

No.

19486-01

NOM

Marchi Victor Roy

1982 - 1984

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: MARCHE VICTOR ROY INC.

ayant sa place d'affaires au
50, rue Victoria
Sorel, Québec
J3P 4L1

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.

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, CTM,

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part

PAR MESSAGER

1982 NOV 24 11 11

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0221
M.T.M.S.R.

TABLE DES MATIERES

	PAGE
.01 -	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION..... 2
.02 -	INTERPRETATION DES TERMES..... 3
.03 -	NOTES..... 5
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... 6
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION..... 9
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE..... 10
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES..... 12
ARTICLE V	ANCIENNETE..... 17
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI..... 24
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS..... 27
ARTICLE VIII	ARBITRAGE..... 29
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL..... 30
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS..... 35
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES..... 37
ARTICLE XII	SALAIRES..... 39
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS..... 43
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES..... 45
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES..... 49
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX..... 50
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE..... 52
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE..... 54
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES..... 58
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES..... 59
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION..... 61
ANNEXE "A"	ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES..... 63
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE..... 65
ANNEXE "C"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES..... 66

NON DISCRIMINATION

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, 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.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-neuf (39) heures par semaine.

D) Stabilisation:

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

E) Promotion:

Même la rémunération d'un salarié à une classification comprenant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que la classification qu'il occupe.

F) Réclassification:

Même la rémunération d'un salarié à une classification comprenant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que la classification qu'il occupe.

G) Jour:

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

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

Tout salarié régi par la présente convention collective 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-neuf (39) 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-neuf (39) heures par semaine.

D) Etablissement:

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

E) Promotion:

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

F) Rétrogradation:

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

G) Jour:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jours ouvrables:

Pour les fins de la présente, les jours ouvrables sont les jours où l'établissement est ouvert à la clientèle.

I) Mise à pied: (salarié régulier)

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

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

Toute réduction de la semaine complète de travail qui fait qu'un salarié à temps partiel ne travaille aucune heure durant trois (3) semaines consécutives et plus pour manque de travail.

NOTESA) Masculin - Féminin

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

Pluriel - Singulier

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 collective.

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 collective, ces avantages prévalent si l'Union l'exige.

D) Langue officielle de travail

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

E) Titres

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure des conventions collectives de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail"

de: Marché Victor Roy Inc.
pour son établissement situé au:

50, rue Victoria, Sorel, 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 avec aucun salarié et annule toute entente en vigueur avant l'application de la présente convention.

- 1.04 L'Employeur convient qu'en autant que cette unité de négociation est concernée, il ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre union dans le but de:

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée.
- 1.06 A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel dans l'établissement.
- B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent que:
- 1) Monsieur Victor Roy, trois (3) de ses enfants, un (1) conjoint d'un (1) de ses enfants et un (1) gérant d'établissement peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent utile .
 - 2a) Les représentants de fournisseurs peuvent vérifier les codes de leurs produits.
 - b) Un (1) représentant de fournisseur peut travailler avec un (1) salarié ou un (1) cadre pour monter des étalages spéciaux.
 - c) Dans le cas de démonstrations d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration et à distribuer des échantillons.
 - d) Les livreurs des compagnies de croustilles, de bière, de boulangerie (pain et gâteaux), de menus articles (non food) ainsi que ceux des épices peuvent placer leurs marchandises. Les livreurs de liqueurs douces peuvent en plus de la livraison, manipuler les bouteilles vides mais ne peuvent remplir les étalages.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

- e) L'Employeur peut accorder des contrats à forfait uniquement pour l'entretien et la réparation générale de l'établissement et/ou de ses équipements ou faire exécuter ces travaux par une personne exclue de l'unité d'accréditation; cependant aucun salarié n'est mis à pied à cause de contrats à forfait.
- f) L'Union et l'Employeur doivent s'entendre par écrit pour permettre d'autres exceptions. Ces ententes doivent être signées par un membre de l'Exécutif de l'Union et remises au délégué d'Union pour être valables.

- C) Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de douze dollars (\$12.00) l'heure toutes les heures effectuées 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 équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.07

Aux fins d'échange de correspondance l'Employeur fournit à l'Union deux (2) fois par année une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés, ainsi que leur fonction et l'Union fournit à l'Employeur deux (2) fois par année une liste incluant: les noms des représentants syndicaux. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:

- a) d'administrer son entreprise;
- b) d'embaucher, de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner.

L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective. Il ne peut utiliser ses droits de façon injuste et/ou abusive et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

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

2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, la question est renvoyée à l'arbitrage ainsi que prévu à l'article VIII de la présente convention pour qu'un arbitre puisse rendre une décision juste avant l'application de ce nouveau poste et/ou classification.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 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 fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement pour le personnel en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.
- 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 embauche, de la façon prescrite par l'Union.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.03 B) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

3.04 Au plus tard le 15 de chaque mois, l'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation prélevés au cours du mois précédent.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport. Un spécimen dudit rapport apparaît à l'annexe "D" de la convention.

3.05 L'Union convient d'indemniser 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 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

3.07 L'Union s'engage à ne rejeter aucune demande d'adhésion à l'Union sans motif raisonnable.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.08 L'Union s'engage à communiquer par écrit à l'Employeur par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur s'engage à mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.
- 3.09 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le premier jour de son emploi.
- 3.10 Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement.
- La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- 3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps durant les heures de travail pour visiter les salariés et constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.01 (suite)

Le gérant doit mettre à leur disposition tous les documents disponibles relativement aux conditions de travail des salariés.

- 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 d'une durée maximale de douze (12) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient aux frais du salarié les avantages sociaux prévus à la convention.

Si le salarié ne peut défrayer le coût pour le maintien des avantages sociaux prévus à la convention collective, ces avantages sont suspendus jusqu'à son retour au travail ou à l'expiration de son congé. L'Employeur met à la disposition du salarié toutes les informations nécessaires au maintien de tels bénéfices.

- 4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence pour assister à des activités syndicales.

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

- a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 b) Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période suivante: du 15 décembre au 10 janvier.

c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié à la fois pour l'établissement et ne peut excéder vingt (20) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble de l'unité de négociation.

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

Durant une telle absence, le salarié maintient tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et autres avantages monétaires.

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

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

Durant une telle absence, le salarié maintient tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et autres avantages monétaires.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

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

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

4.06 Le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter de problèmes de relations de travail.

Toute décision de l'Union prévaut sur celle d'un délégué ou assistant-délégué.

L'Employeur convient que le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de salaire ou autres et durant les heures de travail.

Le délégué d'Union doit aviser le gérant de l'établissement avant de quitter son travail.

Un délégué d'Union ne doit en aucun cas abuser de ses droits et privilèges de délégué et l'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à priver les salariés et/ou le délégué du privilège de discuter de problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union doit avoir au moins six (6) mois de service.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

- 4.07 Le membre du comité de négociation et le délégué d'Union ayant terminé leur période de probation ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail et qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
- 4.08 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'Unité de négociation.
- B) Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective 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. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur horaire normal et habituel de travail durant les négociations.
- 4.09 A) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage prévu exclusivement à des fins syndicales. Ce tableau d'affichage est installé à un endroit choisi entre l'Union et l'Employeur.
- B) L'Union s'engage à remettre copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués sur les lieux de travail.
- 4.10 L'Employeur s'engage à défrayer:
- a) Cinquante pourcent (50%) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.10 (suite)

- b) Les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret jusqu'à concurrence de vingt-cinq dollars (\$25.00).

L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et ces frais d'impression doivent être raisonnables.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 A) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective 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 collective.
- 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 trente-cinq (35) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié constituent sa période de probation. Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.
- D) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences permises et/ou autorisées par la convention collective et il ne peut y avoir d'interruption de service durant une telle absence.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

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

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement et est fournie à titre d'information seulement et ne peut préjudicier les droits des parties.

F) Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille.

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi est considéré comme terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes mais la durée de son service continu est maintenue dans les autres cas:

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

3a) A été mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois dans le cas d'un salarié régulier;

b) A été mis à pied pendant une période continue de plus de six (6) mois dans le cas d'un salarié à temps partiel.

4° A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à une absence permise par la convention ou à une autre cause justifiable, ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union.

5.03 A) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.

B) Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied jusqu'à concurrence de neuf (9) mois dans le cas d'un salarié régulier et de six (6) mois dans le cas d'un salarié à temps partiel.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 C) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur. Si un salarié refuse un rappel au travail pour raison justifiable, il ne voit pas son droit de rappel annulé pour un prochain rappel.

5.04 A) Si un salarié régulier est mis à pied il a un droit prioritaire à un poste à temps partiel dans l'établissement en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

Un tel salarié conserve son statut de régulier ainsi que son ancienneté. De plus, il possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour toutes les heures de travail disponibles dans l'établissement et ce, pour une durée maximale de neuf (9) mois après quoi il doit dans les quinze (15) jours qui précèdent la fin de ladite période de neuf (9) mois faire une demande telle que stipulée en 5.04 B) pour devenir officiellement salarié à temps partiel.

Un salarié régulier à pied qui travaille comme temps partiel conserve son salaire de régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaires des salariés réguliers s'il est à un taux inférieur au taux maximum ou le maximum de la classification qu'il occupe comme temps partiel, soit le plus bas des deux.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 B) Un salariē rēgulier qui dēsire devenir officiellement salariē à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit d'au moins une (1) semaine à l'Employeur d'un tel fait en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectuē dans les quinze (15) jours de sa demande, il est automatiquement rēgi par les conditions de travail et les droits des salariēs à temps partiel. Son anciennetē est dēterminēe par sa date d'embauche et son salaire de temps partiel est en fonction de son anciennetē. Il est entendu que ce salariē ne peut pas redevenir salariē rēgulier avant un (1) an de son changement de statut.

5.05 Tout salariē rēgulier ayant terminē sa pēriode de probation a droit à un prēavis écrit avant une mise à pied.

Ce prēavis est d'une (1) semaine si le salariē rēgulier a moins d'un (1) an d'anciennetē, de deux (2) semaines s'il a d'un (1) an à cinq (5) ans d'anciennetē, de quatre (4) semaines s'il a de cinq (5) à dix (10) ans d'anciennetē et de huit (8) semaines s'il justifie dix (10) ans d'anciennetē ou plus.

Tout salariē à temps partiel ayant terminē sa pēriode de probation et qui est mis à pied, reçoit un prēavis de trois (3) jours ou est payē trois (3) jours de huit (8) heures à la place du prēavis.

Si l'Employeur omet de donner le prēavis il doit verser au salariē au moment de son dēpart une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une pēriode égale à celle du prēavis.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 (suite)

Un tel prėavis indique la date du dėbut de la mise Ā pied et est remis au salariė en prėsence du dėlėguė d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel prėavis est adressėe Ā l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salariė.

5.06 Dans tous les cas de poste vacant et/ou de promotion, l'anciennetė est prise en considėration majeure par l'Employeur en autant que le salariė puisse remplir la tĀche selon les exigences normales de la fonction.

5.07 A) L'Employeur s'engage Ā afficher pendant une pėriode de sept (7) jours, sur le tableau d'affichage de l'ėtablissement, les dėplacements de personnel suivants:

- un salariė Ā temps partiel mutė "salariė rėgulier";
- toute promotion d'un salariė;
- l'embauche d'un nouveau salariė rėgulier.

B) Ces avis indiquent les dėplacements de personnel effectuės au cours de la semaine prėcėdente et comportent les renseignements suivants:

- nom et prėnom du salariė;
- son anciennetė;
- sa classification avant et aprės son dėplacement.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 C) Copie de ces avis est remise aux d el egu es d'Union.

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

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

D) Dans tous les cas, le salari  peut accepter ou refuser un d eplacement de personnel tel que stipulé en "A" et ses droits ne sont pas annulés pour un prochain d eplacement.

5.08 A) Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salari  r gulier et un salari  à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

6.01 B) L'anciennet  des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque pr vu autrement dans ladite convention collective.

C) Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salari  pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'anciennet  prioritaire selon 5.06.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.08 D) Lorsqu'un salarië à temps partiel devient régulièr, le temps ècoulé pendant sa pèriode de probation comme salarië à temps partiel est applicable comme salarië régulièr et son anciennetè est dèterminèe de la façon suivante: il obtient un crèdit de cinquante pourcent (50%) de son anciennetè de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Dans tous les cas le maximum de ce crèdit ne dèpasse pas deux (2) ans.
- E) Aucun salarië à temps partiel n'est rèduit de taux de salaire et de congès ou paie de vacances à cause de la modification de son statut de salarië à temps partiel pour celui de salarièrègulièr.
- C) L'avis prèvu en 4.01 doit ètre remis au salarië concernè dans les cinq (5) jours ouvrables suivants son retour au travail. En dèfaut de quoi il est considèrè comme nul et inopérant.
- 5.09 L'anciennetè d'un salarië continue à s'accumuler pendant la durèe de son service militaire obligatoire.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 A) Le dèlèguè d'Union ou, en son absence, l'assistant-dèlèguè est prèsent lorsqu'un salarië est avisè officiellement. Un avis est rèdigè par le gèrant de l'ètablissement ou, s'il est absent, par son remplaçant.

Une copie de l'avis est remise au salarië, une autre remise au dèlèguè d'Union et une autre adressèe à l'Union dans les quarante-huit (48) heures suivant la remise au salarië.

Aucun salarië ayant complètè sa pèriode de probation n'est congèdiè ou suspendu sans que son dossier antèrieur ne contienne au moins un (1) avis ècrit. La seule exception a trait au cas de congèdiement pour cause grave.

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

6.01 A) (suite)

Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu ou congédié sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension ou de congédiement d'au moins une (1) semaine.

La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

- B) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue menée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié.
- C) L'avis prévu en "6.01" doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur ait eu connaissance des faits qui en sont l'objet. 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, à défaut de quoi il est considéré comme nul et irrecevable.
- D) Toute mesure disciplinaire ou avertissement officiel doit être fait par écrit et contenir les motifs précis de ladite mesure. Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

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

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

- 6.02 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'une (1) semaine.
- D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation et il est remis au salarié en présence du délégué.
- E) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.
- 6.03 A) Le congédiement est considéré comme mesure disciplinaire de dernier recours possible.
- B) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.04 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

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

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

Le salari  et/ou le représentant syndical et/ou le d l gu  d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue verbalement dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: par écrit au gérant de l'établissement

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

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.04 A) L'Union peut soumettre des griefs à l'étape de son choix et l'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de grief.
- B) Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief.
- C) Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut, tout grief pour suspension ou congédiement doit être présenté dans les quinze (15) jours du congédiement ou de la suspension et il est présenté à la deuxième (2^e) étape de la procédure de grief.
- 7.05 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.
- 7.06 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.07 La signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 7.08 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.
- 7.09 Si un salarié ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de cinq (5) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.
- 7.10 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant de l'établissement ou son remplaçant coopère avec le représentant syndical et/ou le délégué et produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

- 8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention. Cependant, dans tous les cas de suspension ou de congédiement, incluant la suspension et ou le congédiement pour mesure administrative, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision prise par l'Employeur en regard d'un salarié.
- 8.03 A la suite de sa rencontre avec les parties, l'arbitre a jusqu'à trente (30) jours pour rendre sa décision qui est finale et lie les parties et le ou les salariés concernés.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.05 Aucun grief ou différend qui n'a pas franchi selon les règles, les étapes prévues par la procédure de griefs, ne peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) L'horaire de travail est établi par l'Employeur, selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, l'horaire de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- C) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

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 de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.03 G) 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 du souper.

9.03 A) La semaine normale de travail du salarié régulier est de trente-neuf (39) heures.

B) La semaine normale de travail du salarié régulier est de cinq (5) jours consécutifs.

Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut, un salarié régulier peut, s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

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

2) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour quatre (4) jours consécutifs ou non consécutifs selon son choix.

C) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel est de mois de trente-neuf (39) heures.

D) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel est de cinq (5) jours ou moins.

E) Aucun salarié à temps partiel ne travaille moins de sept (7) heures par semaine s'il doit travailler au cours d'une semaine.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 F) La période quotidienne normale du salarié est de dix (10) heures maximum et de quatre (4) heures minimum.

G) Les heures normales des salariés de l'équipe de jour s'étalent entre huit heures (8:00H) et dix-huit heures et trente minutes (18:30H), sauf les exceptions suivantes:

1o Le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18:30H) à l'exception du livreur qui peut être tenu de travailler deux (2) soirs par semaine.

Ces exceptions s'appliquent lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire normal de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures et trente minutes (21:30H).

2o Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler après dix-huit heures et trente minutes (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 et trente minutes (21:30H).

3o L'Employeur peut programmer un salarié de l'équipe de jour pour travailler entre dix-huit heures et trente minutes (18:30H) et vingt-quatre heures (24:00H) lorsque l'établissement n'est pas ouvert à la clientèle; ces heures faisant partie de son horaire normal de travail. Pour ce faire, il doit procéder par volontariat.

4o Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement à moins de son forfait; dans ce cas, la question est réglée le plus rapidement possible.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.03 H) Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre les heures de fermeture et d'ouverture de l'établissement.
- I) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine. Si un salarié accepte de travailler à plus d'une équipe à l'intérieur d'une même semaine, il est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées à une autre équipe que la sienne.
- J) L'Employeur convient de procéder en faisant appel aux volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes de nuit.
- K) 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 au gérant de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié régulier à l'équipe de jour à la place du salarié régulier de l'équipe de jour de la même classification à l'intérieur de l'unité de négociation, qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié régulier de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié régulier de jour visé. Le salarié régulier ainsi déplacé doit prendre la place du salarié régulier qui change d'équipe. Le salarié régulier qui refuse une mutation pour laquelle il a postulé ne peut soumettre une nouvelle demande qu'après un délai de six (6) mois.
- L) 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.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.04 Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures (18:00H) les 24 et 31 décembre.
- 9.05 A) L'horaire de travail indiquant le nom, le prénom du salarié est affiché près du poinçon avant midi (12:00H) le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante.
- B) Une copie conforme à l'originale, à l'encre et facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.
- C) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12:00H) et dix-sept heures (17:00H).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celle affichée.

Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après dix-sept heures (17:00H) le jour de l'affichage. A compter de dix-sept heures (17:00H), l'horaire affiché est garanti à l'exception de cas de feu ou autres circonstances fortuites similaires hors du contrôle de l'Employeur et qui ont pour effet d'empêcher l'ouverture de l'établissement.

- D) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et indique également l'ancienneté des salariés.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.05 E) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur la programmation 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.
- F) Le temps supplémentaire prévisible doit être déterminé clairement le plus tôt possible sur l'horaire de travail et est garanti.
- G) Dans aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine. Si un salarié accepte de travailler à plus d'une équipe à l'intérieur d'une même semaine, il est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées à une autre équipe que la sienne.
- H) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail. Sinon, il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.
- 9.06 Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence.
- Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail, pour les repas ou les temps de repos, retourne à son travail et finit son travail.
- L'Employeur et l'Union ne permettent en aucun temps que les salariés travaillent sans rémunération.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.07 A) Les salariés à temps partiel ne doivent pas être utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et ne travaillent pas de façon à déplacer ou priver un salarié régulier actuel ou éventuel.

Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponible chaque jour.

- B) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus pendant six (6) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de vacances n'excédant pas huit (8) semaines, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié qu'il remplace.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

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

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.01 C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures et trente minutes (16:30H) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19:00H).
- 10.02 Le salarié programmé à travailler la nuit, a droit à une demi-heure (1/2) pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail.
- 10.03 En aucun cas, un salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas sauf de son consentement.
- 10.04 A) Le salarié régulier a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et à 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 quotidienne de plus de quatre heures quinze minutes (4:15H) mais moins de six (6) heures de travail a droit à une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes.
- Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de six (6) heures ou plus de travail a droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes.
- C) Autant que possible les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne ou période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.05 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.
- 10.06 En autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X sont accordées sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti".

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Nonobstant le paragraphe précédent; si un salarié à temps partiel est appelé à travailler en plus de son horaire de travail pour remplacer un salarié qui est absent durant une période où il était programmé; dans un tel cas, le salarié qui remplace n'a pas droit au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) en vertu du 1er paragraphe ci-haut.

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

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.01 (suite)

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1½) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire avant et/ou après sa journée normale de travail.

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

11.02 A) Le travail effectué durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi (1½).

B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6^e) journée de travail de la semaine est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré 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.

11.04 Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux double.

11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 11.06 Les salariées ne prennent pas de congé pendant leur horaire de travail normal pour compenser les heures de travail supplémentaire effectuées au cours d'une journée ou d'une semaine.
- 11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire de travail est assuré de quatre (4) heures de travail ou de quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.
- 11.08 L'Employeur s'engage à restreindre le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariées impliquées en sont prévenues aussitôt que possible.
- 11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire faire du temps supplémentaire.
- Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 A) La description des classifications apparaît à l'annexe "A".
- B) Les échelles de salaire et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'annexe "A".

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.01 C) Les augmentations de salaire, ainsi que la rétro-activité, apparaissent à l'annexe "B".
- 12.02 L'Employeur convient qu'il n'y a pas de perte de privilèges acquis et/ou de réduction de salaire par suite de changements dans les taux de salaire et/ou dans les classifications à cause de la signature de la présente convention.
- 12.03 Les salariés sont payés le jeudi avant midi de chaque semaine pour la semaine se terminant le samedi précédent, à moins de circonstances incontrôlables.
- Si le jeudi est un jour férié et chômé, la paie est distribuée le mercredi.
- 12.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour des dommages causés à l'Employeur ou pour toute autre considération sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, cotisations syndicales sur la paie hebdomadaire.
- 12.05 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu le lundi suivant sa date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion, selon le cas.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.06 Tout salarié promu à une classification supérieure, ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- 12.07 Le chef 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.
- 12.08 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié 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.
- 12.09 A) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.09 B) Un salarié autre qu'un "aide-caissier" qui travaille temporairement à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus de dix (10) heures au cours d'une même semaine a droit au taux minimum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification prévoyant un minimum de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure soit le plus élevé des deux, pour le temps où il travaille à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il remplace temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

Le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire n'entre pas dans le calcul du taux majoré en vertu de la présente clause.

C) Un aide-caissier qui travaille à une autre classification que la sienne reçoit cinquante (0.50¢) l'heure de plus que son taux de salaire normal pour toutes ses heures travaillées à cette autre classification.

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

E) Lorsqu'un salarié remplace dans une classification exclue de l'unité de négociation, il reçoit le minimum de vingt-cinq dollars (\$25.00) d'augmentation par semaine sur son salaire et il conserve et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.09 E) (suite)

Un salarié de l'unité de négociation peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité de négociation et l'Employeur s'engage à ne faire aucune discrimination en vertu d'un tel refus.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 A) Tout salarié de l'équipe de nuit a droit à une majoration de dix pourcent (10%) en sus de la rémunération qu'il gagnerait de jour dans la même classification.

B) La prime de nuit ne fait pas partie du salaire régulier du salarié sauf pour le calcul de la rémunération de vacances.

13.02 A) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures trente (18:30H).

B) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille plus de six (6) heures et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18:30H).

13.03 Boni de Noël

L'Employeur paye un boni de Noël à tous les salariés régis par la convention collective, le ou avant le 8 décembre et le boni est calculé de la manière suivante:

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.03 Boni de Noël (suite)

- a) Aux salariës régulières qui ont douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année reçoivent soixante pourcent (60%) d'une (1) semaine de salaire régulier à leur taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre.
- b) Le salarië régulier qui a terminé sa période de probation et qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours reçoit cinq pourcent (5%) par mois de service accumulé, maximum soixante pourcent (60%), d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire en vigueur le 1er décembre.
 (exemple: trois (3) mois service = 15%
 six (6) mois service = 30%
 douze (12) mois service = 60%)
- c) (A l'exception des aides-caissiers)
 Le salarië à temps partiel qui a terminé sa période de probation au 1er décembre de l'année en cours reçoit cinq pourcent (5%) par mois de service accumulé, maximum soixante pourcent (60%), basé sur la moyenne hebdomadaire du salaire gagné du 15 novembre de l'année précédente au 15 novembre de l'année en cours.
 (exemple: trois (3) mois service = 15%
 six (6) mois service = 30%
 douze (12) mois service = 60%)

Le calcul de la moyenne hebdomadaire est basé sur le total du salaire gagné durant l'année de référence divisé par le nombre de semaine travaillée durant cette même année.

- d) Temps partiel (aide-caissier)
 Le salarië qui a six (6) mois et plus de service au 1er décembre de l'année en cours reçoit trente dollars (\$30.00).

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

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

<u>Durée de service au 1er mai (ancienneté)</u>	<u>Durée et paie des vacances des salariés réguliers</u>	<u>Durée et paie des vacances des salariés à temps partiel</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés durant l'année de référence.	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés durant l'année de référence.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Huit (8) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Quatre (4) semaines payables à 8% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Seize (16) ans et plus	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Cinq (5) semaines payables à 10% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continu (ancienneté) au 1er mai de chaque année.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.02 Les salariés reçoivent leur salaire de vacances avant leur départ pour les vacances.
- 14.03 A) Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des vacances des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés réguliers et vice-versa.
- B) Le choix de 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.
- C) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.
- 14.04 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année pour les salariés réguliers et au plus tard le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps de vacances après le 30 avril sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 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 30 septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante à l'exception de la période comprise entre le 15 décembre et le 30 décembre.
- 14.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon.
- 14.07 A) La durée et la paie de vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins de six (6) mois.
- B) La durée de vacances n'est pas affectée par une absence de "plus de six (6) mois mais de moins de douze (12) mois" cependant, le salarié est payé sur la même base de pourcentage (%) tel que stipulé en l'article 14.12.
- Si le salarié le désire, il peut prendre un congé pour ses vacances qui équivaut seulement au nombre de semaines payées.
- 14.08 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.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.09 Le salariē a droit de choisir toutes ses semaines de vacances consēcutives ou non consēcutives selon son choix.
- 14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.
- 14.11 Le salariē qui contracte mariage a prēfērence cette annēe-lā pour le choix de ses vacances.
- 14.12 Le salariē dont l'emploi est terminē ou qui dēcēde a droit au paiement du salaire de vacances dū au moment de son dēpart ou de son dēcēs, basē sur ses annēes de service au moment de tel dēpart ou dēcēs, d'aprēs 4%, 6%, 8% ou 10% de ses gains depuis le 1er mai.
- 14.13 Pour chaque jour fēriē, tel qu'ēnumērē à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salariē, ce salariē a droit à un jour de congē payē de plus; soit immēdiatement avant ou immēdiatement aprēs sa pēriode de vacances, à son choix.
- 14.14 Si un de ces congēs statutaires mentionnēs ci-dessus tombe (nt) un jour non ouvrable, il est reportē au jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contractuelles contenues dans un accord ou convention applicable aux salariēs.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

15.01 A) Le salarié a droit aux congés garantis, payés et chômés suivants:

Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An
 Lundi de Pâques
 Fête de Dollard
 Fête Nationale des Québécois
 Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâce
 Noël
 Lendemain de Noël

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

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

L'année de référence pour le congé statutaire est calculée de la date du congé statutaire à la date de douze (12) mois précédant ledit congé.

15.02 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à l'article 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède ou qui suit le congé statutaire à moins de raisons valables.

15.03 Si un ou des congés statutaires mentionnés ci-haut tombe(nt) un jour non ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 15.04 Lorsqu'il s'agit de travail à effectuer un jour de congé payé, les salariés réguliers ont la priorité sur les salariés à temps partiel selon les règles établies à l'article XI.
- 15.05 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.
- B) Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente et un point deux (31.2) heures ou en plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (11/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente et un point deux (31.2) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (11/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt trois point quatre (23.4) heures ou en plus de trois (3) jours. Un congé équivaut à une journée travaillée de sept point huit (7.8) heures.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

- 16.01 A) Le salarié a droit à trois (3) jours de congés payés lors du décès d'un des parents suivants:

Père	Fille	Belle-mère
Mère	Frère	Beau-père
Fils	Soeur	

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

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

ARTICLE XVI CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.01 B) Le salarië a droit à un (1) jour de congë additionnel sans solde si les funërailles du parent dëcëdë ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile.
- C) Les congës stipulës en "A et B" sont payës en autant qu'ils sont pris entre les trois (3) jours qui précèdent le dëcës et les trois (3) jours qui suivent les funërailles inclusivement et ils sont payës uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles le salarië est absent.
- 16.02 L'Employeur s'engage à accorder au salarië cinq (5) jours de congë payës et garantis lors du dëcës du conjoint (personne avec qui le salarië cohabite comme ëpoux ou ëpouse).
- 16.03 Naissance ou Adoption
Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, un salarië a droit à un (1) jour entier de congë payë dans les trois (3) semaines de la naissance ou de l'adoption.
- 16.04 Un salarië rëgulier a droit à un congë chömë, payë et garanti de trois (3) jours consëcutifs à son choix lors de son mariage et un (1) jour lors du mariage de son enfant.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.05 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salari  (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salari  avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salari  r gulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salari  de prendre son congé hebdomadaire le jour de son d m nement. Le salari  doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir un tel cong .

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 A) Toute demande de permis d'absence personnelle non autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adress e par écrit au gérant de l'établissement par le salari  concern  avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Si un salari  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: noms et prénoms du salari , 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 salari  concern  et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

- 17.01 C) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.
- D) Sans limiter la valeur d'autres motifs l'Employeur reconnaît comme motif justifié et raisonnable les motifs suivants:
- 1) Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.
 - 2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en "16.01".
 - 3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.
 - 4) Pour fin de préparation et/ou d'exécution d'examens scolaires.
- E) Durant un permis d'absence, l'Employeur est responsable du maintien des avantages sociaux tels que: le plan d'assurance-groupe et le plan dentaire.
- Périodiquement l'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de rembourser dans les trente (30) jours de la réception de l'état de compte, la somme déboursée par l'Employeur pour le maintien de tel bénéfice, sinon l'Employeur peut cesser de maintenir de tel bénéfice.
- F) Tout salarié obtient un congé sans solde garanti pour suivre des cours de recyclage scolaire.
- La durée d'un tel congé sans solde est en concordance avec la durée de la participation du salarié aux dits cours mais ne doit jamais excéder un (1) an.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 F) (suite)

Une telle demande doit être soumise de la façon décrite en "17.01 A" pour être valable et le salarié bénéficie des avantages décrits en E).

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

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

Durant un tel permis d'absence, la salariée maintient tous ses droits et privilèges selon la loi applicable.

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

18.02 Continuité de salaire en cas de congé occasionnel

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

Congé occasionnel

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Description du bénéfice

Dix (10) jours par année de calendrier renouvelable au 1er janvier de chaque année.

Eligibilité

Trois (3) mois de service.

Paiement

- a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié régulier;
- b) Toute journée non prise ou non payée est payable au salarié régulier le ou avant le 15 janvier de chaque année;
- c) Pour tout salarié régulier qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède luisent remis avec sa paie de départ;
- d) Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiement

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

- Le salarié régulier doit prévenir (par téléphone ou autres) son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence au plus tard dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail et il doit donner les renseignements suivants:

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

- 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 ou accident, le salarié régulier doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant au moins sept (7) jours à l'avance.

18.03 Régime d'assurance collective

- A) L'Employeur s'engage à se joindre au nouveau régime d'assurance collective des marchés Métro.
- B) L'Employeur garantit à tous les salariés réguliers et à leurs dépendants la protection offerte par ledit régime d'assurance collective pendant le reste de la présente convention collective.

Le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.
- C) L'Employeur paie cinquante pourcent (50%) et le salarié régulier paie cinquante pourcent (50%) de la prime requise pour donner droit auxdits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de l'Employeur. Copie du livret d'assurance-groupe est disponible en tout temps à la demande du salarié.
- D) Lorsqu'un salarié est incapacité par un accident de travail, l'Employeur s'engage à payer cent pourcent (100%) des contributions requises et payables au Régime pendant la durée de la période d'invalidité reconnue.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 D) (suite)

Cependant, le salarié convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus jusqu'à concurrence de ce qu'il aurait dû versé s'il avait été au travail.

18.04 Lorsqu'un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, il est réinstallé à nouveau au moment où il peut reprendre ses fonctions ordinaires selon son médecin personnel.

18.05 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en-dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur. Si l'examen médical pré-emploi est complété après les trois (3) premiers mois de son embauchage, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

18.06 Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de congé occasionnel.

De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.06 (suite)

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

18.07

A compter de la signature de la convention l'Employeur s'engage à verser à la Caisse de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés huit cents (0.08¢) par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

18.08

Un comité de sécurité au travail formé de salariés doit exister en tout temps dans l'établissement et les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

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.

19.02

Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena pour une autre cause que la sienne reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES20.01 A) Buanderie et Uniformes

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

B) L'Employeur fournit aux salariées féminines à temps partiel qui font en moyenne vingt (20) heures et plus par semaine et aux régulières deux (2) uniformes par an et il fournit aux salariées féminines à temps partiel qui font en moyenne moins de vingt (20) heures par semaine un (1) uniforme par an.

20.02 Les parties reconnaissent l'importance de la propreté dans la tenue vestimentaire des salariés au travail.

Tout en tenant compte du 1er paragraphe, elles reconnaissent aussi le droit aux salariées d'harmoniser leur tenue vestimentaire selon leur goût à l'exception des uniformes fournis par l'Employeur, tel que mentionné en l'article 20.01.

20.03 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.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.04 L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les salariées contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions.
- 20.05 Toute gratification et/ou pourboire sont la propriété exclusive du salarié. L'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir même avec le consentement du salarié.
- 20.06 A) L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.
- B) L'Employeur fournit au salarié un (1) vestiaire pour ses effets personnels.
- 20.07 Salle de repos
Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.
- 20.08 Caisse d'Economie
L'Employeur fournit aux salariées les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariées qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariées et à remettre cet argent à la caisse dans les dix (10) jours suivant cette retenue.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.09 Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est responsable de tout déficit ou erreur dans son contenu de la caisse enregistreuse à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement le contenu et les reçus journaliers au début et à la fin de la période quotidienne de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant sa période quotidienne de travail. Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est tenu responsable de tout déficit ou erreur dans le contenu de la caisse enregistreuse lorsque la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse durant la période quotidienne de travail du salarié à moins que le salarié ait l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

Aucun salarié n'est tenu responsable de tout déficit ou erreur de caisse inférieur à deux dollars (\$2.00) au cours d'une (1) période quotidienne de travail; quatre dollars (\$4.00) au cours de deux (2) périodes quotidiennes de travail; six dollars (\$6.00) au cours de trois (3) périodes quotidiennes de travail; huit dollars (\$8.00) au cours de quatre (4) périodes quotidiennes de travail; dix dollars (\$10.00) au cours de cinq (5) périodes quotidiennes de travail.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 Cette convention entre en vigueur à compter de la signature et elle demeure en vigueur jusqu'au 1er septembre 1984.

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

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.02 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'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contregrève.

21.03 Il n'y a pas de grève ni de contre-grève pendant toute la durée de la présente convention.

SIGNE A Montreal CE 16 ième JOUR DU MOIS DE Novembre
DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-DEUX.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Victor Roy

Marché Victor Roy Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Rene Gagné

René Gagné

Union des Employés de
de Commerce, Local 500
T.U.A.C. - U.F.C.W.

CODE #	T.P.	REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE					
							6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS
.01	1		COMMIS SERVICE **	06/09/82	REG.	260.00	270.00	280.00	300.00	310.00	320.00	350.00
			PREPOSE AUX CAISSES; PREPOSE A L'EMBALLAGE DES VIANDES;	04/09/83	REG.	280.00	290.00	300.00	320.00	330.00	340.00	370.00
			PREPOSE A L'EMBALLAGE DES FRUITS ET LEGUMES;	12/08/84	REG.	300.00	320.00	330.00	350.00	360.00	370.00	410.00
			PREPOSE A LA BOULANGERIE	12/08/84	T.P.	7.69	8.20	8.46	8.97	9.23	9.48	10.51
.02	2		COMMIS	06/09/82	REG.	270.00	285.00	300.00	315.00	325.00	340.00	370.00
			PREPOSE AU TRAVAIL GENERAL DANS L'EPICERIE ET/OU DANS LES FRUITS ET LEGUMES ET/OU A LA LIVRAISON.	04/09/83	REG.	290.00	305.00	320.00	335.00	345.00	360.00	390.00
				12/08/84	REG.	310.00	335.00	350.00	365.00	375.00	390.00	430.00
				12/08/84	T.P.	7.94	8.58	8.97	9.35	9.61	10.00	11.02
.03	3		BOUCHER	06/09/82	REG. T.P.	290.00 7.43	300.00 7.69	315.00 8.07	330.00 8.46	350.00 8.97	370.00 9.48	395.00 10.12
				04/09/83	REG. T.P.	310.00 7.94	320.00 8.20	325.00 8.33	350.00 8.97	370.00 9.48	390.00 10.00	415.00 10.64
				12/08/84	REG. T.P.	320.00 8.20	350.00 8.97	365.00 9.35	380.00 9.74	400.00 10.25	420.00 10.76	445.00 11.41
4		GERANT DU RAYON DE L'EPICERIE (EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER)	06/09/82	REG.	385.00		395.00					
		IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE "GERANT DU RAYON DE L'EPICERIE"	04/09/83	REG.	405.00		415.00					
			12/08/84	REG.	445.00		455.00					

** LE SALARIE "COMMIS SERVICE" QUI EST RESPONSABLE DE LA VERIFICATION DES CAISSES RECOIT UNE PRIME DE TRENTE-CINQ CENTS (\$0.35) DE L'HEURE POUR TOUTES SES HEURS TRAVAILLEES AU COURS DE LA SEMAINE.

CODE # T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	ANCIENNETE						
				DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS
5	<u>GERANT DU RAYON DES FRUITS ET LEGUMES</u>	06/09/82	REG.	385.00		395.00				
	(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER)	04/09/83	REG.	405.00		415.00				
	IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE "GERANT DU RAYON DES FRUITS ET LEGUMES"	12/08/84	REG.	445.00		455.00				
6	<u>GERANT DU RAYON DES VIANDES</u>	06/09/82	REG.	410.00		430.00				
	(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER)	04/09/83	REG.	430.00		450.00				
	IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE "GERANT DU RAYON DES VIANDES"	12/08/84	REG.	460.00		480.00				
.04	<u>COMMIS ***</u>	06/09/82	T.P.	6.25	6.60	6.75	7.40	7.65	8.15	8.80
	TOUT SALARIE A TEMPS PARTIEL PREPOSE A UN POSTE AUTRE QUE CELUI D'"AIDE-CAISSIER" OU "BOUCHER".	04/09/83	T.P.	6.75	7.10	7.25	7.90	8.15	8.65	9.30
		12/08/84	***	<u>AU 12 AOUT 1984 CETTE CLASSIFICATION EST INTEGREE A CELLE DE SALARIE REGULIER.</u>						
.05	<u>AIDE-CAISSIER</u>	06/09/82	T.P.	5.15	5.25	5.30	5.65	5.95	6.35	6.85
	TOUT SALARIE A TEMPS PARTIEL TRAVAILLANT COMME EMBALLEUR, AUX COMMANDES A L'AUTO,	04/09/83	T.P.	5.40	5.50	5.55	5.90	6.20	6.70	7.10
	PREPOSE AUX BOUTEILLES VIDES; PREPOSE AU NETTOYAGE.	12/08/84	T.P.	5.90	6.00	6.05	6.40	6.70	7.20	7.60

ANNEXE "B"AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITEI- Augmentation salariale rétroactive au 6 septembre 1982

Tout salarié au service de l'Employeur au 6 septembre 1982 reçoit une augmentation de salaire selon l'échelle de salaires qui entre en vigueur à la même date; cette augmentation est en conformité avec sa classification et son ancienneté.

II- Augmentation salariale au 4 septembre 1983.

Tout salarié au service de l'Employeur au 4 septembre 1983 reçoit une augmentation de salaire selon l'échelle de salaires qui entre en vigueur à la même date; cette augmentation est en conformité avec sa classification et son ancienneté.

III- Augmentation salariale au 12 août 1984.

Tout salarié au service de l'Employeur au 12 août 1984 reçoit une augmentation de salaire selon l'échelle de salaires qui entre en vigueur à la même date; cette augmentation est en conformité avec sa classification et son ancienneté.

IV- Rétroactivité

La rétroactivité est payée selon l'augmentation salariale du 6 septembre 1982 et est payable dans les vingt-et-un jours de la ratification.

ESTAMPE DE L'ÉTABLISSEMENT

RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

À

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE — LOCAL 500
 1405 ouest, boul. Henri-Bourassa, suite 100, Montréal, Québec H3M 3B2,
 tél: (514) 332-5825

MOIS/PÉRIODE DE DEDUCTION

DU 198.....

AU 198.....

NO ASS. SOCIALE (9 CHIFFRES)	NUMÉRO DU SALARIÉ	NOM ET PRÉNOMS - COMPLETS * (INDIQUER AUSSI TOUT CHANGEMENT)	ADRESSE AU COMPLET * (INDIQUER AUSSI NO. APP.)	DATE NAISS. J. M. A.	DATE EMPLOI J. M. A.	RETENUES SYNDICALES							CODE CLASSE D'EMPL (VERSO)	TAUX DE SALAIRE ACTUEL	DATE DE CESSATION J. M. A.	
						1	2	3	4	5	POUR NOUV SALARIES					TOTAL
											D. INITIATION	MOIS D'AVANCE				
						\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$		\$		
						TOTAUX	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	◀ TOTAL GÉNÉRAL	

S.V.P., joindre applications de membres et autorisations de déductions pour les nouveaux salariés.
 * Rapporter également tout changement d'adresse.

INSTRUCTIONS SUR LE PROCÉDÉ DE DÉDUCTIONS DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

Période de déduction	— Indiquer clairement la période de déduction au coin supérieur droit de la feuille. Ex.: 17 déc. 1972 au 20 janv. 1973.
Nom et prénoms	— Indiquer le nom et prénoms au complet, de préférence par ordre alphabétique et caractères BLOC. Ex.: BEAUDRY, JEAN-PIERRE et non J.P. — Indiquer si changement de nom .
Identification du salarié	— Indiquer clairement et correctement le numéro de l'employé (6 chiffres pour salarié régulier — 7 chiffres pour salarié à temps partiel). Indiquer également le numéro d'assurance sociale .
Cotisations	DÉDUCTIONS HEBDOMADAIRES : — Indiquer le montant de la cotisation dans la colonne appropriée. — Si la déduction n'a pas été faite au cours d'une ou plusieurs semaines, donner le motif de non-déduction dans la case de la semaine appropriée. Ex.: malade, absent, transféré au mag. #, venant du mag. #, promotion, etc. — Déduire les arrérages à la première paie de l'employé après son absence, en plus de la cotisation régulière. Si l'absence a eu lieu à la dernière semaine de la période, en tenir compte sur les feuilles de la période suivante. L'Union remboursera le membre, s'il y a lieu, conformément aux Statuts et Règlements du Local 500.
Nouveaux employés Documents	— Faire compléter et signer en double les documents suivants : A) Application de membre — ORIGINAL + COPIE JAUNE POUR L'UNION ; B) Autorisation de déduction à la source LA COPIE JAUNE POUR L'UNION ET L'ORIGINAL POUR LA COMPAGNIE.
Nouveaux employés Droits d'initiation	— Exigibles de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur pour chaque catégorie. — Payables conformément à la procédure en vigueur.
Nouveaux employés Mois d'avance	— Exigible de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur conformément à la procédure établie. — Remboursable au salarié qui cesse d'être à l'emploi de la compagnie ou qui sort de l'unité de négociation, et qui est en règle dans ses contributions syndicales.
Renseignements supplém. Formule de rapport, etc.	Appeler ou écrire à : "UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE" - LOCAL 500 Département de l'Informatique 1405 ouest, boul. Henri-Bourassa, suite 100, Montréal, Québec H3M 3B2, tél.: (514) 332-5825