

MONTRÉAL, le 13 avril 1987

9374-0

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION
ET DU COMMERCE, Local 508 (TUAC)
85, rue Gamble ouest, # 10
ROUYN (Québec)
J9X 2R5
(Auparavant: Union des Employés de
Commerce, Local 508 (TUAC))
ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

-ET-

CLUB COOPERATIF DE CONSOMMATION
D'AMOS
421, 12e Avenue Est
AMOS (Québec)
J9T 3HI

EMPLOYEUR

DÉCISION

VU l'accréditation qui lui a été
accordée le 20 septembre 1984, l'association accréditée
représente:

"Tous les salariés au sens du Code
du Travail, à l'exclusion du gérant
de l'établissement, de l'assistant-
gérant, de la commis-comptable, de
la chef-caissière et du gérant du
département de la viande."

DE:

CLUB COOPERATIF DE CONSOMMATION
D'AMOS
421, 12e Avenue Est
AMOS (Québec)
J9T 3HI

VU la requête en amendement soumise
le 28 octobre 1987 par l'association accréditée pour que
sa nouvelle désignation apparaisse au
certificat d'accréditation.

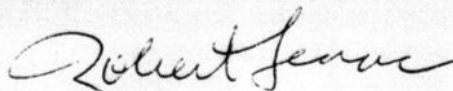
'87 APR 13 -8 :50

CONSIDÉRANT qu'aucune observation n'a été présentée au Commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDÉRANT que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où il apparaît, le nom de l'association accréditée en celui de:

"TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE,
Local 508 (TUAC)"
85, rue Gamble ouest, # 10
ROUYN (Québec)
J9X 2R5



ROBERT LEVAC,
Commissaire général du travail.

/lg

PROCUREUR DE L'ASSOCIATION ACCREDITEE:
M. Gérard Thomas

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> Tière convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-27710-01
Date	Signature: 85-09-27 Réception: 85-10-10 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 508 FTQ Att: M. Gérard Thomas 85 rue Gamble O. ste 10 Rouyn, QC. J9X 2R5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Club Coopératif de Consommation d'Amos 421 - 12e avenue Est Amos, QC. J9T 3H1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>08-03</u> Activité: <u>6328 (4)</u> Affiliation: <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Entente: Article 9-01D).

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg <i>lolo</i>	85-10-28

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

RECHERCHE

Jeudi: 10 heures
 Vendredi: 10 heures
 Samedi: 8 heures

Pour ces salariés réguliers de jour, le choix des horaires de travail établies préalablement par l'employeur, se fera par ordre d'ancienneté.

Pour les salariés à temps partiel, ils peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir, leur horaire de travail, qui auront préalablement été établis par l'employeur, après que les salariés régulier de jour auront choisis le leur.

art.9.01D) 2). Pour les salariés réguliers de soir, du lundi au vendredi, à raison de 4 jours consécutifs de 10hrs par jour de travail et/ou de 5 jours consécutifs de 8hrs de travail par jour. .../2

C A N A D A
 PROVINCE DE QUEBEC
 DISTRICT D'ABITIBI

R C C
 MONTREAL
 ENTENTE

85
 OCT 10 12:55

ENTRE: CLUB COOPERATIF DE CONSOMMATION
 D'AMOS, ayant une place d'affaires
 au 421, 12e avenue est, Amos, Qué-
 bec, J9T 3H1

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
 LOCAL 508,85 rue Gamble ouest,
 Rouyn, Québec, J9X 2R5

LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SIGNEE LE 7 JUIN
 1985, ENTRE LES PARTIES' EST MODIFIEE PAR L'ANNEXE CI-
 APRES:

art.9.01D) 1). Pour les salariés réguliers de jour,
 du lundi au samedi inclusivement:

Lundi:	8 heures
Mardi:	8 heures
Mercredi:	8 heures
Jeudi:	10 heures
Vendredi:	10 heures
Samedi:	8 heures

Pour ces salariés réguliers de jour, le choix des ho-
 raires de travail établies préalablement par l'emplo-
 yeur, se fera par ordre d'ancienneté.

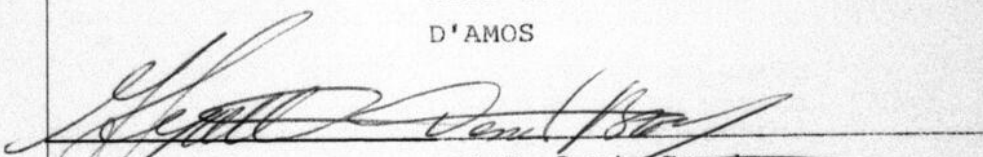
Pour les salariés à temps partiel, ils peuvent, par
 ordre d'ancienneté, choisir, leur horaire de travail,
 qui auront préalablement été établis par l'employeur,
 après que les salariés régulier de jour auront choisis
 le leur.

art.9.01D) 2). Pour les salariés réguliers de soir,
 du lundi au vendredi, à raison de 4 jours consécutifs
 de 10hrs par jour de travail et/ou de 5 jours consécu-
 tifs de 8hrs de travail par jour. .../2

Le choix des horaires de travail qui auront préalablement établis par l'employeur, se fera par ordre d'ancienneté.

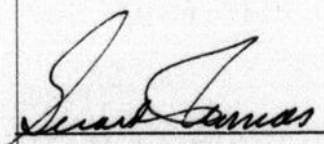
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A AMOS, CE 27^e
JOUR DE SEPTEMBRE 1985:

CLUB COOPERATIF DE CONSOMMATION
D'AMOS


Me Gilles Ayotte

par M. Denis Brochu,

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 508


Gérard Thomas

22 001 10 15:22



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **85 07 006**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

09374-0

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27710-01
Date	Signature 85-06-07	Reception 85-06-18	Durée	Du 85-06-07	Au 87-06-06	Nombre de salariés régis par la convention collective 30	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Union des Employés de Commerce Local 508 (FTQ) 85 rue Gamble O. Ste-10 Rouyn, Québec J9X 2R5	<input type="checkbox"/> Déposant Club Coopératif de Consommation D'Amos 421-12e AVE Est Amos, Québec J9T 3H1
	Région 08-03 Activité 6328(3) Affiliation 7

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

Remarques

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11

Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David /ms	Date 85-07-03

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

RECHERCHE

LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE ATTESTE CE QUI SUIT:

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL:

ENTRE: LE CLUB COOPERATIF DE CONSOMMATION D'AMOS

421, 12e Avenue Est, Amos, Québec
J9T 3H1

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ou ses successeurs;

Comme partie de première part;

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 508

T.U.A.C. - U.F.C.W.

85, rue Gamble Ouest, Suite 10, Rouyn, Québec
J9X 2R5

Détenant une charte de l'Union Internationale
des Travailleurs Unis de l'Alimentation
et de Commerce,

Affiliée à C.T.C., F.T.Q., C.T.A.O.

Ci-après appelée; "L'UNION"

Comme partie de deuxième part.



LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE ATTESTE CE QUI SUIT:

Reconnaissance des droits et libertés de la personne:

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'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 compromettre ce droit.

Interprétation 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, c'est-à-dire, pour quarante (40) heures de travail par semaine et ce, pour la durée de la présente convention collective.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine.

D) Etablissement:

Magasin ou marché d'alimentation exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

D) 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.

H) Jour ouvrable:

Signifie du lundi au samedi inclusivement, en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01, et cette définition n'a pas pour effet de régir les heures d'ouverture du magasin, ni d'interdire le travail les jours non-ouvrables, ni de prolonger la semaine normale de travail.

I) Mise à pied (salarié régulier):

Perte d'emploi temporaire dû à des motifs d'organisation interne ou lié à la vie économique.

NOTES:

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

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

B) 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 automatiquement si l'Union l'exige par écrit.

D) Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel et la langue de travail officielle est le français pour toute communication parlée et/ou écrite entre l'Employeur et les salariés.

E) Les titres des articles et les sous-titres des clauses 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 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 A) 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 de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du travail du Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion du gérant de l'établissement, de l'assistant-gérant, de la commis-comptable, de la chef caissière et du gérant du département de la viande".

B) Les départements dont on fait mention dans la présente convention collective sont au nombre de cinq (5) et sont énumérés ci-bas:

- 1- département des viandes;
- 11- département des fruits et légumes;
- 111- département de l'épicerie;
- 1V- département des caisses;
- V- département non alimentaire.

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

1.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables et devient nulle ou sans effet, les parties négocieront l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée.

1.04 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 et dont les dimensions devront être acceptées par l'Employeur en autant que cela ne dépasse pas 8 1/2" x 11".

1.05 Aucun nouveau contrat à forfait n'est signé par l'Employeur pour du travail qui est présentement accompli par les salariés couverts par cette convention collective, sans être préalablement négocié avec l'Union, à l'exception du lavage de plancher et de l'inventaire.

ARTICLE 11 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant dans un délai de trente (30) jours, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question est renvoyée à l'arbitrage, ainsi que prévu à l'article V111 de la présente convention, pour qu'un arbitre puisse rendre une décision juste en regard de l'application de ce nouvel emploi.
- 2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de un (1) mois doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

ARTICLE 111 - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié qui était membre de l'Union au moment de l'accréditation, qui le devient ou le redevient, doit demeurer membre pour la durée de cette convention.
- 3.02 Tous les salariés régis par la présente convention devront comme condition d'emploi, joindre les rangs de l'Union des Employés de Commerce, Local 508, dès leur embauchage.
- 3.03 L'Employeur fait signer à chaque salarié, comme condition d'embauchage, l'autorisation de retenues syndicales (fournie par l'Union) permettant à l'Employeur de déduire de sa paie la cotisation syndicale fixée par l'Union.
- 3.04 Lors d'un embauchage d'un nouveau salarié, l'Employeur déduira, sur sa première paie, la cotisation régulière et de plus, sur présentation d'une autorisation dûment signée par le salarié, déduira le droit d'initiation.
- 3.05 La remise mensuelle des cotisations syndicales se fait au plus tard deux (2) semaines après la fermeture de la période comptable de la Coopérative. La liste dont les renseignements se retrouvent plus bas, se fera une semaine après la fermeture de la période comptable de la Coopérative.

3.05 (suite)

Cette liste comprendra les renseignements suivants:

- 1- le nom du salarié;
- 2- l'adresse du salarié;
- 3- le numéro d'assurance sociale;
- 4- le taux horaire;
- 5- le nombre d'heures de travail effectué au cours de la période concernée par ladite remise.

- 3.06 Sur réception d'un avis de l'Union, l'Employeur retiendra le montant indiqué concernant les arriérages de cotisations syndicales, les cotisations spéciales, les redevances et les avances et en fera remise, tel que stipulé dans la clause 3.05.
- 3.07 Conformément à l'article 63 du Code du Travail, l'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- A) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - B) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.
- 3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ce montant sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.
- 3.09 Tout employé régulier ou à temps partiel doit devenir membre en règle de la Coopérative dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention et tout nouveau salarié à temps partiel ou à temps complet devra devenir membre en règle de la Coopérative dans les dix (10) jours de son embauchage. A défaut de ce faire, le salarié perd son emploi.

ARTICLE 1V - FONCTIONS SYNDICALES

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord obtenir la permission de l'Employeur avant de rencontrer les salariés.

Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant produit le ou les document(s) nécessaire(s) et disponible(s) relatif(s) audit grief ou à l'information.

Les représentants syndicaux n'ont pas accès au bureau d'administration de l'établissement, sauf si le gérant de l'établissement leur en donne la permission.

Les parties coopèrent afin de limiter ces visites à un minimum de temps.

- 4.02 Tout salarié élu ou assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit, trente (30) jours à l'avance, obtient un congé sans solde pour une période de neuf (9) mois au maximum. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de trente (30) jours avant la date de son retour à son poste. Durant cette absence le salarié conserve son ancienneté mais elle ne s'accumule pas.

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

- A) ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période suivante:

du 15 décembre au 10 janvier et dans la semaine précédant et la semaine suivant un congé statutaire;

- B) l'Union fait sa demande au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence désirée;

- C) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de dix (10) jours ouvrables par année civile pour de tels permis d'absence;

- D) Durant une telle absence, le salarié continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective, ainsi que son salaire, comme s'il était

4.03 0) (suite)

au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur, les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.

- 4.04 Un délégué d'Union et un assistant-délégué, 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.
- 4.05 L'Employeur convient que le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou de rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter de problèmes de relation de travail, mais avant de ce faire, il se doit dans tous les cas, obtenir la permission de l'Employeur.
- 4.06 Les deux (2) parties conviennent de reconnaître le délégué d'Union et l'assistant-délégué à agir aussi bien au nom des salariés à temps partiel qu'en celui des salariés réguliers.
- 4.07 Il est convenu que le comité de négociation tel que spécifié à la clause 4.12 de la présente convention, représente et les salariés à temps partiel et les salariés réguliers.
- 4.08 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms de tels délégués et elle maintient cette liste à date. Les délégués ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.
- 4.09 L'Union convient que seul les salariés réguliers ayant terminés la période de probation, peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.
- 4.10 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis suivants, exclusivement:
1. avis d'élection, résultat d'élection, nomination d'officiers;
 2. avis de réunion ou d'assemblée;
 3. avis d'activités sociales ou récréatives.

4.10 (suite)

L'Union s'engage à remettre copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autre publication avant qu'ils ne soient distribués sur les lieux du travail.

- 4.11 Lors de mises-à-pied, l'Employeur consent à garder à son service, un délégué d'Union à condition que celui-ci possède les exigences normales de la tâche à accomplir.
- 4.12 Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et un maximum de un (1) salarié membre de l'unité de négociation.
- 4.13 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 et pourvu que cela se limite à un salarié à la fois et qu'un préavis de quinze (15) jours soit donné à l'Employeur.
- 4.14 L'Employeur s'engage à défrayer:
Cinquante pour cent (50%) des coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention collective.
- 4.15 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève ni de lock-out, ni de ralentissement de travail ou autre moyen de pression analogue.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

5.01 A) Il est mutuellement convenu que 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 d'alimentation, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

B) Il est entendu que les quarante-cinq (45) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié, constituent une période de probation. Durant cette période de probation, à moins de spécifications contraires, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

5.01 (suite)

C) Durant une absence prévue par la convention collective et/ou autorisée par l'Employeur et/ou occasionnée par la maladie et/ou un accident du salarié, celui-ci peut continuer à bénéficier des avantages sociaux prévus à la présente convention pour le temps ou son ancienneté est conservée, à la condition qu'il rembourse à l'Employeur périodiquement et sur présentation d'états de compte à cet effet, les montants qu'il lui en coûte pour le maintien de tels avantages à moins de dispositions contraires prévues dans la convention collective.

D) Si le salarié est absent pour maladie et/ou accident compensable, il accumule son ancienneté durant douze (12) mois et il la conserve jusqu'à ce qu'il soit déclaré totalement invalide par la Commission de santé et sécurité au travail.

E) Si le salarié est absent pour maladie et/ou accident non compensable, il conserve son ancienneté pour une durée maximale de douze (12) mois.

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs ou d'arbitrage;
2. s'il met fin volontairement à son emploi;
3. s'il a été mis à pied pendant une période continue de plus de huit (8) mois. (Mise à pied au présent paragraphe, signifie aucune heure de travail).
4. Si un salarié régulier s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours ouvrables programmés consécutifs, sans en donner avis ou sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.
5. s'il fait défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours calendriers 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 la maladie ou à une autre cause justifiable ou ait été approuvé par l'Employeur. Ce rappel est fait par lettre recommandée avec copie à l'Union.

5.03 A) Dans les cas de réduction du personnel, mise à pied et rappel, l'Employeur convient de reconnaître le principe de l'ancienneté "facteur prioritaire" en autant que le salarié possède les exigences normales de la tâche. Les noms des salariés mis à pied restent inscrits sur la liste d'ancienneté pendant huit (8) mois pour le maintien du rappel au travail et autres motifs et privilèges. S'il a une raison justifiable, le salarié ne se voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

B) 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 en autant qu'ils possèdent les exigences normales de la tâche.

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

5.04 PROCEDURE DE MISE A PIED DES SALARIES REGULIERS

Avant d'effectuer une mise à pied d'un salarié régulier dans l'établissement, l'Employeur doit offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied, les choix suivants:

- A) choisir de refuser de travailler à temps partiel et être inscrit sur la liste de rappel;
- B) être mise à pied et dans ce cas, avoir un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel, tel que stipulé en 5.05 - 2);
- C) déplacer, si son ancienneté lui permet, dans l'établissement, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure de son choix, à condition qu'il puisse rencontrer les exigences normales de la tâche. Le salarié régulier ayant fait un tel choix est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification selon son ancienneté;
- D) un salarié ainsi déplacé en vertu de C) peut à son tour déplacer un autre salarié en utilisant le même procédé;
- E) un salarié régulier mis à pied pour moins de huit (8) mois par suite d'un manque de travail, maintient son statut de régulier durant sa mise à pied et tous les privilèges applicables qui en découlent et a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel. Il

5.04 E) (suite)

conserve son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles à temps partiel, ainsi que son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

A la fin de cette période maximum de huit (8) mois, le salarié concerné est soumis aux mêmes conditions de travail que les autres salariés à temps partiel et son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage.

5.05 PROCEDURE DE MISE A PIED DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

- 1) Avant d'effectuer une mise à pied parmi les salariés à temps partiel, l'Employeur doit offrir au salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification et le département où doit s'effectuer la mise à pied dans son établissement, les choix suivants:
 - A) être mis à pied;
 - B) déplacer, si son ancienneté lui permet dans son établissement, le salarié à temps partiel de sa classification ayant le moins d'ancienneté dans un autre département en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche;
 - C) le salarié à temps partiel ainsi déplacé en vertu de B) peut à son tour, déplacer un autre salarié à temps partiel dans son établissement en utilisant le même procédé;
 - D) déplacer, si son ancienneté lui permet dans son établissement, le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans un tel cas, le salarié à temps partiel reçoit le salaire de la classification où il travaille selon son ancienneté.
- 2) Le nom du salarié à temps partiel mis à pied par suite d'un manque de travail, reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de huit (8) mois pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel en mise à pied et du rappel au travail.

5.05 2) (suite)

Un tel salarié conserve un droit prioritaire à un rappel selon son ancienneté pour un emploi à temps partiel dans son établissement, dans sa classification et/ou département, selon son ancienneté, sa disponibilité et les besoins de l'établissement, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

5.06 A) Dans les cas de poste vacant et/ou promotion, l'ancienneté est prise en considération majeure par l'Employeur en autant que le salarié rencontre les exigences normales de la tâche.

B) L'Employeur affiche dans l'établissement pendant une période de cinq (5) jours au tableau d'affichage, tout poste vacant et/ou promotion et/ou poste de régulier nouvellement créé, et les salariés peuvent s'y porter candidat. Cette clause s'applique en autant que l'Employeur décide de ne pas abolir le poste vacant.

C) Copies de ces avis sont remis au délégué d'Union ou en son absence, à son assistant pour tout poste vacant et/ou promotion à l'intérieur de l'établissement.

D) Les salariés intéressés à postuler pour cet emploi, devront poser leur candidature par écrit pendant la période d'affichage. Le poste vacant est comblé à même le groupe de candidats de l'établissement qui ont postulés, le tout en conformité avec les dispositions qui précèdent. Si aucun salarié n'est jugé satisfaisant, ou si aucune candidature n'est reçue, l'Employeur pourra combler le poste vacant par un candidat de l'extérieur.

5.07 Au cours du mois de février de chaque année, l'Employeur affiche dans l'établissement, deux (2) listes d'ancienneté dont il transmet copie à l'Union.

- Une (1) liste pour les salariés à temps partiel;
- Une (1) liste pour les salariés réguliers.

Ces listes comportent les renseignements suivants:

- Nom et prénom complet du salarié;
- Son numéro de salarié;
- Sa date d'ancienneté;
- Sa classification;
- Son numéro d'assurance sociale.

- 5.08 Un salarié régulier qui décide de devenir un salarié à temps partiel, peut le faire en autant qu'il puisse remplir un emploi selon les exigences normales de la tâche qu'il convoite. Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier, son ancienneté est alors déterminée par sa date d'embauchage. De plus, son salaire est celui de salarié régulier qu'il avait au moment de son changement de statut au prorata des heures travaillées ou le maximum de la classification qu'il remplit à titre de salarié à temps partiel, soit le plus bas des deux (2).
- 5.09 A) Lorsqu'il a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaire sur ceux des salariés à temps partiel.
- B) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.
- C) Les salariés à temps partiel ont préséance sur un candidat de l'extérieur pour une promotion à un poste de salarié régulier à condition qu'il possède les exigences normales requises pour remplir le poste.
- D) Le salarié à temps partiel qui devient régulier, n'a pas l'obligation de compléter à nouveau une période de probation, s'il a déjà fait sa période de probation à titre de salarié à temps partiel. L'ancienneté est déterminée de la façon suivante:
- Il obtient un crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté de temps partiel et tous les droits et avantages que cela comporte avec un maximum de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté.

Exemple:

Un salarié à temps partiel ayant travaillé du 1er janvier au 1er juillet de la même année, soit six (6) mois, a comme régulier, trois (3) mois d'ancienneté d'accumuler.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 A) L'Employeur convient que le délégué d'Union ou en son absence, l'assistant-délégué, est présent quand un membre de l'unité de négociation est réprimandé officiellement. Un avis est rédigé par le gérant de l'établissement ou l'assistant-gérant et le chef du département hors de l'unité d'accréditation. Cet avis est en français ou en anglais, selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause. Une copie de l'avis de

6.01 A) (suite)

réprimande est remise au salarié et une autre est remise au délégué d'Union en même temps.

B) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable, un avertissement écrit à cet effet de trois (3) jours ouvrables.

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

C) Tout avertissement doit être remis au salarié concerné dans les dix (10) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits qui en font l'objet. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis écrit au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il lui remet alors dans les dix (10) jours suivant le retour au travail du salarié. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

D) 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 d'un salarié doit être précédée d'un avis d'une (1) semaine à cet effet et est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

B) La rétrogradation ne peut être appliquée comme mesure disciplinaire.

6.03 La suspension et le congédiement d'un salarié de même que la rétrogradation et la mise à pied d'un salarié régulier sont précédés d'une rencontre entre le gérant de l'établissement, le représentant syndical et le salarié concerné.

6.04 A) L'avis disciplinaire ou suspension sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.

B) Le congédiement est considéré comme mesure disciplinaire de dernier recours possible.

C) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

- 6.05 A) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case, sans sa présence et celle d'un témoin, membre de l'unité d'accréditation, présent sur les lieux de travail.
- B) Aucun interrogatoire n'est autorisé, permis ou toléré par l'Employeur ou autre personne, dans un établissement, sans que le ou les salariés soient accompagnés par un témoin, membre de l'unité d'accréditation, et que le délégué d'Union soit avisé de ce fait.
- C) Lors d'une perquisition, un interrogatoire, une admission ou accusation contre un salarié, toutes les informations, preuves, circonstances ou documents sont montrés à l'Union lors de la procédure de griefs et/ou d'arbitrage, mais demeurent toujours la propriété de l'Employeur.
- 6.06 A) Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois et plus.
- B) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE V11 - PROCEDURE DE GRIEF

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou discrimination et/ou abus de pouvoir 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 salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.
- 7.03 Deuxième étape: Par écrit au gérant de l'établissement.
- A) 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

7.03 (suite)

soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration du délai 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.

B) Durant cette période, une rencontre entre les représentants de l'Employeur et ceux de l'Union ainsi que le salarié concerné, pourra avoir lieu afin de tenter de régler le grief. Si à l'expiration de ce délai, le grief n'est pas réglé, il est soumis à la procédure d'arbitrage.

7.04 A) Il est convenu que l'Employeur et l'Union peuvent soumettre des griefs à l'étape de leur choix et que l'Union peut en tout temps se substituer au salarié.

B) Si un grief est présenté à la deuxième (2e) étape, il doit être soumis dans les trente (30) jours suivant l'incident dont découle le grief.

C) Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis au président de l'Union ou à son délégué qui a vingt et un (21) jours calendriers, pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise au bureau de l'Employeur.

D) Dans les cas où un salarié se sent lésé parce qu'il 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.

7.05 Les délais limites prescrits par les articles V11 et V111 peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

7.06 Le fait de ne pas faire ou de ne pas poursuivre un grief, pour un avis autre qu'un avis de suspension et/ou de congédiement et/ou de rétrogradation, ne doit pas être considéré comme une admission de culpabilité et/ou d'abnégation de droits et/ou de privilèges.

ARTICLE V111 - 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

8.01 (suite)

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 grief.

8.02 A) 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 pourrait entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances, modifiant la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

B) Tout avis écrit à un salarié pour mesure administrative et/ou terminaison administrative d'emploi n'est pas sujet aux règles applicables, aux mesures disciplinaires et prévues à l'article V1, mais peut faire l'objet d'un grief en deuxième étape dans les quinze (15) jours de l'incident. Une copie de l'avis écrit de la mesure administrative ou de la terminaison administrative, est remise au salarié concerné, une autre remise au délégué d'Union et une autre adressée au bureau de l'Union dans les quarante-huit (48) heures. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre a juridiction pour entendre l'affaire et rendre une décision qui n'est pas incompatible avec les autres dispositions de la convention collective.

8.03 Toute décision de l'arbitre, rendue en accord avec les clauses de cette convention collective, est finale et lie les parties en cause.

8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 1X - HEURES DE TRAVAIL

9.01 A) Le programme d'heures de travail est établi par l'Employeur, selon les règles stipulées dans cette convention.

B) Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail des salariés réguliers, doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.

9.01 (suite)

C) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine de travail.

D) La semaine normale de travail des salariés réguliers de jour et de soir, est de quarante (40) heures consécutives de travail établies comme suit:

1-Pour les salariés réguliers de jour, du mardi au samedi inclusivement:

Mardi: huit (8) heures
Mercredi: huit (8) heures
Jeudi: dix (10) heures
Vendredi: dix (10) heures
Samedi: quatre (4) heures

2-Pour les salariés réguliers de soir, du mardi au vendredi inclusivement à raison de dix (10) heures par jour.

E) La programmation quotidienne de travail des salariés réguliers de jour est établie comme suit:

Entre sept heures trente minutes (7h30) et vingt-et-une heures trente minutes (21h30).

F) La programmation quotidienne de travail des salariés réguliers de soir est établie comme suit:

Entre neuf (9) heures A.M. et minuit.

G) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours.

H) En aucun cas, un salarié à temps partiel ne travaille moins de sept (7) heures par semaine s'il est programmé et/ou travaille. Cependant, un salarié à temps partiel pourra travailler quatre (4) heures consécutives au cours d'une même semaine s'il arrivait qu'un autre salarié s'absentait subitement et que ce dernier devait être remplacé.

9.02 L'Employeur affiche le vendredi midi, les quarts de travail disponibles pour chaque département pour les salariés à temps partiel en tenant compte des besoins du service.

9.03 Chaque salarié à temps partiel choisira sa programmation hebdomadaire de travail dans son département en fonction de son ancienneté, étant entendu qu'il ne pourra choisir plus d'un (1) quart de travail par jour.

9.04 Il est convenu qu'aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente minutes (18h30) les 24 et 31 décembre.

9.05 A) La programmation de travail est affichée près du poinçon au plus tard à midi (12h00) le vendredi de chaque semaine, prévoyant l'horaire de travail pour la semaine suivante pour tous les salariés de l'établissement; les salariés sont programmés par groupe de classification dans chaque département. La programmation des salariés de l'équipe de nuit est affichée le jeudi soir. La date et l'heure d'affichage apparaissent sur la programmation et une (1) copie est remise au délégué d'Union.

B) Aucun changement à cet horaire de travail n'est effectué après dix-sept (17) heures le vendredi.

9.06 Les cartes de poinçon doivent indiquer les renseignements suivants:

- l'heure d'arrivée au travail;
- l'heure de l'arrêt de travail pour la période de repos;
- l'heure de retour au travail après le repos;
- l'heure d'arrêt de travail pour le repas;
- l'heure de retour au travail après le repas;
- l'heure du départ du salarié après sa journée de travail.

9.07 A) La programmation et la répartition des heures de travail des salariés à temps partiel se font de la façon suivante:

B) Lors de l'embauchage (ou lors de la signature de la présente convention collective pour les salariés à temps partiel actuels), le salarié à temps partiel remplit et remet à l'Employeur une formule de disponibilité indiquant son nom, sa date d'ancienneté, sa classification, son département et les jours et heures de la semaine où il est disponible pour travailler.

C) Le salarié à temps partiel ne peut modifier sa disponibilité qu'en présentant à l'Employeur une nouvelle formule de disponibilité conformément au paragraphe B). Cette nouvelle disponibilité n'est effective qu'à compter du troisième (3e) lundi suivant sa remise à l'Employeur. Elle ne peut être modifiée qu'une (1) fois par trois (3) mois.

9.07 (suite)

D) Copies des formules de disponibilité et des modifications apportées conformément au paragraphe C) sont remises au délégué d'Union au plus tard une (1) semaine après que l'Employeur les a reçues.

F) Les formules de disponibilité sont à la disposition des salariées à temps partiel au besoin.

9.08 Il est entendu que si au cours de la présente convention, l'Employeur se voyait dans l'obligation d'ouvrir le magasin le lundi et/ou le samedi après-midi, les parties se rencontreront pour renégocier les horaires de travail et à défaut d'entente le tout sera soumis à un arbitre de différend.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS

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

B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures trente minutes (11h30) pour se terminer pas plus tard de quatorze heures trente minutes (14h30).

C) La période de souper est prévue commencée pas plus tôt que seize (16) heures pour se terminer pas plus tard que dix-neuf (19) heures.

D) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas.

10.02 A) Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour de travail, cependant, il ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour le repas, le tout sans être cumulatif. Le salarié devra obligatoirement poinçonner avant et après la période de repos.

B) Tout salarié à temps partiel bénéficie de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune hors de sa zone de travail pourvu qu'il travaille plus de cinq (5) heures.

10.02 (suite)

Si le salarié travaille moins de cinq (5) heures consécutives par jour, il bénéficie d'une pause seulement. En aucun temps, une pause ne doit être accordée dans l'heure qui précède ou qui suit le commencement ou la fin de la période de travail, ni l'heure précédent ou suivant l'heure de repas.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédent trois (3) heures, avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes, avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

10.04 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 pour les pauses".

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 A) Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail.

B) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de quarante (40) heures et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normales prévus à la convention collective, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

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

11.03 Toutes les heures de travail effectuées par un salarié le jour de son congé hebdomadaire sont rétribuées au taux de temps et demi (1 1/2) le taux horaire régulier.

11.04 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.

11.05 Tout travail effectué le dimanche est rétribué au taux double.

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

11.07 Pour le temps supplémentaire requis par l'Employeur, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire:

1. Pour faire effectuer du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département de l'établissement, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents.

Si l'on obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, les salariés présents sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification, dans un département de l'établissement, en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents, et ensuite, parmi les salariés réguliers présents.

2. Lorsque le travail à temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur doit le déterminer clairement le plus tôt possible et il procède de la façon suivante:

- Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département de l'établissement, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

- S'il ne tient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, les salariés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département de l'établissement, en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.

11.08 Les salariés ne prennent pas de congé pendant leur horaire de travail normal pour compenser les heures de travail supplémentaires effectuées au cours d'une journée ou d'une semaine.

11.09 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire de travail et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement, est assuré de trois (3) heures de travail ou de trois (3) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.

ARTICLE X11 - SALAIRES

- 12.01 La liste des classifications et les taux de salaire applicables apparaissent respectivement aux Annexes "A" et "B" qui font partie de la présente convention. Les augmentations de salaire apparaissent à l'Annexe "A".
- 12.02 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire, le montant brut du salaire, le taux régulier du salaire.
- 12.03 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 progressées normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requises pour justifier ce taux.
- 12.04 Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il remplace ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.
- 12.05 A) Le salarié régulier qui durant une semaine de travail est affecté à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré en autant qu'il l'ait occupé pendant au moins trois (3) jours durant la semaine normale de travail, le tout compte tenu de son expérience.
- B) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier de l'employé pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement du congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire tombent durant une semaine de remplacement.
- 12.06 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régit par cette convention pour toute considération, sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales incluant les saisies de salaire, et obligatoires, tel que impôt, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales. Advenant une erreur sur la paie d'un salarié impliquant une somme versée en trop à un salarié par l'Employeur, il est entendu que l'Employeur pourra récupérer cette somme dans une période maximale de trois (3) mois.

ARTICLE X111 - PRIMES ET BONS

- 13.01 Le salarié travaillant en dehors des heures d'ouverture du magasin et à qui sont confiés les clés de la Coopérative, reçoit une prime de responsabilité de 0,40¢/l'heure. Cette prime sera versée tant et aussi longtemps que le salarié concerné, assumera intégralement les responsabilités inhérentes à ses fonctions.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

- 14.01 Le montant de paye de vacances dû à chaque salarié et la durée de ses vacances sont en conformité avec le tableau suivant:

(Les salariés à temps partiel auront droit aux mêmes avantages que les salariés réguliers quant aux vacances. Cependant, leur durée de service est divisée par deux (2) pour l'obtention de ces vacances.)

Durée de service
continu au 1er mai.

Moins de un (1) an.

Un (1) an à trois (3)
ans inclusivement.

Quatre (4) ans et
plus.

Durée et paie de
vacances.

Une (1) journée par
mois de service,
payable à 4% du total des
gains précédent le 30
avril de l'année en cours,
maximum dix (10) jours.

Deux (2) semaines
payables à 4% du total
des gains du 1er mai au
30 avril de l'année de
référence.

Trois (3) semaines
payables à 6% du total
des gains 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 au 1er mai de chaque année.

- 14.02 A) La période des vacances durant laquelle l'Employeur est tenu d'accorder les vacances aux salariés qui le désirent, s'étend du 15 mai au 30 septembre.
- B) La période normale durant laquelle le salarié peut prendre ses vacances s'étend du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.
- 14.03 La période de vacances d'un salarié, s'il le désire, doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier. Cependant, les salariés qui ont plus de deux (2) semaines de vacances et qui veulent les prendre d'un seul trait, doivent être disposés à les terminer avant le 1er juin ou à les commencer après le 15 septembre.
- 14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 14.05 Les 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 d'un (1) an. 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.
- 14.06 Le salarié qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses vacances.
- 14.07 A) Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement pour l'année en cours, de la paie de vacances due au moment de son départ, calculée du 1er mai à la date de son départ, basée sur ses années de service au moment de tel départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon le tableau prévu à l'article 14.01.
- B) Les salariés congédiés pour vol n'ont pas droit au paiement ci-haut mentionné. Dans un tel cas, seule l'allocation légale est prise en considération.
- 14.08 Si un congé statutaire prévu à l'article XV survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à un congé payé de plus en remplacement du congé statutaire, soit dans les quinze (15) jours précédent ou suivant sa période de vacances, à son choix.

- 14.09 A) L'ancienneté prévaut dans la préparation et l'établissement du programme de vacances. Les salariés réguliers choisiront leur date de vacances avant les salariés à temps partiel. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'unité de négociation, dans chaque établissement et chaque département et doit être terminé au 1er avril.
- B) Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage dans l'établissement, au plus tard le 15 avril de chaque année. Ni l'Employeur ni le salarié ne peut changer le temps des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé.
- C) Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en "A" n'élimine pas le choix du salarié pour programmer le reste de ses vacances.
- 14.10 Les salariés reçoivent leur salaire de vacances avant leur départ pour les vacances.
- 14.11 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

- 15.01 A) Les salariés ont droit aux congés garantis, payés et chômés suivants, sous réserve des dispositions suivantes:
- Jour de l'An;
 - Lendemain du Jour de l'An;
 - Lundi de Pâques;
 - Fête de Dollard;
 - St-Jean Baptiste;
 - La Confédération;
 - 1er Lundi du mois d'août;
 - Fête du Travail;
 - Action de Grâce;
 - Noël;
 - Lendemain de Noël.

- 15.01 B) Les salariées à temps partiel sont payés selon la moyenne du salaire gagné dans les quinze (15) jours précédent le congé statutaire, en autant que les salariées à temps partiel soient normalement cédulés pour travailler le jour du congé statutaire.
- 15.02 Si un ou des congés statutaires mentionnés ci-haut tombe(nt) un jour non ouvrable, ils devront être pris dans les quinze (15) jours précédent ou dans les quinze (15) jours qui suivent la fête. Cet article ne s'applique qu'aux salariés à temps régulier.
- 15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0:01 h. et 24:00 h. le jour du congé.
- 15.04 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède ou qui suit la fête, à moins de raison valable dont la preuve lui incombe. De plus, le salarié à temps régulier devra avoir au moins soixante (60) jours de service continu à la Coopérative.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

- 16.01 A) Un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés lors du décès de son conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse) ou de son enfant.
- B) Un salarié a droit à trois (3) jours payés en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables, soit le jour des funérailles et les deux (2) jours précédent les funérailles dans le cas du décès d'un des parents suivants:
Père, mère, frère, soeur.
- C) Un salarié a droit à une (1) journée de congé payée en autant qu'il s'agisse d'une journée ouvrable, soit le jour des funérailles dans le cas du décès d'un des parents suivants:
Grand-père, grand-mère, petits-enfants, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, beau-père, belle-mère.
- 16.02 Un salarié dont l'épouse donne naissance à un enfant a droit à une (1) journée de congé payée soit le jour de la naissance ou le jour du baptême.

- 16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage, afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit au préalable, donner avis à son gérant de l'établissement d'au moins quinze (15) jours.
- 16.04 Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel sans solde s'il se rend aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01) et qui ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de son domicile.
- 16.05 Un salarié ayant plus de un (1) an d'ancienneté a droit à un congé chômé et payé de une (1) journée immédiatement avant ou après son mariage.
- 16.06 Dans le cas des congés prévus en 16.01, B) et C) le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmés durant lesquelles il est absent.
- 16.07 Dans le cas des congés prévus aux articles 16.01, 16.02, 16.03, 16.04, l'Employeur peut exiger une preuve attestant les événements donnant lieu au congé.

ARTICLE XVI - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 Toute demande pour absence personnelle sans solde quelque soit la durée, doit être soumise par écrit à l'Employeur dix (10) jours ouvrables avant l'absence en mentionnant les raisons de la demande et l'Employeur fera connaître sa réponse par écrit dans un délai raisonnable avant la date prévue pour l'absence.
- 17.02 Après entente écrite avec l'Employeur, une copie devant être envoyée à l'Union, le salarié qui a deux (2) ans d'ancienneté pourra obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de un (1) an, pour fins de recyclage et/ou formation dans un domaine connexe au titre d'emploi qu'il occupe.
- 17.03 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé qui débute au moment déterminé par son médecin.
- Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard quatre (4) mois après la fin de la grossesse.

17.03 (suite)

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

Durant un permis d'absence pour maternité, l'Employeur doit payer sa part de la prime prévue au régime d'assurance.

ARTICLE XV111 - SECURITE SOCIALE

18.01 L'Employeur doit entretenir les lieux de travail de façon à assurer la santé et la sécurité des travailleurs et la salubrité des lieux. Les salariées pour leur part, doivent faire en sorte de ne pas créer de situation dangereuse par leur propre négligence.

De plus, l'Employeur s'engage à se conformer à la loi sur la Santé et sécurité au travail concernant la formation d'un éventuel comité de santé et sécurité au travail.

18.02 A) Chaque salarié régulier a droit à cinq (5) jours payés de congé-maladie annuel et advenant que lesdits congés ne sont pas pris en totalité, ils seront payables de la façon suivante:

Deux pour cent (2%) du salaire brut gagné.

B) Chaque salarié à temps partiel a droit à deux (2) jours payés de congé-maladie annuel lorsque normalement cédulé, soit deux (2) jours de huit (8) heures, s'il ne sont pas utilisés, l'Employeur paiera seize (16) heures à taux simple.

C) Chaque année, lors de l'établissement de la liste de vacances, l'Employeur calcule la portion inutilisée des congés-maladie et au départ du salarié régulier ou temps partiel pour ses vacances, cette portion inutilisée lui est remise sur un chèque à part de son chèque de paie.

Pour tout salarié qui quitte de plein gré son emploi, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ.

Le salarié en période de probation n'a pas droit aux bénéfices des congés-maladie.

18.02 01 Conditions de paiement

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

- Le salarié doit prévenir son gérant de l'établissement ou son remplaçant d'une telle absence dans les trois (3) heures qui suivent le début de sa période de travail ou aussitôt que possible le premier jour de son absence et il doit donner les renseignements suivants:

A) La raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail, (maladie, deuil, etc.);

B) La durée approximative de son absence;

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

18.03 Lors d'une absence d'une durée de plus de trois (3) jours, si un salarié qui est apte à reprendre le travail plutôt que prévu et qui a l'intention de le faire, en avise son gérant ou son remplaçant, avant 13:00 heure le jour précédent son retour afin que l'on puisse procéder aux ajustements nécessaires dans l'établissement ou au sein du personnel du département.

L'Employeur peut faire examiner en tout temps, le salarié absent pour maladie ou accident, et ce, par le médecin de son choix. Ce médecin décide si l'absence du salarié est due à une maladie ou à un accident relié à son travail et il détermine la date à laquelle il peut reprendre le travail.

Si le salarié est absent dû à un accident ou à une maladie reliée à son travail, l'Employeur continue de payer sa part de contribution au régime d'assurance.

18.04 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 de pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur.

- 18.05 L'Employeur s'engage à maintenir pour la durée de cette convention, le régime d'assurance actuellement en vigueur, et qui prévoit que l'Employeur contribue à cinquante pour cent (50%) et les salariés à cinquante pour cent (50%).

L'Employeur s'engage à fournir une copie du régime présentement en vigueur à l'Union dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE XIX - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- 19.01 A) Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et sécurité au travail (CSST), 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 congé-maladie, sauf dans le cas où la CSST déclare qu'il ne s'agit pas d'un accident de travail.

B) L'Employeur doit remettre à tout salarié, copie de la formule d'accident de travail qu'il a fait parvenir à la CSST.

ARTICLE XX - FONCTIONS DE JURE

- 20.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir 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.
- 20.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena, reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales en autant qu'il ne soit pas partie à la cause.

ARTICLE XXI - CLAUSES GENERALES

- 21.01 L'Employeur fournit gratuitement aux salariés, dans le magasin, les vêtements et uniformes dont il exige le port. Le salarié qui reçoit ces vêtements et uniformes, s'engage à en prendre soin et en assumer les frais de nettoyage, à l'exception des tabliers et

21.01 (suite)

des sarraus de boucher. Le salarié qui reçoit ces vêtements, s'engage à remettre le tout à la Coopérative s'il quitte celle-ci pour quelques raisons que ce soit. De plus, le port de la cravate sera obligatoire. (Cette partie de clause ne s'applique pas aux salariés de l'entrepôt.)

21.02 Les salariés emploient avec un soin raisonnable ces vêtements ou uniformes et uniquement pour les fins pour lesquelles l'Employeur les met à leur disposition.

21.03 Aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié, à moins qu'elle ne soit détaillée par écrit et signée par le client.

21.04 Dans les deux (2) mois de la signature de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à installer dans la salle de repos, une distributrice de liqueurs douces.

21.05 Tous les salariés devront participer aux inventaires à tous les quatre (4) mois à la demande de l'Employeur. Si ce travail doit être exécuté en dehors des heures normales de travail, les salariés seront payés au taux de salaire applicable.

21.06 L'inventaire mensuel et/ou hebdomadaire au département des fruits et légumes et de la viande, devra se faire sur les heures normales de travail.

21.07 Les salariés doivent obligatoirement collaborer avec les bénévoles et les aider dans leur travail sans que l'Employeur puisse revenir contre l'employé pour les erreurs commises par le bénévole.

21.08 Les parties reconnaissent que les services et la politesse envers les membres sont essentiels à la bonne marche de l'entreprise.

ARTICLE XX11 - DUREE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention collective entre en vigueur à sa signature et reste pleinement en vigueur jusqu'au 6 Juin 1987.

22.02 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 lock-out.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des parties, signent à Amos, ce septième jour du mois de juin 1985.

Signé au nom de l'Employeur

Signé au nom de l'Union

<u>Sylvie Turcotte</u>	<u>Jean-Louis</u>
<u>[Signature]</u>	<u>Diane Bertrand</u>
<u>[Signature]</u>	<u>Gislain Morissette</u>

COPIE CONFORME
À L'ORIGINAL

Berard Thomas/jl.
12-06-85

Annexe "A"
Augmentation de salaire

Augmentation de salaire effective le 10 Juin 1985.

Tout salarié au service de l'Employeur à la signature de la présente convention collective, recevra une augmentation de salaire de 5.5%.

De plus, chaque salarié recevra un montant forfaitaire de 300,00\$ pour tous les employés actuels de la Coopérative et qui ont été engagés avant le 1er janvier 1985.

Augmentation de salaire effective le 10 Juin 1986.

Tout salarié au service de l'Employeur recevra une augmentation de 4.5%.

Annexe "B"

Liste des classifications

1- Commis "A"

Préposé au travail général dans le département de l'épicerie;

Préposé au travail général dans le département fruits et légumes;

Préposé au travail général dans le département de l'épicerie et de l'entrepôt.

2- Commis "B"

Préposé à l'emballage des viandes et/ou fruits et légumes;

Préposé au département des caisses et place de l'épicerie occasionnellement.

3- Boucher

Tout salarié qui utilise régulièrement une scie ou un couteau pour couper la viande.

4- Chef d'équipe au département des fruits et légumes

Salarié qui voit au travail général dans le département des fruits et légumes et peut accomplir n'importe laquelle des tâches confiées aux employés qu'il supervise.

Lettre d'entente

entre:

Le Club Coopératif de Consommation d'Amos

et:

Union des Employés de Commerce, Local 508

CONSIDERANT QUE Le Club Coopératif de Consommation d'Amos veut créer un poste de secrétaire de direction;

CONSIDERANT QUE Le Ministère du Travail a accordé la reconnaissance syndicale suivante:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion du gérant de l'établissement, de l'assistant-gérant, de la commis-comptable, de la chef-caissière et du gérant du département de la viande".

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- Cette salariée sera considérée comme étant exclue de l'unité d'accréditation;
- 2- Que cette salariée ne sera pas utilisée à d'autre fin que celle pour laquelle elle est engagée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Amos, le 7 juin 1985

CLUB COOPERATIF DE CONSOMMATION

D'AMOS Sylvie Turcotte

Daniel Boef
[Signature]

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE

LOCAL 508
René Thomas

Diane Bertrand
Christiane Manisset

Lettre d'entente

entre:

Le Club Coopératif de Consommation d'Amos

et:

Union des Employés de Commerce, Local 508

CONSIDERANT QUE Mademoiselle Christiane Larochelle est une employée à temps partiel au Club Coopératif de Consommation d'Amos dans la section non-alimentaire;

CONSIDERANT QUE Mademoiselle Christiane Larochelle travaillait en moyenne trente-neuf heures et demie (39h1/2) par semaine;

CONSIDERANT QUE Le Club Coopératif de Consommation d'Amos veut créer un poste de gérant section non-alimentaire, non inclus dans l'unité d'accréditation;

CONSIDERANT QUE Le Ministère du Travail a accordé la reconnaissance syndicale suivante:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion du gérant de l'établissement, de l'assistant-gérant, de la commis-comptable, de la chef-caissière et du gérant du département de la viande".

CONSIDERANT QUE la création du poste de gérant dans le non-alimentaire aura pour effet de diminuer les heures de travail de Mademoiselle Christiane Larochelle;

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- Le Syndicat ne contestera pas la décision de l'Employeur de créer le poste de gérant dans le non-alimentaire en procédant par l'article 39 du Code du Travail;
- 2- Mademoiselle Christiane Larochelle devra compenser le nombre d'heures perdues dans le non-alimentaire en travaillant dans le département des caisses dans la section alimentaire;
- 3- Lorsque Mademoiselle Larochelle travaillera dans le département des caisses dans le département alimentaire, elle choisiera le quart de travail approprié selon son ancienneté et selon son statut sans toutefois que cela ne constitue une garantie minimum d'heures de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Amos, le 7 Juin 1985

CLUB COOPERATIF DE CONSOMMATION
D'AMOS

Sylvain Turcotte

Daniel Bouché
[Signature]

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
LOCAL 908

[Signature]

Diane Bouchard
[Signature]