ et ce, pour chacune des semaines où il est absent.

2) Pour toute absence 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:

ANNEXE "H" (suite)

MECANISME DE CREDIT D'HEURES ACCUMULEES POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL EN REGARD DES ECHELLES DE SALAIRES SEULEMENT (suite)

4) (suite)

l'Employeur prend les gains totaux du salarié à temps partiel à la date du congé statutaire et divise ses gains totaux par 0.004 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 "I"

LETTRE D'ENTENTE

Dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur offre à deux (2) salariés "Gérants de département" de l'établissement, le choix de devenir des "Assistants-gérants" d'établissement.

Cesdits gérants de département sont:

VIANDE:	Daniel GAUTHIER
EPICERIE:	Marcel PETIT
FRUITS ET LEGUMES:	Jean BELANGER
SERVICE:	Michèle SANTARI
BOULANGERIE:	Jean GONTHIER

Les deux (2) gérants de département qui ont choisi de devenir des assistants-gérants d'établissement sont automatiquement exclus de l'unité d'accréditation et perdent ainsi tous les droits que lui confère la convention collective.

Si aucun gérant de département accepte de devenir assistant-gérant d'établissement, il n'y a pas d'assistant-gérant d'établissement dans cet établissement.

Tout nouveau salarié embauché comme gérant de département est automatiquement inclu dans l'unité d'accréditation.

SIGNE A Montréal, CE 19 ième JOUR DU MOIS DE juin DE L'AN MIL-NEUF-CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
136307 CANADA INC.	Union des Employés de Commerce, Local 500 Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce

ANNEXE "J"

LETTRE D'ENTENTE

L'Employeur reconnaît l'ancienneté ci-dessous aux salariés suivants:

DANIEL GAUTHIER:	17/06/75
MICHELE SANTARI:	04/04/74
MARCEL PETIT:	13/05/75
SYLVAIN DESROCHERS:	06/01/75
PIERRE POISAN:	07/04/75
JEAN BELANGER:	04/12/50
FRANCOIS CARDINAL:	03/12/80
JEAN GONTHIER:	14/07/82

Cette ancienneté sert à déterminer le nombre de semaines de vacances et/ou paiement de vacances et ne peut être utilisée pour d'autres avantages de la convention collective.

SIGNE A Montréal, CE 19ième JOUR DU MOIS DE juin DE L'AN MIL-NEUF-CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
136307 CANADA INC.	Union des Employés de Commerce, Local 500 Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce

EMPLOYEUR

ANNEXE "K"

RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

À L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE - LOCAL 500

1405 HENRI-BOURASSA O., SUITE 100, MONTRÉAL, P.Q. H3M 3B2 • TÉL. (514) 332-5825

PÉRIODE DE DÉDUCTION — PAGE 96.

DU — AU

COTISATION HEBDO RÉG. — SALAIRE DE BASE MINIM

COTISATION HEBDO PART — SALAIRE GAGNÉ MINIM

DROITS INITIATION RÉG. — DROITS INITIATION PART

INFORMATIONS À COMPLÉTER S'IL Y A LIEU

ASSURANCE SOCIALE	NOM DU MEMBRE	DATES NAISSANCE	DATES EMBAUCHE	DATES CESSATION	STATUT DU MEMBRE	TAUX SALAIRE		COTISATIONS REGULIERES & COTISATIONS D'AVANCE SEM. 1	SEM. 2	SEM. 3	SEM. 4	SEM. 5	TOTAL DED. PERIOD	TOTAUX SALAIRE / HRES TRAVAILLÉES
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	C					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
							COTISATION	$					$	
							INITIATION	$						
							SALAIRE	$					$	
							HRS. TRAV.	H					H	
					TOTAUX		COTIS.	$						
							INIT.	$						