

NO

22858-06

NOM

*Spicula Ulmii* Mitter Lichenew lue.

---

12-061

B:12-061

2285806

*Prof.*

84  
JAN 27 11:41

*mal*

MÉMOIRE D'ENTENTE

INTERVENU

ENTRE :

Épiciers Unis Métro-Richelieu Inc.  
Division Épicerie Québec  
1140, rue Bouvier  
Charlesbourg, Québec  
G1G 5E5

Ci-après appelé : «L'Employeur»

d'une part,

ET :

Union des Employés de Commerce  
Local 503, C.T.C. - F.T.Q.  
268, Marie-de-l'Incarnation  
Québec, Québec  
G1N 3G4

Ci-après appelée : «L'Union»

d'autre part.

Suite aux diverses rencontres tenues entre les parties aux présentes, il a été convenu que :

1. La convention collective intervenue entre les parties, et prenant fin le 10 septembre 1983, est renouvelée intégralement pour une durée de douze (12) mois prenant fin le 10 septembre 1984.
2. Les taux de salaire prévus à la date d'échéance (10 septembre 1983) de la convention collective se terminant le 10 septembre 1983 sont reconduits pour la durée de la nouvelle convention.
3. Nonobstant les dispositions prévues à l'article 25, et en particulier au paragraphe 25.06, dans le but d'assurer la continuité normale des opérations, il sera permis d'augmenter le nombre de salariés à temps partiel au fur et à mesure que des salariés réguliers seront mutés à d'autres divisions ou démissionneront.

Il est donc convenu que lorsqu'un salarié régulier démissionne ou est muté dans une autre division, il pourra être remplacé par un salarié à temps partiel sans ajouter au nombre de salariés réguliers.

4. Le document intitulé «Indemnité de fin d'emploi» remis le 15 septembre 1983 au Local 503 et à ses représentants, sans être intégré à la convention collective, fera toutefois partie de l'entente globale et sera déposé au ministère du Travail.

Ce document est exclus de la convention collective; il ne pourra en aucun temps être considéré comme un précédent reconnu par Épicieris Unis Métro-Richelieu Inc.

5. Les salariés mutés à d'autres divisions, en prévision de la fermeture ou suite à la fermeture de l'entrepôt de la rue Bouvier, conservent pour une durée de douze (12) mois, à compter de la date de leur mutation, et ce seulement en cas de mise à pied, le droit au montant de l'indemnité qui leur aurait été normalement versée s'ils n'avaient pas été mutés à une autre division.

Ce montant est calculé au moment de leur mutation et selon l'ancienneté accumulée à l'entrepôt de la rue Bouvier.

6. Les salariés réguliers mutés à d'autres divisions comme salariés réguliers et qui, suite à une décision d'un tribunal administratif, sont rétrogradés à des postes à temps partiel, auront alors le choix entre le poste auquel ils auront été assignés ou le montant de l'indemnité qui leur aurait été normalement versée s'ils n'avaient pas été mutés à une autre division. Ce montant est calculé au moment de leur mutation et selon l'ancienneté accumulée à l'entrepôt de la rue Bouvier.

ACCEPTÉ ET SIGNÉ À QUÉBEC, ce 13e jour de janvier 1984.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE  
LOCAL 503, C.T.C. - F.T.Q.

ÉPICIERIS UNIS MÉTRO-RICHELIEU  
INC.

*René Asselin*  
*René Proulx*  
*Lévesque Bernard*  
 \_\_\_\_\_

*J. Gaudin*  
*Éric Doyon*  
*M. Cassin*  
 \_\_\_\_\_

*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_

*Roger Royass*  
 \_\_\_\_\_

INDEMNITÉ DE FIN D'EMPLOI

Dans le cadre des programmes élaborés par la Compagnie pour atténuer l'effet des mises à pied suite à la fusion de nos opérations, nous avons le plaisir d'annoncer que le Groupe Épiciers Unis Métro-Richelieu mettra à la disposition de tous les salariés affectés par le licenciement un programme d'indemnité de fin d'emploi.

1. CLIENTÈLE VISÉE

- a) Tous les salariés réguliers sur la liste de paie au 10 septembre 1983, assujettis à la convention collective en vigueur entre le Local 503 - Division Épicerie (Québec) qui n'auront pas obtenu un emploi régulier suite :
- à l'intégration des opérations à l'entrepôt de la rue Newton
  - au programme de création d'emploi régulier dans les autres secteurs de la compagnie, soit à Rougemont, à la division Boeuf Mérite ou à nos nouvelles opérations à Mont-Joli.
- b) Tous les salariés temporaires ou à temps partiel sur la liste de paie au 10 septembre 1983.

2. INDEMNITÉS ALLOUÉES

- a) Salariés réguliers : 4 semaines par année de service  
(minimum 4 semaines)

Le montant de l'indemnité sera calculé comme suit :

nombre d'années de service au moment de la mise à pied x 4 semaines x 40 heures x taux de salaire régulier (incluant les primes de quart), **MAXIMUM 52 SEMAINES PAYABLES**

et ce au prorata des mois (par tranche de trois (3) et des années de service.

- b) Salariés à temps partiel (réguliers) : montant forfaitaire fixe et indivisible

moins de un an de service	500,00 \$
1 an de service et moins de 2 ans	900,00 \$
2 ans et plus	1 500,00 \$

Le montant de l'indemnité sera calculé selon le nombre d'années de service au moment de la mise à pied; aux fins du calcul de l'indemnité, la date d'embauche apparaissant sur les listes d'ancienneté sert de base pour l'établissement du montant d'indemnité.

3. CONDITIONS D'APPLICATION

- a) Le salarié, pour avoir droit au montant d'indemnité prévue, doit fournir ses services jusqu'à la date de sa mise à pied, à moins de circonstances particulières.
- b) Le montant de l'indemnité est non négociable.
- c) Paix industrielle : aucun des montants prévus à titre d'indemnité de fin d'emploi ne sera versé au salarié qui se rend coupable de ralentissement de travail, de sabotage ou de tout autre acte répréhensible visant à nuire à la bonne marche des opérations.

4. MODALITÉS D'APPLICATION

- a) Le salarié régulier conserve son droit de rappel selon l'ordre d'ancienneté qu'il avait au moment de sa mise à pied et selon les conditions prévues à la présente convention au paragraphe 6.03 d).
- b) Le salarié à temps partiel conserve également son droit de rappel selon l'ordre d'ancienneté qu'il avait au moment de sa mise à pied et selon les conditions prévues à la présente convention au paragraphe 6.03 d).
- c) Le présent document peut être sujet à grief lors de son application, **ET LA COMPAGNIE S'ENGAGE À LE RESPECTER**

92 DEC -2 11 19

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

conclue à QUÉBEC, ce 12e jour du mois  
de novembre de l'année mille neuf cent quatre-vingt-deux

ENTRE:

ÉPICIERIS UNIS MÉTRO RICHELIEU INC.  
DIVISION ÉPICERIE-QUÉBEC  
1140, rue Bouvier,  
Charlesbourg (Québec)  
G1G 5E5

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

d'une part,

ET:

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,  
LOCAL 503, C.T.C. - F.T.Q.  
268, Marie-de-l'Incarnation  
Québec (Québec)  
G1N 3G4

ci-après appelée «L'UNION»

d'autre part.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE

1983 0429

M.T.M.S.R.

BUT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses salariés et de pourvoir au bon fonctionnement, à l'efficacité et à l'économie de l'entreprise de manière à assurer, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des salariés, tel que prévu aux présentes.

ARTICLE 1 - 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 tous les salariés visés par le certificat d'accréditation délivré par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, dont le texte apparaît à l'Annexe «A» de la présente convention.

1.02 Il est convenu que l'Employeur ne fait pas d'entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de la présente convention avec aucun salarié visé par la présente convention ou pour tout travail actuellement exécuté par les salariés visés par la présente convention, en conformité avec le Code du Travail du Québec.

1.03 Lors de difficultés ou de mésententes, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier, par entente mutuelle écrite, l'un ou l'autre des articles de la présente convention.

Cependant, les ententes sont nulles si l'une ou l'autre partie ou les deux négligent de se conformer aux dispositions de l'article 72 du Code du Travail du Québec.

1.04 Les salariés exclus de l'unité de négociation, y compris les contremaîtres, n'effectueront aucun travail fait normalement par les salariés de l'unité de négociation. Ils ne pourront exécuter l'une ou l'autre des tâches mentionnées dans la convention collective, sauf dans les cas suivants:

- s'occuper de la formation des salariés;
- assurer la sécurité au travail;
- absence temporaire d'employés qualifiés (bureau seulement).

Si un travail normalement fait par un salarié est effectué par un employé exclu de l'unité de négociation ou un contremaître, à l'exception des cas précités, l'Union pourra utiliser la procédure de traitement des griefs s'il y a abus.

1.05 L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de limiter l'octroi de nouveaux contrats à forfait dans le cas où il possède l'équipement disponible et le personnel qualifié disponible pour accomplir efficacement le travail qui sera ainsi sous-traité.

Tous contrats à forfait accordés par l'Employeur n'auront pas pour effet de causer des mises-à-pied ni réduire les heures régulières des salariés réguliers à l'emploi de la compagnie à la date de la mise en vigueur de cette présente convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer ses affaires et de diriger son personnel selon ses obligations, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention.
- 2.02 L'Employeur informera l'Union de toute nouvelle catégorie d'emploi ou opération à être créée dans son établissement.
- L'Union pourra négocier avec l'Employeur des modalités d'établissement de la nouvelle tâche en tenant compte des taux de salaires stipulés aux présentes pour des fonctions similaires ou comparables. A défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union pourra se prévaloir de la procédure des griefs.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention.
- 3.02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paye.
- 3.03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'entrée sur son premier chèque de paye hebdomadaire après une période d'attente de trente (30) jours suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier de l'Union le ou avant le quinzième (15e) jour de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 3.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants et de les indemniser pour toute réclamation ou poursuite prise contre eux qui soit liée, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.
- 3.06 Tout nouveau salarié sera présenté au délégué syndical de son équipe.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux permanents peuvent, après avoir signalé leur présence au représentant de l'Employeur, visiter l'établissement pour voir à l'observance de la présente convention.
- Les deux (2) parties collaborent pour faciliter chaque visite afin d'éviter, de part et d'autre, toute perte de temps inutile.
- 4.02 a) Tout salarié permanent peut, à la demande des dirigeants syndicaux, obtenir un congé non payé de six (6) mois pour s'occuper d'affaires syndicales, dans la mesure du possible dans des établissements autres que ceux de l'Employeur.

b) Cette période de six (6) mois peut être renouvelée pour une autre période de six (6) mois au maximum.

c) Ce permis d'absence pour activités syndicales ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois.

d) À l'expiration de son permis d'absence, le salarié réintègre le service de l'Employeur et toutes les dispositions de la convention s'appliquent sans égard à sa période d'absence.

4.03

a) L'Employeur reconnaît les délégués syndicaux choisis par l'Union dans les départements et équipes de travail tel que décrit à 4.03 c), afin de maintenir la procédure des griefs. Il est entendu que les délégués ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils traitent avec l'Employeur au sein de l'entreprise.

b) Il est entendu que les délégués syndicaux ont leur travail normal à accomplir pour l'Employeur. Le délégué peut s'occuper de griefs et/ou d'affaires syndicales sans perte de salaire durant les heures normales de travail. S'il est nécessaire pour un délégué de quitter son travail, il ne laissera pas son poste sans avoir d'abord averti son responsable des raisons, du moment et de la durée approximative de son absence, et avoir permis à son responsable de trouver, s'il y a lieu, un remplaçant dans un délai raisonnable. L'Union et les délégués syndicaux conviennent d'utiliser les dispositions de cette clause de façon à ne pas perturber indûment les opérations.

c) Il y aura un (1) délégué pour l'équipe de jour, un (1) délégué pour l'équipe de soir, un (1) délégué pour l'équipe de nuit (entrepôt) et un (1) délégué pour le bureau. L'Union pourra aussi nommer des substituts pour remplacer les délégués lors de leur absence.

4.04

Un délégué syndical, tel que décrit à 4.03 c), pour obtenir des permis d'absence non payée pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année au maximum. L'Union fait sa demande au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Il est entendu que le nombre de ces délégués se limite au nombre déterminé au paragraphe 4.03, sous-paragraphe c) de la présente convention.

4.05

Les délégués syndicaux ne seront pas déplacés de leur équipe ou d'établissement ni mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible qu'ils seront aptes à accomplir.

Il est mutuellement convenu que ce privilège ne sera accordé qu'aux délégués syndicaux, tels que décrits à 4.03 c).

4.06

L'Employeur met à la disposition de l'Union un tableau d'affichage qui sert de moyen d'information pour l'Union à l'intention de ses membres. L'Union remet à l'Employeur une copie des documents à être affichés.

4.07

L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de former un comité de négociation composé de représentants syndicaux permanents et de salariés membres de l'Union, tels que décrits à 4.03 c).

- 4.08 L'Employeur s'engage à accorder à ses salariés qui font partie de chaque comité de négociation syndicale, les congés nécessaires sans perte de salaire normal lorsqu'ils participent à des rencontres conjointes avec l'Employeur au cours de négociation collective ou au cours de négociation de nouvelle classification d'emplois à insérer dans la présente convention. Il est entendu que les dispositions du présent article ne sont valables que dans le cas des heures normales.
- 4.09 Le jour où l'Union tiendra un scrutin pour l'élection d'un délégué syndical ou des dirigeants administratifs et directeurs du Local 503, l'Employeur permet que ce scrutin ait lieu dans son établissement, à la condition qu'il n'y ait ni propagande ni controverse le jour du vote ou les jours précédents dans l'établissement où se déroule le scrutin.
- 4.10 L'Employeur met à la disposition du délégué d'Union une case individuelle pour ses effets personnels et de plus met à la disposition de l'Union une filière pour les documents syndicaux ou autres.
- 4.11 Un seul salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir des permis d'absence sans paie, pourvu que, quinze (15) jours au préalable, l'Union en fasse la demande au directeur du personnel, et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

#### ARTICLE V - ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS

- 5.01 Deux (2) fois par année, soit le 1er janvier et le 1er août, l'Employeur fournit à l'Union une liste comprenant:
- division
  - numéro du salarié
  - nom
  - numéro d'assurance sociale
  - classification
  - taux de salaire
  - date d'ancienneté
  - adresse
  - numéro de téléphone.
- Si des changements devaient être apportés à cette liste, ceux-ci seront faits mensuellement.
- 5.02 a) Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournit à l'Union une liste des noms des contremaîtres, des surintendants et des chefs de service. L'Employeur informera l'Union par écrit de tout changement permanent dans cette liste.
- b) Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Union fournit à l'Employeur une liste des noms des délégués syndicaux avec la date de leur entrée en fonction à ce titre. L'Union informe l'Employeur, par écrit, de tout changement permanent.
- 5.03 Dans les soixante (60) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournit à l'Union une liste comprenant tous les renseignements prévus au paragraphe 5.01.

5.04 À la période prévue au paragraphe 3.04 de la présente convention, l'Employeur fournit le formulaire «Sommaire de remise de retenues syndicales» qui contient les renseignements suivants:

- division
- numéro du salarié
- nom du salarié
- numéro d'assurance sociale
- classification
- taux de salaire
- déduction syndicale
- cumulatif des déductions
- date de départ (ou la raison d'un non-prélèvement)

5.05 Chaque salarié a la responsabilité d'informer l'Employeur de tout changement dans son nom, son numéro d'assurance sociale, son état civil, son adresse et son numéro de téléphone, en faisant parvenir au service du personnel le formulaire mis à sa disposition à cet effet et qu'il aura dûment rempli.

#### ARTICLE VI - ANCIENNETÉ

6.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu, les années, les mois et les jours pendant lesquels un salarié a été au service de l'Employeur. L'ancienneté est calculée séparément selon que le salarié est régulier ou régulier à temps partiel.

6.02 Pour acquérir ses droits d'ancienneté, le nouveau salarié régulier doit avoir terminé une période de probation de quarante (40) jours travaillés. Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté dans l'unité de négociation et la date correspond à celle de son embauchage.

Lorsque la date d'ancienneté est identique pour deux ou plusieurs salariés, cette situation est résolue par tirage au sort en présence d'un délégué syndical. Le résultat de ce tirage est confirmé par écrit par le représentant de l'Employeur qui y procède et par le délégué syndical qui y assiste.

6.03 Les droits d'ancienneté d'un salarié seront révoqués dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- a) départ volontaire;
- b) congédiement pour juste cause;
- c) un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel après avoir été rappelé par poste recommandée ou certifiée dont copie a été transmise à l'Union;
- d) mise-à-pied à cause d'un manque de travail de plus de douze (12) mois consécutifs pour les salariés réguliers, et de six (6) mois consécutifs pour les salariés à temps partiel;
- e) absence de son travail pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans avoir averti l'Employeur de la raison valable justifiant cette absence, sauf s'il n'est pas possible au salarié de donner un tel avis à cause de circonstances hors de son contrôle.

- 6.04
- a) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de réduction du personnel pour autant que le salarié soit apte à remplir les exigences normales de la tâche;
  - b) la liste d'ancienneté est affichée en permanence et toute modification est faite dans les trente (30) jours des événements y donnant lieu;
  - c) le salarié pourra, en tout temps, contester par écrit l'exactitude de sa date d'ancienneté en s'adressant au service du personnel.

6.05 Procédure de mise-à-pied

- a) Pour les fins de la procédure de mise-à-pied, «groupe» signifie bureau et entrepôt;
- b) avant de procéder à des mises-à-pied de salariés réguliers dans un groupe, l'Employeur procède à la mise-à-pied des salariés temporaires et des salariés réguliers à temps partiel;
- c) par la suite, si des mises-à-pied sont toujours requises suite à l'application du sous-paragraphe b), l'Employeur procède à la mise-à-pied du salarié qui a le moins d'ancienneté dans le groupe en autant que les salariés qui demeurent au travail puissent remplir les exigences normales du travail disponible;
- d) si un salarié est déplacé, rétrogradé ou mis à pied suite à l'abolition d'un poste et que ce poste est réouvert, le salarié ainsi déplacé, rétrogradé ou mis à pied réintègre son poste sans qu'il soit affiché;
- e) l'Employeur convient de rappeler les salariés au travail dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied, c'est-à-dire que le dernier mis à pied sera le premier rappelé au travail. L'Employeur pourra offrir à ce salarié un fonction équivalente à sa fonction antérieure. Tous ces rappels au travail sont soumis aux représentations que peut faire l'Union;
- f) un salarié régulier mis à pied recevra un préavis de deux (2) semaines ou une (1) semaine de salaire tenant lieu de préavis;
- g) une copie des avis de mise-à-pied sera remise au délégué d'Union en même temps que tel avis est donné aux salariés.

- 6.06
- a) Le choix de l'équipe de jour et de nuit, s'il y a équipe de nuit, se fait en tenant compte des dispositions des clauses 7.01 et 7.02. L'affectation au travail de l'équipe de soir, après avoir eu recours au volontariat, se fait par ordre inverse d'ancienneté. L'Employeur se réserve toutefois le droit d'équilibrer les équipes;
  - b) l'ancienneté prévaut pour le choix du poste de travail principal et régulier à l'intérieur d'une fonction de l'entrepôt lorsqu'un tel poste doit être comblé à la suite d'un affichage ou encore à la suite de l'absence d'un salarié pour vacances ou pour maladie.

6.07 L'Employeur maintiendra à jour une liste d'ancienneté pour chacun des groupes d'ancienneté suivants:

1. bureau
2. entrepôt

Une copie de ces listes est remise aux délégués syndicaux.

- 6.08 Lorsqu'un salarié possédant de l'ancienneté dans l'unité de négociation est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accroître son ancienneté durant une période de douze (12) mois, au maximum. Après cette période, il ne conserve que l'ancienneté déjà accumulée dans l'unité de négociation en sus de cette période de douze (12) mois.
- 6.09 Il est convenu qu'en cas d'ouverture d'un nouvel entrepôt à l'intérieur d'un rayon de vingt (20) milles de la ville de Québec, les employés de l'entrepôt situé à Charlesbourg auront la priorité du choix pour les postes disponibles à ce nouvel entrepôt. À l'extérieur de ce rayon de vingt (20) milles, les employés de la Compagnie auront la préférence de choix par ancienneté de Compagnie.

#### ARTICLE VII - POSTES VACANTS

- 7.01 Pour les fins du présent article, les départements signifient bureau et entrepôt.
- Dans le cas de postes vacants, à compétence et aptitudes relativement égales pour satisfaire aux exigences normales de la fonction, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui a la priorité. Cette clause ne s'applique pas dans le cas du département de l'entretien spécialisé de l'équipement et des édifices, dans un métier où une carte de compétence est exigée. Lors d'affichage pour l'obtention d'un poste, l'Employeur ne requerra jamais des exigences non prévues à l'article 7.
- 7.02 a) L'Employeur annoncera tout poste vacant dans l'unité de négociation par un avis à chacun des tableaux d'affichage pendant une période de trois (3) jours ouvrables francs. L'avis précisera le titre de l'emploi, le département, les heures de travail, le salaire attribué à une telle fonction, la prime se rattachant à la relève;
- b) Les salariés intéressés au poste peuvent poser leur candidature en inscrivant leur nom et leur numéro de poinçon au bas de l'avis. Un exemplaire de cet avis est remis au délégué syndical;
- c) Les salariés absents pour vacances, maladie, accident ou congé autorisé par la convention et qui sont intéressés à un poste vacant peuvent soumettre leur candidature en faisant parvenir au service du personnel un choix précis sur le formulaire mis à leur disposition dont ils conserveront une copie. De plus, un tel salarié peut exprimer son choix de façon générale s'il désire un poste vacant à l'intérieur d'une autre équipe que la sienne;
- d) À la suite d'un affichage, l'Employeur fait connaître sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la fin de l'affichage (quinze (15) jours ouvrables dans le cas du bureau); l'Employeur convient d'afficher pendant trois (3) jours ouvrables le nom et la date d'ancienneté des salariés qui changent de poste ou d'équipe dans les cinq (5) jours desdits changements. Si l'Employeur demande à un salarié de demeurer temporairement à son poste au-delà de la date d'entrée en vigueur, le salaire rattaché au poste obtenu prendra effet à compter de la date des changements. Pour un salarié dont le changement est retardé sur demande de l'Employeur et que ce changement signifie une promotion pour

lui, la période d'essai débutera à la date de son arrivée à son nouveau poste. Les salariés éliminés peuvent demander une explication à savoir pour quels motifs ils ont été éliminés;

e) Au cours de l'application des dispositions de cette clause, l'Employeur peut accorder une promotion temporaire pour une période n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables (cinquante (50) jours ouvrables dans le cas du bureau).

7.03 Tout salarié qui a obtenu un poste vacant est soumis à une période d'essai n'excédant pas vingt (20) jours travaillés (cinquante (50) jours travaillés dans le cas du bureau) et il reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est affecté.

Si au cours de cette période d'essai le salarié apparaît non qualifié pour le poste, il retourne au poste qu'il occupait antérieurement. Si cette décision est prise avant que le salarié n'ait terminé sa période d'essai, l'Employeur lui accordera alors une entrevue d'évaluation en présence de son délégué syndical.

Dans le cas où le salarié, avant l'expiration de la période d'essai, constate que le nouveau poste ne lui convient pas, il pourra retourner à son ancien poste.

7.04 Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement (dix (10) jours ouvrables ou plus, dans le cas du bureau), soit à cause de vacances, de maladie, d'accident ou congé autorisé par la convention, l'Employeur convient de tenir compte de l'ancienneté des salariés de la même classe et des classes inférieures à l'intérieur de la même équipe pour choisir les remplaçants des salariés temporairement absents.

#### ARTICLE VIII - MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Les mesures disciplinaires se traduisent par des avertissements écrits, des suspensions ou des congédiements.

8.02 Lorsque l'Employeur jugera nécessaire d'avertir un salarié officiellement, il devra le faire par écrit. L'avertissement sera rédigé en français ou en anglais, selon la langue d'usage du salarié en cause et indiquera clairement ce qui est reproché au salarié.

Une copie sera remise immédiatement au salarié et une autre sera expédiée à l'Union dans les deux (2) jours ouvrables de la remise au salarié. Une copie sera remise au délégué. Le délégué syndical sera présent à titre de témoin seulement lors de la remise d'un avertissement à un salarié, à moins que ce dernier ne lui demande de se retirer. Lorsque le délégué syndical est le salarié impliqué, il sera accompagné d'un autre délégué syndical ou d'un autre salarié. Tout salarié ayant terminé sa période de probation initiale devra avoir reçu un avertissement écrit dans les six (6) mois précédents avant d'être rétrogradé, suspendu ou congédié. Dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension pour cause grave, un avertissement écrit antérieur ne sera pas nécessaire. Un congédiement pour cause grave devra être précédé d'une suspension pour fins d'enquête d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables.

8.03 En cas de congédiement ou de suspension d'un salarié ayant de l'ancienneté, celui-ci en sera avisé par son supérieur

qui lui remettra par écrit la ou les raisons de son congédiement ou de sa suspension. Une copie de l'avis de congédiement ou de suspension sera remise par le supérieur, dans les plus brefs délais possibles, au délégué syndical. Le salarié en cause pourra, s'il le désire, se faire accompagner par le délégué syndical présent sur les lieux qui assistera comme témoin seulement. Une copie de l'avis de congédiement ou de suspension sera remise au délégué syndical dans les deux (2) jours ouvrables de la remise au salarié, et copie sera adressée à l'Union.

- 8.04 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 8.05 Tout nouveau règlement sera annoncé par un avis affiché à chacun des tableaux d'affichage et l'Union en sera informée avant son entrée en vigueur. Tout règlement existant ou à venir qui serait contraire à l'une des dispositions de la présente convention sera immédiatement considéré nul et non avenu.
- 8.06 Un délégué syndical assistera à titre de témoin à toute entrevue faite par l'Employeur relativement au rendement ou au comportement d'un salarié, à moins que le salarié impliqué ne désire pas la présence du délégué.
- 8.07 Lorsque l'Employeur prend une mesure disciplinaire concernant la sécurité au travail, une telle mesure est soumise séparément des autres causes pouvant faire l'objet d'une mesure disciplinaire.
- 8.08 Toute plainte ou avertissement de l'Employeur versés au dossier d'un salarié sont retirés après six (6) mois et ne peuvent être invoqués.

#### ARTICLE IX - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 9.01 Un grief se définit comme une mésentente entre l'Employeur et un ou plusieurs de ses salariés en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention ou une allégation de l'une ou l'autre partie voulant que la convention soit mal interprétée ou violée.
- 9.02 Tout salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées a le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il a droit à un redressement monétaire de la part de l'Employeur.
- 9.03 De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

##### Première étape:

Le salarié, seul ou accompagné d'un délégué, soumet son grief, par écrit, à son contremaître dans les vingt (20) jours ouvrables (dix (10) jours ouvrables dans les cas disciplinaires) suivant l'incident ayant donné matière à grief. La décision du contremaître doit être rendue par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief. Une copie de ladite décision doit être remise au délégué syndical.


Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le salarié, par l'entremise de son délégué, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, en appelle au directeur du personnel ou à son représentant autorisé pour fixer une date de rencontre. Une décision est rendue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la rencontre. Un représentant permanent de l'Union participe à cette rencontre. Une copie de ladite décision est remise au délégué syndical.

- 9.04 a) Le libellé d'un grief indique la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché;
- b) Toute correspondance entre les parties relative aux griefs et arbitrages se fera soit par poste recommandée ou certifiée, soit par remise personnelle avec accusé de réception.
- 9.05 Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.
- 9.06 Un salarié ne subira aucune discrimination en raison de la soumission d'un grief.
- 9.07 Tout grief touchant les relations entre l'Union et l'Employeur à titre de signataires de la convention doit être réglé selon les dispositions de la procédure du traitement des griefs en commençant à la deuxième étape et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance des faits.
- 9.08 Tout grief relatif à un congédiement est soumis par écrit directement à la deuxième (2e) étape dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables du congédiement.
- 9.09 L'Employeur, l'Union ou les salariés peuvent soumettre un grief dans le cas de mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective impliquant directement et au même moment plusieurs personnes, ou les parties contractantes en tant que tel, et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables de la connaissance des faits ayant donné matière à grief, directement à la deuxième étape.
- 9.10 En tout temps, les deux parties s'engagent à renégocier au complet la procédure des griefs, si des problèmes majeurs surviennent suite à l'application des nouvelles clauses entre les parties.
- 9.11 Les limites de délais spécifiées ci-dessus peuvent être modifiées par entente écrite des deux (2) parties.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 Si un grief n'est pas réglé à la deuxième (2e) étape de la procédure du traitement des griefs, il peut être déféré à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue à cette étape de la procédure des griefs, ou de l'expiration des délais prévus pour cette réponse.
- 10.02 L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention. Il n'aura pas le droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni de rendre une décision aux dispositions de la présente convention.

Containé 

- 10.03 Dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, l'arbitre a autorité pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a autorité pour décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'Employeur.
- 10.04 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la dernière audition des parties.
- 10.05 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire.

#### ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 a) Les équipes et les horaires sont ceux prévus à 11.01 b). À moins qu'il ne soit spécifié autrement à cette convention collective, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures pour les salariés de l'entrepôt et de trente-sept heures et demie (37 1/2) pour les salariés de bureau et est répartie en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun pour les salariés de l'entrepôt et de sept heures et demie (7 1/2) pour les salariés de bureau, du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Les heures de travail sont de huit (8h00) heures à dix-sept (17h00) heures pour le bureau, de sept heures et trente minutes (7h30) à seize heures et trente minutes (16h30) pour les salariés de l'entrepôt (jour), de seize heures et trente minutes (16h30) à une heure (1h00) heure pour les salariés de l'entrepôt (soir), et de une heure (1h00) à neuf heures trente minutes (9h30) pour l'entrepôt (nuit) à l'exception du lundi où les heures seront de minuit (24h00) à huit heures trente minutes (8h30) (faction de nuit).
- 11.02 Le programme quotidien et hebdomadaire des heures de travail des salariés est affiché à un endroit déterminé et ce programme ne peut être modifié à moins que le salarié impliqué ne soit averti au plus tard le vendredi qui précède, à moins de circonstances incontrôlables. Toutefois, lorsqu'une programmation d'équipe prévue par la convention n'est pas utilisée et que l'Employeur décide d'y affecter certains salariés, ces derniers sont avertis cinq (5) jours ouvrables à l'avance, à moins de circonstances incontrôlables.
- 11.03 Les heures de travail de chaque équipe sont successives à l'exception de la période de repas qui est d'une durée d'une heure et demie (1 1/2), d'une (1) heure ou d'une demi-heure (1/2) selon la programmation. Cependant, sur entente mutuelle entre les parties contractantes, la durée de la période de repas peut être modifiée.
- 11.04 Aucun salarié ne doit pointer sa carte de présence ou quitter l'établissement avant l'heure normale fixée pour le départ. Cependant, l'Employeur accorde aux salariés une période de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de la journée normale de travail, afin qu'ils puissent procéder à leurs soins de toilette et qu'ils puissent remiser leurs outils, s'il y a lieu. Le salarié peut pointer sa carte et quitter l'établissement à l'intérieur de cette période, mais il ne peut quitter son poste de travail avant le début de ladite période.
- 11.05 L'Employeur maintiendra la pratique actuelle dans le cas des employés du bureau, c'est-à-dire qu'ils ne seront pas tenus de pointer leur carte de présence.

ARTICLE XII - PAUSES

- 12.01 Une période de repos de quinze (15) minutes permettant au salarié de s'absenter de son poste de travail sans perte de salaire lui est accordée à chaque moitié (1/2) de sa journée normale de travail. Cette période de repos est programmée par l'Employeur pour se situer vers le milieu de chaque demi-journée. Il n'est pas permis à un salarié de quitter l'établissement de l'Employeur au cours de ces périodes de repos lorsqu'il y a possibilité de se procurer des gâteaux et des breuvages dans l'établissement.
- 12.02 Tout salarié qui est programmé pour travailler deux (2) heures supplémentaires ou plus immédiatement avant ou après sa journée normale de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération, immédiatement avant ou après l'équipe régulière de ce salarié en incluant cependant à l'intérieur de ladite période celle qui est prévue à la clause 11.04 qui est alors considérée comme une période de repos. Par la suite, le salarié prend ces périodes de repos au même moment que les autres salariés et la période prévue à la clause 11.04 est reportée à la fin de ses heures supplémentaires.

ARTICLE XIII - SALAIRES

- 13.01 a) La classification des occupations et l'échelle des salaires en vigueur à compter du 11 septembre 1982 apparaissent aux Annexes «B» et «C» qui font partie intégrante de la présente convention.
- b) À compter du 11 septembre 1982, tout salarié régi par la présente convention reçoit une augmentation hebdomadaire de quarante-cinq dollars (45,00 \$) sur son taux de salaire réel.
- 13.02 Les taux de salaires actuels plus élevés que ceux prévus par ladite convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention pour autant que le salarié occupe toujours la fonction pour laquelle ces suppléments ont été accordés.
- 13.03 Un salarié assigné temporairement par l'Employeur à une tâche inférieure reçoit son salaire normal.
- 13.04 Un salarié qui, suite à une mise-à-pied ou à un avis médical, exerce son droit d'ancienneté pour déplacer un autre salarié dans une tâche inférieure reçoit le moins élevé des deux (2) salaires suivants: le salaire maximum de la fonction à laquelle il rétrogradé, ou son salaire actuel.
- 13.05 La paie pour les employés de l'équipe de soir (entrepôt) est distribuée tous les mercredis soirs pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- La paie pour les employés de l'équipe de jour (entrepôt) et pour les salariés de bureau est distribuée tous les jeudis à midi pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- Sur le bordereau du chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, les heures supplémentaires, les primes, les déductions effectuées et le montant du salaire net.
- 13.06 Les contributions syndicales versées au cours de l'année civile apparaissent sur les formules T4 et TP4.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.01 Tout travail exécuté en plus des heures normales de travail quotidiennes ou en plus du total d'heures de la semaine normale de travail ou le samedi, est rémunéré à raison du taux normal majoré de moitié. Aux fins de la présente convention, les journées de la semaine sont comptées d'équipe à équipe plutôt que de minuit à minuit.
- 14.02 Un salarié appelé à travailler des heures supplémentaires sur semaine pour plus de trois (3) heures avant et/ou après sa journée normale de travail, est rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées en surplus de trois (3) heures supplémentaires au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures.
- 14.03 a) Le travail du dimanche sera rémunéré au taux double. Le travail du samedi sera rémunéré au taux normal majoré de moitié.
- b) Pour les fins du présent article, le samedi débutera le samedi à 01:00 heure et se terminera le dimanche à 01:00 heure, et de même façon, le dimanche débutera le dimanche à 01:00 heure et se terminera le lundi à 01:00 heure.
- c) Nonobstant les présentes dispositions, les heures de travail effectuées entre minuit (24h00) et une heure (1h00) le lundi matin sont rémunérées à taux simple puisqu'elles font partie de l'horaire normal du salarié.
- 14.04 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail reçoit le paiement d'au moins trois (3) heures au taux majoré de moitié (1/2) ou au taux double, selon le mode de paiement établi dans le présent article. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme normal de travail.
- 14.05 Distribution du temps supplémentaire sur semaine
- Lorsque l'Employeur décide qu'il y a des heures supplémentaires payées à taux de surtemps à faire sur semaine, la formule suivante s'applique:
- a) Pour les fins du présent article, les groupes sont les suivants:
- 1) bureau;
  - 2) entrepôt.
- b) Les heures supplémentaires sont réparties aussi équitablement que possible entre les salariés réguliers d'une même équipe faisant partie du même groupe en ce qui concerne l'entrepôt et entre les salariés réguliers d'une même occupation en ce qui concerne le bureau, et ce, en procédant selon une rotation complète de la liste d'ancienneté des salariés;
- c) Lorsque l'Employeur décide que des heures supplémentaires doivent être effectuées, celles-ci sont d'abord offertes aux salariés réguliers sur place et ensuite aux salariés qui ne sont pas au travail.

14.06 Distribution du temps supplémentaire les samedis, dimanches et jours fériés

Lorsque l'Employeur décide qu'il y a des heures supplémentaires payées en taux de surtemps à faire les samedis, les dimanches et les jours fériés, la formule suivante s'applique:

a) Pour les fins du présent article, les groupes sont les suivants:

- 1) bureau;
- 2) entrepôt.

b) Les heures supplémentaires sont réparties aussi équitablement que possible entre les salariés réguliers du même groupe, en procédant selon une rotation complète de la liste d'ancienneté des salariés, en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche. Les salariés sont avertis au cours de la journée du vendredi.

c) Dans le cas de l'équipe du soir il est entendu que les heures supplémentaires requises pour terminer le travail de leur équipe sont distribuées selon les règles s'appliquant pendant la semaine;

d) Pour fins de répartition du temps supplémentaire, l'Employeur utilise une liste de répartition pour les samedis et une autre pour les dimanches et jours fériés;

e) Lorsqu'un travail en temps supplémentaire est requis pour l'opération de la machine à laver, la priorité sera accordée à l'employé régulièrement à ce poste.

14.07 Aucun salarié ayant fait des heures supplémentaires n'est tenu de prendre congé pour compenser les heures supplémentaires pendant lesquelles il a travaillé.

14.08 À l'occasion de la période d'inventaire, l'Employeur devra prendre en considération l'ancienneté de tous les employés du bureau intéressés à travailler audit inventaire. Toutefois, les salariés ainsi intéressés devront travailler toutes les heures requises pour procéder audit inventaire.

ARTICLE XV - PRIMES ET BONIS

15.01 a) L'équipe normale du soir reçoit pour toutes les heures travaillées une prime de soixante cents (0,60\$) l'heure.

b) L'équipe normale de nuit reçoit pour toutes les heures travaillées une prime de soixante-cents (0,70 \$) l'heure.

15.02 Tout salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, doit exécuter des heures supplémentaires au-delà d'une heure continue avant ou après son programme normal de travail reçoit une prime de trois dollars cinquante (3,50 \$) en plus de la rémunération attachée aux heures supplémentaires.

15.03 Un salarié régulier à temps complet désigné par l'Employeur pour agir comme chef de groupe reçoit quatre dollars (4,00 \$) par jour en plus de son salaire normal.

15.04 Un salarié désigné par l'Employeur pour remplacer un contremaître ou une personne exclue de l'unité de négociation, voit son salaire normal majoré de dix pour cent (10%) pour chaque jour qu'il remplace le contremaître ou cette personne exclue.

- 15.05 Si un salarié travaille à une tâche supérieure pour moins d'une (1) heure, il reçoit son salaire normal. Un salarié travaillant ainsi une (1) heure ou plus dans une journée, reçoit le salaire de la tâche supérieure pour toutes les heures ainsi travaillées ce jour-là.
- 15.06 Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doivent être intégrées au calcul des heures supplémentaires et au calcul du paiement des vacances et jours fériés.
- 15.07 Un boni de Noël équivalant à une semaine de salaire au taux du salarié au 1er décembre de chaque année est payé à tout salarié inscrit sur la liste de paye le 1er janvier de chaque année et qui est encore inscrit sur la liste le 15 décembre de l'année courante.
- Un salarié inscrit sur la liste de paye après le 1er janvier de l'année en cours aura droit au boni de Noël prévu au paragraphe précédent à raison de un quart (1/4), de une demie (1/2) ou de trois-quarts (3/4) de ce boni, selon qu'il aura été inscrit sur la liste depuis au moins trois (3) mois, six (6) mois ou neuf (9) mois en date du 15 décembre de la même année.
- 15.08 Les salariés qui travaillent dans les glacières auront droit à une prime de dix dollars (10,00 \$) par semaine.

#### ARTICLE XVI - VACANCES

- 16.01 L'Employeur convient d'accorder à ses salariés des vacances payées selon les critères suivants, les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

Service continu: moins de douze (12) mois:  
 Vacances payées: une (1) journée par mois de service payable à quatre pour cent (4%) du salaire total (maximum: dix (10) jours).

Service continu: un (1) an:  
 Vacances payées: deux (2) semaines payables à quatre pour cent (4%) ou l'équivalent de deux (2) semaines si plus avantageux.

Service continu: quatre (4) ans:  
 Vacances payées: trois (3) semaines payables à six pour cents (6%) ou l'équivalent de trois (3) semaines si plus avantageux.

Service continu: huit (8) ans:  
 Vacances payées: quatre (4) semaines payables à huit pour cent (8%) ou l'équivalent de quatre (4) semaines si plus avantageux ou trois (3) semaines plus une (1) semaine payée.

Service continu: dix-sept (17) ans:  
 Vacances payées: cinq (5) semaines payables à dix pour cent (10%) ou l'équivalent de cinq (5) semaines si plus avantageux ou quatre (4) semaines plus une (1) semaine payée, ou trois (3) semaines plus deux (2) semaines payées.

Service continu: vingt-deux (22) ans:  
 Vacances payées: six (6) semaines payables à douze pour cent (12%) ou l'équivalent de six (6) semaines si plus avantageux ou cinq (5) semaines plus une (1) semaine payée ou quatre (4) semaines plus deux (2) semaines payées, ou trois (3) semaines plus trois (3) semaines payées.

Les salariés réguliers comptant un (1) an d'ancienneté ou plus au 30 avril de chaque année contractuelle auront droit à un boni vacances d'une (1) semaine de salaire et ce, à chaque année.

- 16.02 Le choix des périodes de vacances se fait par ordre d'ancienneté, par occupation et par département, à moins que l'Employeur ne ferme son établissement à une période donnée. Une copie de la programmation des vacances est remise au délégué syndical au plus tard le 30 mars. La programmation des vacances est affichée le 15 avril de l'année courante.
- 16.03 Le salarié pourra, s'il le désire, prendre jusqu'à trois (3) semaines consécutives de vacances, s'il y a droit, pendant la période privilégiée des vacances, soit entre le 1er mai et le 15 septembre.
- Un salarié qui choisit de prendre ses vacances en dehors de la période privilégiée des vacances (du 15 septembre au 30 avril) pourra, s'il le désire, prendre toutes les semaines auxquelles il a droit consécutivement suivant les dispositions de l'article 16.02.
- 16.04 La période privilégiée des vacances s'établit à compter du 1er mai au 15 septembre. Toutefois, dans le cas d'une quatrième, d'une cinquième ou d'une sixième semaine de vacances, celles-ci sont prises en-dehors de la période privilégiée des vacances.
- 16.05 Le salarié reçoit le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances; il reçoit le boni de vacances auquel il a droit lors de sa première semaine de vacances.
- 16.06 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 16.07 Le salarié qui se marie a la priorité pour le choix de ses vacances afin que ses vacances coïncident avec son mariage. Ceci n'affectera pas les vacances des autres salariés.
- 16.08 Les salariés quittant le service de l'Employeur ont droit au paiement de salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leurs années de service au moment de tel départ, d'après quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%) ou douze pour cent (12%) de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai de chaque année.
- 16.09 En plus des salariés à temps partiel que l'Employeur peut avoir à son emploi suivant les dispositions de la convention collective, l'Employeur pourra embaucher le nombre de salariés temporaires qui est requis par ses besoins pour la période d'été (vacances) entre le 1er avril et le 15 septembre. Il est entendu que dans ce dernier cas, les quatre premières semaines serviront uniquement à l'entraînement et à la formation de ces salariés temporaires.

ARTICLE XVII - JOURS FÉRIÉS

- 17.01 a) Les jours fériés suivants sont payés en plus d'être chômés:

Jour de l'An  
 Lendemain du Jour de l'An  
 Lundi de Pâques  
 Fête de Dollard  
 Fête nationale  
 Fête du Canada  
 Fête du Travail  
 Action de Grâces  
 Noël  
 Lendemain de Noël  
 L'anniversaire de naissance du salarié.

- b) Si l'anniversaire de naissance du salarié est un samedi, dimanche ou un jour férié, le salarié pourra reporter son congé un jour ouvrable, dans la période précédant ou suivant ledit congé, après entente avec son supérieur.

La programmation des jours fériés apparaît à l'annexe «E» de la présente convention.

- 17.02 Lorsque un (1) congé, tel que défini au paragraphe 17.01, survient pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci a le choix entre:

- a) prendre ce congé en même temps que ses vacances;  
 b) être payé pour ce congé;  
 c) prendre ce congé à tout autre moment après la période privilégiée des vacances déterminée au paragraphe 16.04 et les jours précédant ou suivant un jour férié, après entente avec l'Employeur.

- 17.03 Tout salarié appelé à travailler lors de l'un ou l'autre des jours de congé précités est rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.

- 17.04 Lors d'une semaine où il y a un (1) ou deux (2) congé(s), la semaine de travail est réduite soit d'un (1) ou deux (2) jour(s) selon le cas et la journée équivalant à huit (8) heures, mais dans tous les cas, un minimum de sept heures et demie (7 1/2) selon le programme de travail.

- 17.05 Pour avoir droit au paiement des jours de congé précités, le salarié doit compter trente (30) jours civils de service et avoir travaillé avec la dernière équipe normale précédant immédiatement et celle qui suit la fête, à moins que ce ne soit à cause de maladie dont la preuve incombe au salarié ou encore, avec permission obtenue d'avance de l'Employeur. Il est entendu que les partiels ne travaillent pas lors de ces jours de fête à la place des salariés réguliers disponibles.

ARTICLE XVIII - CONGÉS SPÉCIAUX

- 18.01 Tout salarié peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants, pourvu que l'événement ci-après mentionné survienne lors de jours ouvrables seulement (à l'exception du premier paragraphe):

- a) lors de son mariage: trois (3) jours ouvrables ou non;

- b) lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou au moment où le salarié va chercher sa femme à l'hôpital, si jours ouvrables: un jour et demi (1 1/2);
- c) lors du mariage de son enfant: le jour de ce mariage, si jour ouvrable;
- d) lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants: cinq (5) jours consécutifs à compter du jour du décès, si jours ouvrables;
- e) lors du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement;
- f) lors du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille: le jour des funérailles, si jour ouvrable.
- 18.02 Un salarié qui doit voyager dans les circonstances prévues aux alinéas (d) et (e) de la clause 18.01, à une distance supérieure à deux cent quarante kilomètres (240 km) de son domicile, a droit à une journée additionnelle payée s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- 18.03 Lors d'élections, l'Employeur détermine pour chaque salarié ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon la loi en vigueur.
- 18.04 Un salarié pourra soumettre une demande de congé non payé pour une durée maximale de un (1) an à son chef de service, au moins deux (2) semaines avant le début du congé demandé. Ce congé ne sera pas refusé déraisonnablement. À son retour au travail, le salarié sera réinstallé dans son occupation.
- 18.05 Un salarié pourra obtenir un congé non payé de un (1) an au maximum aux fins de recyclage scolaire ou pour poursuivre des cours de formation reliés au domaine de son travail. Ce salarié conclura une entente écrite avec l'Employeur et une copie de la lettre d'entente sera envoyée à l'Union. Le salarié devra fournir à l'Employeur une attestation scolaire à cet effet. Ce permis d'absence pourra être autorisé en autant que le salarié possède une année d'ancienneté au service de l'Employeur. À son retour au travail, le salarié réintégrera ses fonctions antérieures ou une fonction équivalente.

#### ARTICLE XIX - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 19.01 Dans le présent article, on entend par:
- a) «certificat médical»: un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
- b) «congé de maternité»: une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites et autorisée par le présent article;
- c) «naissance»: la fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.
- 19.02 Le présent article s'applique à toutes les salariées visées par le certificat d'accréditation.

- 19.03 Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour l'Employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis prévu à 19.05, et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant ce préavis.
- 19.04 Pour les fins de l'article 19.03, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.
- 19.05 La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.
- Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical du médecin traitant attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.
- 19.06 Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical du médecin traitant atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical du médecin traitant attestant de la fausse-couche ou de l'urgence.
- 19.07 Sous réserve des articles 19.12 et 19.13, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance.
- Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- 19.08 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- 19.09 Sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant à l'effet que les conditions de travail de la salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité.
- La salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.
- Si l'Employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.
- 19.10 À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical du médecin traitant établissant qu'elle est en mesure de travailler.

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

- 19.11 Lorsqu'un danger de fausse-couche exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical du médecin traitant qui atteste du danger existant.
- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 19.07 à compter du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- 19.12 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.
- 19.13 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.
- 19.14 La salariée qui fait parvenir, avant la date d'expiration de son congé de maternité, à l'Employeur un avis accompagné d'un certificat médical du médecin traitant attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.
- 19.15 Sauf dans le cas des articles 19.12 et 19.13, l'Employeur doit faire parvenir à la salariée, avant la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à l'article 19.16.
- 19.16 La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.
- À défaut de préavis, l'Employeur qui a fait parvenir ou qui n'est pas tenu de faire parvenir l'avis prévu à l'article 19.15, n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- 19.17 La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
- 19.18 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance un certificat médical de son médecin traitant attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 19.19 À la fin de son congé de maternité, l'Employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- 19.20 La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'Employeur assume sa part, exigibles relativement à ces avantages.

- 19.21 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- 19.22 Lorsque l'Employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.
- 19.23 Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 19.24 Lorsque l'entreprise appartenant à l'Employeur a été l'objet d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle autrement que par vente en justice pendant la durée d'un congé prévu au présent article, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.
- 19.25 En cas de complications médicales à la mère ou à l'enfant suite à l'accouchement, la salariée peut obtenir une prolongation de son congé de maternité sans solde, pouvant aller jusqu'à douze (12) mois, sans perte d'ancienneté, mais avec cumulation d'ancienneté pendant cette prolongation.

#### ARTICLE XX - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 20.01 Un comité de sécurité au travail formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés élus ou désignés par l'Union devra être constitué et les salariés seront informés des noms des membres du comité par un avis au tableau d'affichage de l'établissement.
- 20.02 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance actuel pour les salariés faisant partie de l'unité d'accréditation et à maintenir les mêmes avantages pendant la durée de la présente convention collective.
- À compter de la date de signature de la présente convention, l'Employeur contribuera jusqu'à un maximum de quarante-deux dollars (42,00 \$) par mois par employé et le salarié maintiendra sa contribution actuelle.
- L'Employeur fournira à l'Union tous les documents relatifs à l'assurance actuelle et l'Union peut proposer un autre plan d'assurance.
- 20.03 Si un salarié est temporairement incapable de travailler suite à une maladie ou un accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.
- 20.04 a) Tout salarié incapable de travailler la journée où il est victime d'un accident de travail a droit au paiement de cette journée.
- b) De plus, conformément à la Loi des Accidents du Travail du Québec et selon les modalités qui y sont prévues, ce salarié a droit de recevoir à l'époque où son salaire lui aurait été normalement versé, la compensation prévue par ladite Loi pour chacun des cinq (5) premiers jours où il est totalement incapable de travailler subséquentment à la journée où l'accident s'est produit.

- 20.05 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical en tout temps pendant les heures normales de travail, par le médecin désigné par l'Employeur aux frais de l'Employeur et ceci, sans perte de salaire pour le salarié impliqué sauf que, pour un nouveau salarié, l'examen médical n'a pas lieu pendant les heures de travail. Dans le cas des salariés du soir ou de nuit, trois (3) heures au taux normal seront payées aux salariés.
- 20.06 a) L'Employeur s'engage à fournir, à ses frais, les chaussures de sécurité à tous les salariés de l'entrepôt à raison d'une (1) paire par année. Le port des chaussures est obligatoire et le modèle est choisi par le comité de sécurité. Le renouvellement se fera à chaque date anniversaire de la convention.
- b) L'Employeur s'engage à fournir des casques de sécurité à ses employés d'entrepôt et le port de celui-ci est obligatoire.
- c) Le non-respect des consignes de sécurité approuvées par le comité de sécurité sera sujet à des avis écrits tels que prévus à 8.01.
- 20.07 À compter de la date de signature de la présente convention, la contribution de l'Employeur à la Caisse du régime de soins dentaires des Employés de commerce du Québec sera de huit cents (0,08 \$) l'heure régulière travaillée (à l'exception des heures supplémentaires) par salarié. Ce régime est administré par un comité patronal-syndical.
- 20.08 L'Employeur s'engage à respecter les adhésions consenties par ses salariés à la Caisse d'Économie des Employés de Commerce du Québec et à déduire à la source les sommes que les salariés ont convenu d'y verser.
- De plus, l'Employeur s'engage à remettre les sommes ainsi déduites à la Caisse d'Économie des Employés de Commerce du Québec selon les modalités établies par la Caisse d'Économie des Employés de Commerce du Québec.
- 20.09 La contribution de l'Employeur au plan de retraite de l'Union des Employés de Commerce du Canada est de 1,8 % du salaire du salarié régulier à temps plein.

ARTICLE XXI - JOURNÉES DE MALADIE

- 21.01 Les salariés réguliers ont droit à des congés de maladie dont le nombre varie selon leur ancienneté; ces crédits de maladie sont renouvelables à chaque année, à la date anniversaire de la convention collective.
- 21.02 a) Le nouveau salarié a droit, après l'expiration de sa période de probation, à un crédit de trois (3) jours s'il a été embauché neuf (9) mois ou plus avant la prochaine date anniversaire de la convention; deux (2) jours s'il a été embauché six (6) mois ou plus avant la prochaine date anniversaire de la convention et un (1) jour s'il a été embauché trois (3) mois ou plus avant la prochaine date anniversaire de la convention.

b) À la date anniversaire de la convention, des crédits de maladie sont versés au compte de chaque salarié selon l'échelle suivante:

Moins de deux (2) ans de service continu:	4 jours
Après deux (2) ans de service continu:	5 jours
Après trois (3) ans de service continu:	6 jours
Après quatre (4) ans de service continu:	7 jours
Après cinq (5) ans de service continu:	8 jours
Après six (6) ans de service continu:	9 jours
Après sept (7) ans de service continu:	10 jours
Après huit (8) ans de service continu:	11 jours
Après neuf (9) ans de service continu:	12 jours
Après dix (10) ans de service continu:	13 jours

c) Ces jours sont payés en argent aux salariés réguliers au 11 septembre de l'année courante, ou au moment de la prise de leurs vacances, selon le choix du salarié, tel que signifié à l'Employeur au plus tard le 31 août précédent.

d) De plus, les salariés réguliers qui sont à l'emploi de la Compagnie à la date de signature auront l'option de bénéficier des dispositions suivantes, en autant qu'ils en avisent par écrit la Compagnie dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, en lieu et place des paragraphes c) et d) du présent article:

«c) Ces jours, si non utilisés, sont payés en argent au salarié lors de son départ pour ses vacances annuelles programmées, ou lors de la date anniversaire de chaque convention au taux de chaque année contractuelle;

d) ces crédits-maladie sont payables au départ du salarié s'ils n'ont pas été utilisés. En aucun temps, cependant, un salarié ne pourra utiliser ses jours-maladie pour allonger ses vacances annuelles programmées.»

21.03 Lorsqu'un salarié ne peut se présenter au travail, il doit avertir la personne désignée par l'Employeur au plus tard deux (2) heures avant le début de son équipe régulière ou le plus tôt possible dans les cas de force majeure.

#### ARTICLE XXII - FONCTION DE JURÉ, TÉMOIN

22.01 Un salarié appelé à agir comme juré reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour toute la durée de son service comme juré.

22.02 Un salarié appelé à agir comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires pour les jours d'attente.

22.03 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit fournir la preuve que le temps perdu est strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen en cette matière.

22.04 Dans le cas où l'Employeur est impliqué dans une cause devant une cour de justice et qu'il requiert qu'un salarié compare comme témoin, ce dernier reçoit son salaire normal pour toutes les heures perdues à cause de ce service.

#### ARTICLE XXIII - UNIFORMES ET BUANDERIE

23.01 L'Employeur convient de fournir à ses salariés d'entrepôt les serviettes, uniformes et vêtements protecteurs requis par ses règlements et de payer le lavage et le nettoyage de ces articles.

- 23.02 L'Employeur s'engage à fournir, au besoin, des vêtements protecteurs adéquats contre le froid aux salariés qui travaillent dans les glaciers ou aux portes extérieures.
- 23.03 Lorsque l'Employeur exige que certains salariés portent un uniforme, celui-ci sera fourni gratuitement.

ARTICLE XXIV - SALLE DE REPOS

- 24.01 L'Employeur maintient les salles de repos existantes dans des conditions hygiéniques, tenant compte des limites physiques de son établissement.

Les salariés coopèrent à maintenir ces salles dans des conditions de propreté normale.

ARTICLE XXV - CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS TEMPORAIRES ET RÉGULIERS À TEMPS PARTIEL

- 25.01 a) Un salarié temporaire est une personne appelée à travailler pour remplir un poste pendant la période privilégiée des vacances;
- b) Un salarié régulier à temps partiel est une personne appelée à travailler le nombre d'heures régulières disponibles établies à chaque semaine.
- 25.02 Les heures de travail régulières disponibles dans le groupe (entrepôt, bureau) sont offertes par ancienneté à chaque semaine.

La liste d'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel est mise à jour et affichée mensuellement, et l'ancienneté y est indiquée en heures régulières travaillées.

Leur ancienneté continue de se calculer et de s'accroître avec les salariés réguliers à temps partiel même si les heures disponibles peuvent leur permettre de travailler régulièrement.

Lorsqu'il est nécessaire de remplir un poste temporairement en raison de maladie, d'absence autorisée, vacances, accident de travail, le poste est attribué au salarié à temps partiel qui a le plus d'ancienneté dans le département en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences de 7.01; cette clause ne prend effet qu'après l'application de l'article 7.04 de la convention collective.

Lorsque le salarié ainsi remplacé revient à son poste, le salarié qui a remplacé réintègre son statut de temps partiel.

Les salariés réguliers à temps partiel bénéficient de tous les avantages des salariés réguliers, ainsi que du régime du Plan dentaire (sauf assurance-groupe, jours de maladie, boni de vacances et fonds de retraite).

Les congés sociaux et les jours fériés seront payés au prorata des heures régulières travaillées dans les quatre (4) dernières semaines.

Le boni de Noël sera payé au prorata des heures régulières travaillées entre le 1er décembre et le 30 novembre précédent et étant inscrit sur la liste de paie au 15 décembre courant.

- 25.03 Les salariés temporaires sont rémunérés suivant l'échelle de salaire déterminée pour eux, et suivant la progression indiquée aux annexes.

Les autres bénéficiaires auxquels ils ont droit sont les suivants:

- congés statutaires suivant la loi;
- autres bénéficiaires prévus par la loi (tels qu'assurance-chômage et régime des rentes);
- paiement du temps supplémentaire selon les dispositions de la convention collective;
- primes de soir et de nuit suivant les dispositions de la convention collective;
- pauses-café et période de repas suivant les dispositions de la convention collective;
- vacances suivant les dispositions de la loi.

Le salarié temporaire peut faire un grief concernant l'application de la convention collective, sauf en cas de congédiement ou de mise-à-pied.

- 25.04 Le salarié régulier à temps partiel est rémunéré suivant l'échelle applicable aux salariés réguliers, sauf que sa progression se fait en équivalence d'heures régulières travaillées (exemple: 6 mois - 1040 heures travaillées).

- 25.05 L'ancienneté des salariés réguliers à temps partiel est calculée en termes d'heures régulières travaillées.

Les salariés réguliers à temps partiel ont des droits d'ancienneté et deviennent réguliers après avoir terminé leur période de probation de trois cent vingt (320) heures régulières travaillées. Dès que la période de probation est terminée, ils récupèrent entièrement leur ancienneté.

Le salarié régulier à temps partiel qui obtient un poste régulier suite à l'application de 7.03, et qui n'a pas terminé sa période de probation, n'a qu'à la terminer, et son ancienneté comme salarié régulier à temps plein aura alors un effet rétroactif au moment où il est devenu salarié à temps plein.

- 25.06 a) Le nombre global de salariés à temps partiel ne doit jamais dépasser dix pour cent (10 %) du nombre de salariés réguliers. Si l'Employeur a offert les heures supplémentaires à ses salariés réguliers à temps plein qualifiés et que ceux-ci ne sont pas disponibles en nombre suffisant, l'Employeur peut embaucher des salariés à temps partiel sans se limiter aux proportions précitées.

b) Lorsque l'Employeur prévoit une augmentation de ses effectifs de salariés à temps partiel, pour faciliter l'intégration du nouveau salarié à temps partiel, il est entendu que celui-ci bénéficie d'une semaine d'entraînement continue, même si d'autres salariés à temps partiel déjà à l'emploi de la Compagnie ne sont pas utilisés régulièrement cette semaine-là. Durant cette période, le nouveau salarié bénéficie de tous les avantages prévus, mais il n'accumule pas d'ancienneté cette semaine-là.

- 25.07 Pour fins de mouvement de main-d'oeuvre seulement, les heures de travail perdues pour cause d'accident de travail ou de maladie avec hospitalisation par un salarié régulier à temps partiel seront ajoutées au cumul des heures régulières travaillées, à la condition que le salarié ait été normalement cédulé pour travailler s'il avait été autrement disponible.

ARTICLE XXVI - PUBLICATION DE LA CONVENTION

- 26.01 L'Employeur convient de faire publier à ses frais, sous forme de livret, le texte de la présente convention collective pour distribution à tous les salariés régis par les présentes dans les deux (2) mois de la signature de la présente convention. L'Employeur remettra cinquante (50) livrets à l'Union.

ARTICLE XXVII - VALIDITÉ DES CLAUSES

- 27.01 Si l'un ou l'autre des sous-alinéas, alinéas ou articles de la présente convention était nul en regard des dispositions de la loi, les autres articles n'en seraient pas affectés. Seule la section affectée serait sujette à amendement pour se conformer aux dispositions de la loi.

ARTICLE XXVIII - CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

- 28.01 Les parties s'engagent, pendant toute la durée de la présente convention, à ne pas faire de grève, ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt ou ralentissement de travail.

ARTICLE XXIX - DURÉE DE LA CONVENTION

- 29.01 a) La présente convention collective prend effet à compter de la date de sa signature jusqu'au 10 septembre 1983.  
b) La rétroactivité sur les taux de salaire est faite sur toutes les heures payées depuis le 11 septembre 1982.
- 29.02 L'une ou l'autre des parties qui désire négocier une nouvelle convention doit donner un avis écrit à l'autre partie pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'échéance de la convention.
- 29.03 L'Union fera parvenir à l'Employeur le projet de toute nouvelle convention proposée ou des modifications ou amendements proposés à la présente convention dans les délais prescrits dans le Code du Travail du Québec.
- 29.04 Les parties contractantes conviennent de commencer la négociation en vue du renouvellement de la présente convention collective au plus tard le quinzième (15e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention.
- 29.05 Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

FAIT ET SIGNÉ À QUÉBEC, ce 12e jour de novembre 1982

EMPLOYEUR  
Épiceries Unis Métro-Richelieu Inc.

UNION  
Union des Employés de Commerce  
Local 503, T.U.A.C. (UFCW)

*[Signature]*

---

*[Signature]*

---

*[Signature]*

---



---



---



---



---



---



---



---

*[Signature]*

---

*[Signature]*

---

*[Signature]*

---



---



---



---



---



---



---



---

12 décembre 1982

*[Signature]*

ANNEXE «A» - CERTIFICAT D'ACCREDITATION

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.

est accréditée pour représenter:

- «Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des gardiens, de la secrétaire de direction et du coordonnateur des achats.»

de: MÉTRO-RICHELIEU INC.  
1140, rue Bouvier  
Charlesbourg, Québec  
G1G 5E6

Décision du Commissaire-enquêteur du 12 décembre 1979

Dossier: Q-21389-01  
Affaire: QR-013-08-79

FAIT ET SIGNÉ À QUÉBEC ce 22 avril 1981

EMPLOYEUR  
Métro-Richelieu Inc.

UNION  
Union des Employés de Commerce Local 503 - C.T.C. - F.T.Q.

CLASSE 1

Opérateur de machine à charge

ACTIVITÉ 40.09.01 1.09.01

1 an	315	389
6 mois	285	405
12 mois	355	425
18 mois	405	445

CLASSE 2

Vérificateur (stock-out)

Recevant  
Comptable à la réception  
Comptable à l'inventaire  
Comptable à l'expédition

ACTIVITÉ 40.09.02 21.09.02

1 an	385	405
6 mois	375	420
12 mois	390	435
18 mois	415	450

*RFP*

ANNEXE «B» - ÉCHELLE DES SALAIRES - ENTREPOTS ET UNITÉS DE LIBRE-SERVICE

CLASSE 1

Journalier

ANCIENNETÉ	10.09.82	11.09.82
début	327.	372.
6 mois	345.	390.
12 mois	363.	408.
18 mois	382.	427.

CLASSE 2

Préparateur de commandes  
Manutentionnaire (tireur camion)  
Préposé à la récupération

ANCIENNETÉ	10.09.82	11.09.82
début	338.	383.
6 mois	358.	403.
12 mois	378.	423.
18 mois	398.	443.

CLASSE 3

Opérateur de monte-charge

ANCIENNETÉ	10.09.82	11.09.82
début	344.	<del>399.</del> 389
6 mois	363.	408.
12 mois	382.	427.
18 mois	401.	446.

*Rt / B*

CLASSE 4

Vérificateur (stock-out)  
Receveur  
Commis à la réception  
Commis à l'inventaire  
Commis à l'expédition

ANCIENNETÉ	10.09.82	11.09.82
début	360.	405.
6 mois	375.	420.
12 mois	390.	435.
18 mois	405.	450.

CLASSE 5

Homme de métier ou  
Salarié de métier

	ANCIENNETÉ 10.09.82	11.09.82
début	356.	401.
6 mois	373.	418.
12 mois	391.	436.
18 mois	409.	454.

NOTE: Salarié temporaire (Étudiants):  
moins de 700 heures régulières de travail: 85% du taux de base  
700 heures et plus: 100% du taux de base

CLASSE 6

Commissaire d'inspection

Primes additionnelles de cinq dollars (3.09.83) et six dollars (septembre)

	ANCIENNETÉ 10.09.82	11.09.82
début	318.	363.
6 mois	337.	382.
12 mois	356.	401.
18 mois	375.	420.

NOTE: Salarié temporaire (Étudiants):  
moins de 700 heures régulières de travail: 85% du taux de base  
700 heures et plus: 100% du taux de base

## ANNEXE «C» - ÉCHELLE DE SALAIRES BUREAU

CLASSE 1

Commis-Réceptionniste

	ANCIENNETÉ	10.09.82	11.09.82
début		293.	338.
6 mois		310.	355.
12 mois		327.	372.
18 mois		345.	390.

CLASSE 2Commis général de bureau  
Caissière - libre service

	ANCIENNETÉ	10.09.82	11.09.82
début		308.	353.
6 mois		325.	370.
12 mois		343.	388.
18 mois		361.	406.

CLASSE 3

Commis à l'imprimante

Prime additionnelle de cinq dollars (5,00 \$) sténo-dactylo (anglais)

	ANCIENNETÉ	10.09.82	11.09.82
début		318.	363.
6 mois		337.	382.
12 mois		356.	401.
18 mois		376.	421.

NOTE: Salarié temporaire (Étudiants):

Moins de 700 heures régulières de travail: 85% du taux de base

700 heures et plus: 100% du taux de base

ANNEXE «D» - INDEMNITÉ SUITE À UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Salarié \_\_\_\_\_

No matricule \_\_\_\_\_

Lieu de travail \_\_\_\_\_

A qui de droit:

J'accuse réception d'un chèque de \$. . . . . représentant ma demande d'indemnisation suite à un accident de travail et je m'engage à rembourser la compagnie ÉPICIERS UNIS MÉTRO-RICHELIEU INC. immédiatement si ma demande était refusée par la Commission des Accidents du Travail.

De plus, si la somme perçue de l'Employeur était supérieure au montant remboursé par la Commission des Accidents du Travail, je reconnais devoir rembourser la différence à la compagnie ÉPICIERS UNIS MÉTRO-RICHELIEU INC.

## ANNEXE «E» - CALENDRIER DES JOURS FÉRIÉS

1982:

Noël	équipe de jour	vendredi 24 décembre
	équipe de soir	vendredi 24 décembre
	équipe de nuit	jeudi 23 décembre
Lendemain de Noël	équipe de jour	lundi 27 décembre
	équipe de soir	lundi 27 décembre
	équipe de nuit	dimanche 26 décembre
Jour de l'An	équipe de jour	vendredi 31 décembre
	équipe de soir	vendredi 31 décembre
	équipe de nuit	jeudi 30 décembre

1983:

Lendemain du Jour de l'An	équipe de jour	lundi 3 janvier
	équipe de soir	lundi 3 janvier
	équipe de nuit	dimanche 2 janvier
Lundi de Pâques	équipe de jour	lundi 4 avril
	équipe de soir	lundi 4 avril
	équipe de nuit	dimanche 3 avril
Fête de Dollard	équipe de jour	lundi 23 mai
	équipe de soir	lundi 23 mai
	équipe de nuit	dimanche 22 mai
Fête nationale	équipe de jour	vendredi 24 juin
	équipe de soir	vendredi 24 juin
	équipe de nuit	jeudi 23 juin
Fête du Canada	équipe de jour	vendredi 1er juillet
	équipe de soir	vendredi 1er juillet
	équipe de nuit	jeudi 30 juin
Fête du Travail	équipe de jour	lundi 5 septembre
	équipe de soir	lundi 5 septembre
	équipe de nuit	dimanche 4 septembre

Le jour où les fêtes énumérées ci-haut sont respectées pourra varier selon les journées d'ouverture des détaillants.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

Épiciers Unis Métro-Richelieu inc.  
Division Épicerie-Québec

ET

Union des Employés de Commerce,  
Local 503, T.U.A.C. (UFCW)

Suite aux discussions intervenues entre les parties aux présentes le 4 novembre 1982, à Québec, il est convenu des termes suivants:

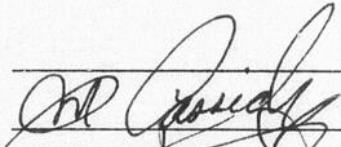
«Si pendant la durée de la présente convention (11 septembre 1982 - 10 septembre 1983) il devait y avoir fusion des opérations des Centres de distribution des rues Bouvier et Newton, l'Employeur convient de former avec les parties intéressées un comité pour étudier les modalités et les possibilités de relocalisation des employés qui pourraient éventuellement être affectés, le tout selon les dispositions prévues au Code du Travail.

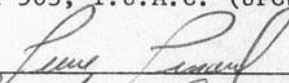
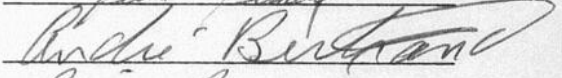
Il a aussi été convenu qu'à compter de la date de la signature de la présente convention collective, la prime attachée à la fonction de «Jockey» est augmentée à treize dollars (13,00 \$) par semaine; elle n'est pas intégrée au salaire régulier du salarié.»

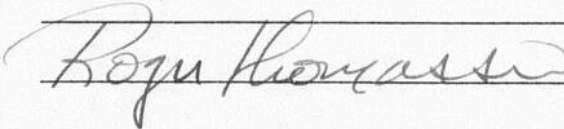
Fait et signé à Québec, ce 12e jour de novembre 1982.

Épiciers Unis Métro-Richelieu inc.

Union des Employés de Commerce  
Local 503, T.U.A.C. (UFCW)

  
\_\_\_\_\_

  
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

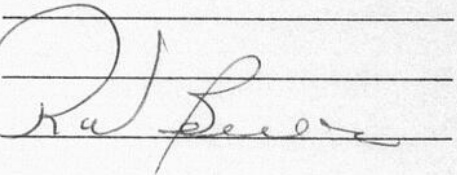
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_