



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"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 23632-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-04-15	86-08-27		85-12-31	86-12-31	12

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4	<input type="checkbox"/> Déposant I.G.A. Boniprix Beauport 385, ave Royale Beauport, Qc G1E 1Z9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Hudon et Deaudelin Ltée 11281, Boul. Albert-Hudon Montréal-Nord, Qc H1G 3J5 Att: M. Normand McKenzie	Région <u>03-03</u> Activité <u>6310-08</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Mémoire d'entente pour reconduire la convention collective datée du 22 février 1984, jusqu'au 31 décembre 1986, à l'exception de quelques articles.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Pierre Demers</i>	86-11-14

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

LETTRE D'ENTENTE

entre

HUDON ET DEAUDELIN LTÉE
(Agent fiduciaire)

et

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

FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Considérant la convention collective signée par Normand Fradette de R. Fradette et Frères Inc. et les représentants du local 503 le 22 février 1984;

Considérant les clauses 21.01 et 20.01 de l'annexe B de ladite convention collective;

À l'exception de ce qui suit, les parties aux présentes conviennent de reconduire la convention collective datée du 22 février 1984, jusqu'au 31 décembre 1986 inclusivement.

4.07 Fonds de Solidarité de la F.T.Q.

- a) Si 20% ou plus des employés du magasin font la demande d'adhérer au Fonds de Solidarité de la F.T.Q., l'Employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé pour la durée qu'il a fixé ou jusqu'à avis contraire.
- b) Un employé peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'Employeur.
- c) L'Employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque employé, et le montant prélevé pour chacun.
- d) L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants et de les indemniser pour toutes réclamations ou poursuites prises contre eux, qui soient liées, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux Fonds de Solidarité de la F.T.Q.

21.01 La présente entente prévoit l'extension de la convention collective jusqu'au 31 décembre 1986.

Annexe B - 20.01 La présente entente prévoit l'extension de la convention collective jusqu'au 31 décembre 1986.

Annexe D Si la loi ou un jugement d'une Cour autorise l'ouverture des supermarchés le dimanche ou à des heures d'affaire autres que celles présentement autorisées, ou si le magasin ouvre dû à une situation provoquée par une compétition significative, les parties conviennent, nonobstant toutes dispositions contraires de la convention collective, de négocier dans les meilleurs délais les modalités applicables quant aux taux de salaire et à la distribution de ces heures. À défaut d'entente dans un délai d'une (1) semaine, les parties soumettent le tout à un arbitre dont la décision lie les parties.

Salaires Les salaires des salariés réguliers sont régis par le tableau joint à la présente lettre d'entente.

Les salaires des salariés temps partiel sont régis par la nouvelle annexe "C" joint à la présente lettre d'entente, amendant ainsi l'annexe "C" de la convention collective datée du 22 février 1984.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUEBEC CE 15e
JOUR DU MOIS DE AVRIL DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-SIX (1986).

HUDON ET DEAUDELIN LTÉE
(Agent fiduciaire)

Lucien Malin

UNION DES EMPLOYÉS DE
COMMERCE, Local 503
T.U.A.C. - C.T.C. - F.T.Q.

Daniel Biron
J. Desrosiers

TABLEAU DES SALAIRES

	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	
Caissier	277\$	284\$	289\$	294\$	299\$	Ratification
Commis-caissier(e) Emballeur Apprenti-boucher	284\$	289\$	294\$	299\$	305\$	Ratification
Commis-épicerie, légumier	304\$	309\$	316\$	321\$	326,16\$	Ratification
Boucher, charcuterie	316\$	321\$	326\$	331\$	337\$	Ratification
Premier-commis épicerie, fruits et légumes (adjoint au gérant)	370\$	376\$	381\$	387\$	392\$	Ratification
Premier boucher	419\$	426\$	431\$	436\$	442\$	Ratification

AUGMENTATIONS:

Chaque salarié reçoit à la ratification de la présente convention collective, une augmentation de dix (10\$) dollars sur son salaire réel ou l'échelle, soit le plus élevé des deux.

=====

ANNEXE « C »

ÉCHELLE DES SALAIRES DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>
5,00\$/heure	5,50\$/heure	5,75\$/heure	6,00\$/heure	6,42\$/heure

Tous les salariés à temps partiel reçoivent en date de la ratification de la présente convention collective, une augmentation de 0,25\$ de l'heure sur leur salaire réel ou l'échelle, soit le plus élevé des deux.

=====

LETTRE D'ENTENTE

entre

HUDON ET DEAUDELIN LTÉE
(Agent fiduciaire)

et

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

FAISANT PARTIE INTEGRANTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties conviennent que nonobstant les clauses 6.05 et 6.05 de l'annexe B de la présente convention collective, les cadres de l'entreprise, au nombre de trois (3) au maximum, pourront effectuer dans l'établissement du travail habituelle fait par les salariés syndiqués.

Cependant, la troisième personne qui est ajoutée à la clause initiale de la convention collective peut effectuer tout travail en autant qu'aucune réduction d'heures de travail et de salaire en résulte directement par cet état de fait, sur les salariés régis par la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À QUEBEC, CE 15e
JOUR DU MOIS DE AVRIL DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-SIX (1986)

HUDON ET DEAUDELIN LTÉE
(Agent fiduciaire)

Lucie Melin

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

Daniel Bine
D. Turcotte

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 3 0 6 2

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 01914-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22538-02
Date	Signature 84-02-22	Reception 84-03-01	Durée	Du 84-02-22	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 12

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4 Att: M. Marcel Tremblay	<input type="checkbox"/> Déposant I.G.A. Boniprix Beauport R. Fradette et Frères Inc. 885, ave Royale Beauport, Qc G1E 1Z9

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	I 6310-08	Affiliation	DTQ(7)
---------------	-------	-----------------	-----------	--------------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1028 1029 1030 1031 1032 1033 1034 1035 1036 1037 1038 1039 1040 1041 1042 1043 1044 1045 1046 1047 1048 1049 1050 1051 1052 1053 1054 1055 1056 1057 1058 1059 1060 1061 1062 1063 1064 1065 1066 1067 1068 1069 1070 1071 1072 1073 1074 1075 1076 1077 1078 1079 1080 1081 1082 1083 1084 1085 1086 1087 1088 1089 1090 1091 1092 1093 1094 1095 1096 1097 1098 1099 1100 1101 1102 1103 1104 1105 1106 1107 1108 1109 1110 1111 1112 1113 1114 1115 1116 1117 1118 1119 1120 1121 1122 1123 1124 1125 1126 1127 1128 1129 1130 1131 1132

ORIGINAL

CONVENTION COLLECTIVE
DE
TRAVAIL

'84 MAR -1 15:58

LP

ENTRE:

R. FRADETTE ET FRERES INC.
(Alimentation Beauport Enr)
(I.G.A. Boniprix)
885, Avenue Royale
BEAUPORT (Qc)
G1E 1Z9

Ci-après appelé: « L'EMPLOYEUR »,
d'une part,

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.
Ou ses successeurs détenant une charte
de l'Union Internationale des Travail-
leurs Unis de l'Alimentation et du
Commerce affiliée à FAT, COI, CTC,
FTQ, CTQ.

ayant sa place d'affaires au:
268, Marie de l'Incarnation
QUEBEC (Qc)
G1N 3G4

Ci-après appelée: « L'UNION »,
d'autre part.

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

- A) SALARIÉ: Tout employé régi par la présente, selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.
- B) SALARIÉ RÉGULIER: Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, i.e. pour quarante (40) heures de travail par semaine.
- C) PROMOTION: Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.
- D) MUTATION: Désigne le déplacement d'un salarié avec ou sans changement de classification.
- E) RÉTROGRADATION: Désigne la mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé.
- F) EMPLOYEUR: Le mot "EMPLOYEUR" quand il est utilisé dans la présente convention désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.
- G) SALARIÉ A TEMPS PARTIEL: Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine.
- H) GRIEF: Tout différend, mésentente, sur l'application, l'interprétation ou la prétendue violation de la convention collective.
- I) MISE A PIED:
(salarié régulier) Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail.

NOTES: Il est entendu que seul le texte français sera considéré comme officiel.

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

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

PRÉAMBULE

La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur et ses salariés, d'entretenir un esprit de collaboration réciproque et d'assurer aux deux parties une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacun.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, de la Province de Québec, en date du 18 décembre 1978, pour tous les salariés au sens du Code du Travail, concernant l'entreprise R. Fradette & Frères Inc.

1.02 Il est convenu que l'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention, avec aucun salarié régi par cette convention.

1.03 Les conditions de travail des employés à temps partiel sont décrites aux annexes "B" et "C".

1.04 L'Employeur n'octroiera aucun contrat à forfait sauf *A.F.B.* pour le cirage du plancher de l'établissement. *si cela a pour effet d'occasionner la mise à pied ou d'empêcher le rappel d'un salarié régulier A.F.B. P.B.*

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

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

- A) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- B) de déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste;
- C) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installa-

1.04 B- L'employeur accordera préférence à un salarié régulier par ordre d'ancienneté le nettoyage hebdomadaire du plancher. P.B. A.F.B.

tions nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;

- D) d'établir, modifier ou amender les règlements, concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise.

L'Employeur s'engage à ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou injuste, lesquelles sont soumises en tout temps aux procédures d'arbitrage de grief stipulées dans cette convention.

- 2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer une nouvelle classification s'il le désire. Il convient cependant, sauf urgence, d'aviser l'Union avant de créer une nouvelle classification. Dès la création d'une nouvelle classification, le salaire, et l'horaire s'il y a lieu, se rattachant à cette nouvelle classification seront fixés temporairement par l'Employeur jusqu'à ce qu'un accord intervienne avec l'Union. S'il n'y a pas d'accord dans le mois suivant l'établissement de la classification, la partie syndicale peut, dans les délais d'arbitrage et de grief prévus à la présente convention, formuler un grief afin que soit établi par l'arbitre le salaire de celle-ci, et l'horaire s'il y a lieu.

- 2.03 Advenant la mise en application de changements technologiques, une période raisonnable de recyclage, compte tenu des circonstances, et d'au maximum quinze (15) jours est accordée à chaque salarié affecté par le changement technologique.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 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 organisation; ou
B) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

- 3.02 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeure membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

Cependant, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat le refusera dans ses rangs ou l'en exclura, à moins que cela ne découle de l'un des motifs prévus à l'article 63 du Code du travail.

- 3.03 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.
- 3.04 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après la période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage.
- 3.05 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15ième) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- 3.06 L'Employeur remet à l'Union, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation et qui en sortent.
- 3.07 A la signature de la convention collective, et par la suite le 17 décembre de chaque année, l'Employeur fait parvenir à l'Union une liste incluant le nom, le prénom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse, la date d'emploi de chaque salarié régi par la présente convention collective.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Des représentants accrédités de l'Union ont accès à l'établissement durant les heures de travail, pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Les représentants doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à la personne en charge de l'établissement.
- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fera la demande par écrit sept (7) jours à l'avance pourra obtenir un permis d'absence sans paie, pour une période de six (6) mois au maximum, durant la présente convention, à la condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer de ses services.

- 4.03 Un (1) délégué d'Union et un (1) substitut peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés. L'Employeur doit être avisé par courrier recommandé et/ou certifié de l'identité des délégué et substitut.
- 4.04 Un salarié a droit à des permis d'absence, sans paie, pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.
- 4.05 L'Employeur convient de fournir un tableau d'affichage dans l'établissement, afin que l'Union puisse y afficher des avis intéressant ses membres. Tout avis sera sujet à l'approbation du gérant ou de l'Employeur, sauf les avis de convocation d'assemblée syndicale.
- 4.06 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et de un (1) membre de l'Union.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service par ce salarié avec son Employeur, à compter de sa date d'embauchage, conformément aux dispositions du présent article.
- 5.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de trente-cinq (35) jours travaillés dans l'occupation pour laquelle il est employé. Durant cette période de probation, l'Employeur peut transférer le salarié, le mettre à pied, le suspendre ou le congédier et, tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le transfert, la mise à pied, la suspension ou le congédiement d'un salarié à l'essai. Le salarié qui a été ainsi mis à pied pour plus de trente (30) jours, suspendu ou congédié et qui revient au travail doit commencer une nouvelle période de probation.
- 5.03 Lorsqu'une fonction devient vacante, on accordera la préférence, au point de vue de la tâche et de l'équipe, aux salariés possédant le plus d'ancienneté, à condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.04 Il est convenu que l'Employeur affiche pendant cinq (5) jours ouvrables à l'endroit convenu, toute fonc-

tion régie par la présente convention qui devient vacante. Les salariés réguliers intéressés peuvent poser leur candidature par écrit au bureau. L'avis comporte le titre de la classification et les exigences normales de la fonction.

- 5.05 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction du personnel, à condition que le salarié concerné puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.06 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.07 Un salarié mis à pied pour plus d'une (1) semaine reçoit un préavis de deux (2) semaines; à défaut d'un tel préavis, l'employeur lui doit une (1) semaine de salaire;
- Un salarié mis à pied pour une (1) semaine ou moins reçoit un préavis de trois (3) jours; à défaut d'un tel préavis, l'employeur doit lui payer les jours manquant à son préavis.
- 5.08 Si un salarié régulier est mis à pied par la suite d'un manque de travail, tel salarié aura un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et il conserve son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles. Son taux de salaire sera alors son taux habituel de salaire au prorata des heures faites. Son ancienneté de régulier continue alors à s'accumuler au prorata des heures faites.
- 5.09 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- 1.- s'il quitte volontairement son emploi;
 - 2.- s'il est congédié pour juste cause et non réinstallé par la procédure de grief;
 - 3.- s'il est absent du travail, sans permission et sans raison justifiable, pour une période de trois (3) jours ouvrables;
 - 4.- à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables 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. Ce rappel

doit être fait par lettre recommandée, sauf dans le cas d'une mise à pied d'une semaine ou moins où le rappel se fait par appel téléphonique;

- 5.- s'il est absent pour maladie ou accident excédant dix-huit (18) mois de calendrier et trente-six (36) mois de calendrier s'il s'agit d'un accident de travail; cependant dans ces cas, il y aura perte d'ancienneté après six (6) mois pour un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté.

Il incombe à tout salarié de faire connaître à l'Employeur toute nouvelle adresse par courrier recommandé et/ou certifié.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 6.01 L'Employeur a le droit de congédier, suspendre, réprimander, rétrograder pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cette mesure peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 6.02 L'Employeur se servira d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. L'avis sera rédigé en français. Le délégué d'Union sera convoqué en même temps pour agir comme témoin sauf si le salarié avise lui-même le délégué d'Union de se retirer. Une copie de l'avis sera remise au salarié immédiatement et une autre sera adressée à l'Union par courrier recommandé dans les soixante-douze (72) heures après la remise de l'avis au salarié.
- 6.03 Tout salarié ayant complété sa période d'essai ne sera pas congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit, tel que prévu à 6.02. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension du salarié.
- 6.04 La rétrogradation d'un salarié régulier n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 6.02 aura été appliquée, et elle sera effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouvait. Celui-ci recevra le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.
- 6.05 Aucune personne exclue de l'unité de négociation, à l'exception des employés et agents des fournisseurs

de pain, de lait, d'eaux gazeuses (liqueurs) d'épices, de chips et produits connexes, de bonbons, de bière ou de fournisseurs faisant un étalage spécial (lay-out) ne pourra normalement effectuer du travail qui pourrait autrement être effectué par un salarié de l'unité de négociation. Il est cependant convenu que les cadres de l'entreprise, au nombre de deux (2) au maximum, pourront effectuer dans l'établissement du travail habituellement fait par les salariés syndiqués.

- 6.06 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.

ARTICLE VII - PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEF

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.
- 7.02 Le grief doit être soumis par écrit par le salarié seul ou accompagné par le délégué ou par l'Union à l'Employeur dans les quinze (15) jours de l'incident dont découle le grief.
- 7.03 L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, l'Union soumet le grief à l'arbitrage, conformément au Code du Travail de la province de Québec, dans les trente (30) jours de la date de la décision rendue par l'Employeur ou des délais expirés.
- 7.04 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence, si on le désire, des personnes intéressées. Si la réunion a lieu, la décision devra être communiquée à l'autre partie par écrit, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la réunion. Cette réunion n'a pas pour effet de changer les délais de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- 7.05 Dans le cas de congédiement ou de suspension, un grief peut être soumis par un salarié s'il croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les cinq (5) jours de la date du congédiement ou de la suspension.

- 7.06 Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les parties.
- 7.07 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois et plus et 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 VIII - ARBITRAGE

- 8.01 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni pour substituer quelque nouvelle disposition, ni pour prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.
- 8.02 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective sera finale et liera les parties en cause.
- 8.03 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.04 L'arbitre, dans les cas de grief relatif à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour modifier, maintenir, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 Les heures de travail de la semaine normale de travail d'un salarié seront de quarante (40) heures réparties du lundi au samedi inclusivement, selon ce qui suit:

A compter du 1er janvier 1982, chaque salarié aura droit à quarante-huit (48) heures consécutives de congé, cédulées selon l'une des trois formules suivantes:

Samedi et dimanche
Dimanche et lundi
Samedi midi au lundi midi

Cependant, pour permettre un changement de cédule de travail, bien que la politique actuelle de l'Employeur est de l'éviter, un salarié a seulement vingt-quatre (24) heures de congé hebdoma-

daire, soit le dimanche, en autant qu'il a soixante-douze (72) heures de congé la semaine qui précède ou qui suit;

- 9.02 a) Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur. Les salariés peuvent être appelés à travailler une soirée par semaine à même leur programme normal de travail lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle, sauf durant la période du 10 décembre au 10 janvier où ils pourront être cédulés pour travailler plusieurs soirs par semaine;
- b) L'horaire de travail des salariés ne peut commencer plus d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) avant l'heure d'ouverture des magasins fixée par la loi.
- 9.03 Le programme quotidien d'heures de travail devra prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 9.04 a) Le salarié a une heure et demie ($1\frac{1}{2}$) au maximum et une (1) heure au minimum pour le dîner. Les jeudi et vendredi, le salarié a droit à une (1) heure pour le souper.
- b) La période de dîner sera prévue entre 11:30 et 14:30 heures. La période de souper entre 16:30 et 19:00 heures. Autant que possible les périodes de repas seront programmées selon le principe "premier entré", "premier servi".
- 9.05 La programmation de travail sera affichée près du tableau d'affichage, le vendredi avant midi (12:00 heures) de chaque semaine, indiquant les heures des salariés pour la semaine suivante. Une copie de la programmation sera remise au délégué d'Union, à sa demande, au moment de l'affichage et aucun changement ne devra être apporté à cette programmation.
- 9.06 Les salariés doivent pointer leur carte à l'horloge pointeuse. Les cartes de présences doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour la période de repos, revient à son travail après la période de repos, quitte son travail pour les repas et retourne à son travail après le repas, et finit son travail. Les heures de travail sur la carte de présence des salariés commencent lorsqu'ils sont en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail.
- 9.07 Tous les salariés bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze

(15) minutes l'après-midi. Cependant, un salarié ne peut prendre ces périodes ni au début ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour la période de repas.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 10.01 Toutes les heures de travail fournies en excédant du programme quotidien de l'employé ou de la semaine normale de l'employé sont rémunérées au taux de temps et demi (1½). En aucun temps, il n'y a duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire. Le calcul du temps supplémentaire se fait après la journée normale programmée. Cependant, le paiement à taux et demi du temps supplémentaire quotidien ne se fera qu'après la sixième minute et rétroactivement à la première minute.
- 10.02 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au tarif de temps double (2).
- 10.03 L'employé rappelé au travail après la fin de sa journée de travail reçoit le paiement minimum de quatre (4) heures au taux régulier.
- 10.04 Tout travail effectué pendant un congé statutaire est rémunéré au tarif de temps et demi (1½) en plus du paiement du congé.
- 10.05 Lorsqu'il s'agit d'effectuer du travail en temps supplémentaire, la priorité est accordée aux salariés dans un même département par ordre d'ancienneté à condition que le salarié soit qualifié pour faire le travail demandé.
- 10.06 Tout salarié qui travaille au moins une (1) heure en surtemps après 18 h. a droit à une allocation de trois dollars (3\$).

ARTICLE XI - SALAIRES

- 11.01 L'échelle des classifications et salaires paraît en annexe "A" et fait partie intégrante de la présente convention.
- 11.02 Tous les salariés recevront les salaires prévus en annexe "A".
- 11.03 L'adoption de la présente convention n'entraînera pas de réduction de salaire.

- 11.04 Le salarié qui sera embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification ou le salarié qui reçoit le salaire correspondant à une ancienneté supérieure à celle qu'il a vraiment, verra ses augmentations progresser normalement, comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 11.05 Un salarié appelé à remplacer un autre salarié régulier temporairement absent, dont le salaire est plus élevé, doit recevoir le salaire de l'occupation pour la semaine entière, et pas plus de vingt dollars (20\$), s'il a travaillé plus de vingt (20) heures à cette occupation durant la semaine.

ARTICLE XII - VACANCES

- 12.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances selon les critères suivants:

Les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>DURÉE DE VACANCES</u>	<u>PAIE DE VACANCES</u>
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total (maximum dix (10) jours ouvrables).	
Un (1) an	Deux (2) semaines	4%
Cinq (5) ans	Trois (3) semaines	6%
Dix (10) ans	Quatre (4) semaines	8%

- 12.02 Les salariés choisiront les vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation et dans chacun des départements. La liste des vacances devra être affichée au plus tard le 30 avril. La période normale de vacances s'étend du premier (1er) juin au 30 septembre. Un minimum d'un (1) salarié pourra prendre ses vacances à chaque semaine.

- 12.03 Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines, se voient accorder deux (2) semaines consécutives et l'excédant est cédulé après que

les autres salariés ont cédulé les leurs. Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines peuvent prendre leurs vacances de façon continue en dehors de la période normale de vacances après entente entre le salarié et l'Employeur. Les salariés ne pourront prendre leurs vacances durant la période du 10 décembre au 24 décembre.

- 12.04 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.
- 12.05 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- Le salarié qui contracte mariage a préférence pour le choix des vacances.
- 12.06 Les salariés quittant, ou congédiés par l'Employeur, ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du premier (1er) mai à la date de leur départ, basé sur leur(s) année(s) de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6%, 8% de leurs gains tel qu'applicable depuis le 30 avril.

ARTICLE XIII - CONGÉS STATUTAIRES

- 13.01 Il y aura dix (10) congés chômés, payés et garantis pendant la durée de la présente convention, et ceci applicable à chaque année. Ce seront les suivants:
- Le Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
La St-Jean Baptiste
La Fête du Travail
L'Action de Grâces
Jour de Noël
Lendemain de Noël
Fête du Canada
Anniversaire du salarié.
- 13.02 Si un congé chômé payé tombe un jour non ouvrable, le congé est reporté, après entente entre l'Employeur et l'Union.
- 13.03 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute et minuit pour tous les salariés.
- 13.04 Lorsqu'un ou deux congés tels que définis à l'article 13.01 tombent pendant la période de vacances prévue d'un salarié, celui-ci peut prendre ce ou ces jours de congé, en plus de ses vacances.

- 13.05 Si un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures ou vingt-quatre (24) heures, au cours d'une (1) semaine où survient un (1) ou deux (2) congés chômés payés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les heures fournies au-delà de trente-deux (32) heures ou de vingt-quatre (24) heures, selon le cas.
- 13.06 Aucun employé ne travaille après dix-huit (18:00) heures, la veille de Noël et du Jour de l'An.
- 13.07 Pour bénéficier de l'un ou l'autre des congés chômés payés ci-haut mentionnés, tout salarié doit être présent au travail le jour ouvrable programmé précédent et suivant la fête. Toutefois, les absences prévues à la présente convention collective ou autrement autorisées, sont des journées réputées travaillées.

ARTICLE XIV - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

- 14.01 a) Le salarié a droit à une absence de cinq (5) jours payés lors du décès de son conjoint ou d'un enfant.
- b) Le salarié a droit à une absence de trois (3) jours payés lors du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé lors du décès d'un parent éloigné, à être pris entre la journée du décès et des funérailles.
- 14.02 Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'un ou l'autre des suivants:
- | | |
|-----------|------------|
| Père | Mère |
| Frère | Soeur |
| Beau-père | Belle-mère |
- Les parents éloignés sont les suivants:
- | | |
|------------|--------------|
| Grand-père | Grand-mère |
| Beau-frère | Belle-soeur |
| Gendre | Bru |
| Petit-fils | Petite-fille |
- 14.03 Si les périodes citées en 14.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, dimanche ou jour de congé ou jour de vacances), le salarié ne peut réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il a été absent.
- 14.04 Le salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant ou le salarié qui adopte légalement un enfant a

droit à un (1) congé payé dans les trois (3) jours de la naissance ou de l'adoption.

- 14.05 Un salarié aura droit à un (1) jour additionnel de congé payé, si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile.
- 14.06 A l'occasion du mariage de son père ou de son enfant 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.
- 14.07 Le salarié qui contracte mariage a droit à un congé payé le jour de son mariage; s'il n'est pas cédulé pour travailler le jour de son mariage, il prend son congé la veille ou le lendemain.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE POUR MATERNITÉ

- 15.01 En cas de maternité, la salariée a le droit d'obtenir sur demande un congé spécial sans solde qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne le droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.
- 15.02 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:
- a) il est loisible à la salariée de quitter son poste quand le médecin traitant le lui recommande. A partir de la 6^{ième} semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet;
- b) l'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail;
 - c) pendant son congé de maternité, la salariée demeure à l'emploi de l'Employeur en ce qui concer-

ne l'accumulation et la conservation de ses droits d'ancienneté;

- d) la salariée a le droit d'utiliser ses congés de maladie pendant son congé de maternité;
- e) le retour au travail devra se faire au plus tard six (6) mois après l'accouchement et la salariée ne devra pas avoir été absente, au total, plus de dix (10) mois, à défaut de quoi, elle perdra ses droits d'ancienneté.

ARTICLE XVI - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 16.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 16.02 Il est entendu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident, sans réduire son crédit de journée d'absence de maladie.
- 16.03 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le plan d'assurance collective existant et ce à couvrir tous les nouveaux salariés réguliers; il souscrit selon les mêmes termes que ceux de l'article 17.03 à la Caisse des Soins Dentaires.
- 16.04
 - a) Le salarié régulier qui n'a pas complété un (1) an de service au 1er janvier d'une année a droit à une demi ($\frac{1}{2}$) journée de congé de maladie par mois de service, cumulative jusqu'à concurrence de six (6) jours et payables à son taux de salaire réel lorsque non utilisés à la fin de chaque année de calendrier ou lors de son départ.
 - b) Lorsque le salarié a complété un (1) an de service au 1er janvier d'une année, il a droit au 1er janvier de chaque année à six (6) jours de congé de maladie non cumulatifs par année de calendrier.
 - c) Le salarié qui n'a pas utilisé ses jours de congé de maladie sera payé à la fin de chaque année de calendrier l'équivalent de ses jours de congé de maladie non utilisés et cela à son taux de salaire réel. Au cas de départ, il recevra le paiement de la demi ($\frac{1}{2}$) journée de congé de maladie par mois de service au cours de l'année moins le temps qu'il aura utilisé.

- d) Toutefois, à la demande de l'Employeur, le salarié est tenu de produire un certificat médical attestant son incapacité de travailler pour les absences de plus de deux (2) jours de suite.
- e) Pour fins de calcul des congés de maladie, les six (6) jours de congé ne doivent pas excéder quarante-huit (48) heures.

ARTICLE XVII - SALLES DE REPOS

- 17.01 L'endroit actuellement utilisé comme salle de repos demeure à la disposition des salariés, à moins de remplacement par un autre endroit de même qualité.

ARTICLE XVIII - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 18.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y pas de grève, ni lock-out.

ARTICLE XIX - UNIFORMES ET BUANDERIE

- 19.01 L'Employeur s'engage à continuer à fournir et à entretenir les vêtements qu'il fournit actuellement.

ARTICLE XX - INVALIDITÉ DES CLAUSES

- 20.01 Si l'un ou l'autre des sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls en regard des dispositions de la Loi, les autres sous-paragraphes, paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés.

ARTICLE XXI - GÉNÉRALITÉS

- 21.01 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 des salariés.
- 21.02 L'Employeur remet la paie des employés le jeudi avant 12:00 heures. Sur le bordereau de leur chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées et le montant du net du salaire.

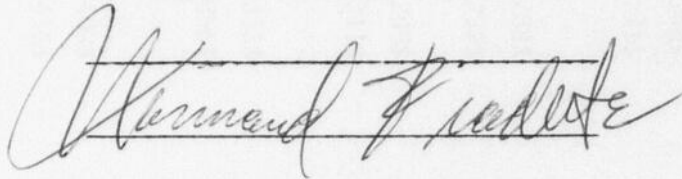
ARTICLE XII - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1985.

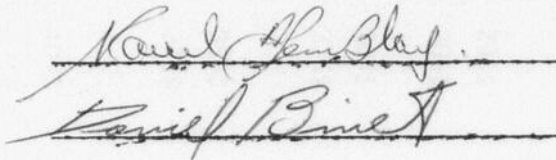
22.02 Les parties conviennent que la présente convention demeurera en vigueur durant les négociations pour le renouvellement de la convention collective jusqu'à l'exercice du droit de grève et de lock-out.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ A QUÉBEC
CE IÈME JOUR DE 1984

R. FRADETTE & FRÈRES INC.

A large, cursive handwritten signature, likely of R. Fradette, is written over a horizontal line.

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 503

Two handwritten signatures are written over horizontal lines. The top signature appears to be "René Blais" and the bottom one appears to be "Daniel Bine".

ANNEXE "A"

	<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	
Caissier	257\$	263\$	268\$	273\$	278\$	15.03.84
	267\$	274\$	279\$	284\$	289\$	15.03.85
Commis-caissier (e)	263\$	268\$	273\$	278\$	284\$	15.03.84
Emballleur	274\$	279\$	284\$	289\$	295\$	15.03.85
Apprenti-boucher						
Commis-épicier, légumier	283\$	288\$	294\$	299\$	304\$	15.03.84
	294\$	299\$	306\$	311\$	316.16\$	15.03.85
Boucher, charcutier	294\$	299\$	304\$	309\$	314\$	15.03.84
	306\$	311\$	316\$	321\$	327\$	15.03.85
Premier-commis épicerie, fruits et légumes (adjoint au gérant)	346\$	352\$	357\$	363\$	368\$	15.03.84
	360\$	366\$	371\$	377\$	382\$	15.03.85
Premier-boucher	394\$	400\$	405\$	410\$	416\$	15.03.84
	409\$	416\$	421\$	426\$	432\$	15.03.85

AUGMENTATIONS MINIMA:

Chaque salarié reçoit en date du 1er janvier 1984, une augmentation de cinq (5%) pourcent sur son salaire réel ou l'échelle, soit le plus élevé des deux.

Chaque salarié reçoit en date du 1er janvier 1985, une augmentation de quatre (4%) pourcent sur son salaire réel ou l'échelle, soit le plus élevé des deux.

ANNEXE "B"

CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, de la Province de Québec, en date du 21 avril 1978, pour tous les salariés au sens du Code du Travail, concernant l'entreprise R. Fradette & Frères Inc.
- 1.02 Il est convenu que l'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention, avec aucun salarié régi par cette convention.
- 1.03 L'annexe "C" de la présente convention fait partie intégrante de ladite convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:
- A) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - B) de déterminer les qualifications nécessaires pour remplir un poste;
 - C) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
 - D) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement d'administrer son entreprise.

L'Employeur s'engage à ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou injuste, lesquelles sont soumises en tout temps aux procédures d'arbitrage de grief stipulées dans cette convention.

- 2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer une nouvelle classification s'il le désire. Il convient, cependant, sauf urgence, d'aviser l'U-

nion avant de créer une nouvelle classification. Dès la création d'une nouvelle classification, le salaire, et l'horaire s'il y a lieu, se rattachant à cette nouvelle classification seront fixés temporairement par l'Employeur jusqu'à ce qu'un accord intervienne avec l'Union. S'il n'y a pas d'accord dans le mois suivant l'établissement de la classification, la partie syndicale peut, dans les délais d'arbitrage et de grief prévus à la présente convention, formuler un grief afin que soit établi par l'arbitre le salaire de celle-ci, et l'horaire s'il y a lieu.

- 2.03 Advenant la mise en application de changements technologiques, une période raisonnable de recyclage, compte tenu des circonstances, et d'au maximum quinze (15) jours, est accordée à chaque salarié affecté par le changement technologique.

ARTICLE III - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.01 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 organisation; ou
- B) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

- 3.02 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeure membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

Cependant, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat le refusera dans ses rangs ou l'en exclura, à moins que cela ne découle du refus du salarié de signer sa carte d'Union.

- 3.03 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.

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

- 3.05 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15ième) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- 3.06 L'Employeur remet à l'Union, sur une base mensuelle, une liste des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation et qui en sortent.
- 3.07 A la signature de la convention collective et par la suite le 15 juillet de chaque année, l'Employeur fait parvenir à l'Union une liste incluant le nom, le prénom, le numéro d'assurance sociale, l'adresse, la date d'emploi de chaque salarié régi par la présente convention collective.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Des représentants accrédités de l'Union ont accès à l'établissement durant les heures de travail, pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Les représentants doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou s'il est absent, à la personne en charge de l'établissement.
- 4.02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fera la demande par écrit sept (7) jours à l'avance pourra obtenir un permis d'absence sans paie, pour une période de six (6) mois au maximum, durant la présente convention, à la condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer de ses services.
- 4.03 Un (1) délégué d'Union et un (1) substitut peuvent être élus ou désignés parmi les salariés pour représenter les intérêts de tous les salariés. L'Employeur doit être avisé par courrier recommandé et/ou certifié de l'identité des délégué et substitut.
- 4.04 Un salarié a droit à des permis d'absence, sans paie, pour assister à des activités syndicales, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.
- 4.05 L'Employeur convient de fournir un tableau d'affichage dans l'établissement, afin que l'Union puisse y afficher des avis intéressant ses membres. Tout avis sera sujet à l'approbation du gérant ou de l'Employeur, sauf les avis de convocation d'assemblée syndicale.

- 4.06 Il est convenu que le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et de un (1) membre de l'Union.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service à titre de salarié à temps partiel, accumulé par ce salarié dans l'établissement de son Employeur, à compter de sa date d'embauchage, conformément aux dispositions du présent article.
- 5.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit avoir complété une période de probation de deux cent quatre-vingts (280) heures travaillées dans l'occupation pour laquelle il est employé, sa date d'ancienneté correspond alors à celle de son embauchage.
- Durant cette période de probation, l'Employeur peut transférer l'employé, le mettre à pied, le suspendre ou le congédier et, tant que son droit d'ancienneté n'est pas acquis, aucun grief ne peut être présenté concernant le transfert, la mise à pied, la suspension ou le congédiement d'un tel salarié à l'essai.
- Le salarié qui a ainsi été mis à pied pour plus de trente (30) jours, suspendu ou congédié et qui revient au travail par la suite doit commencer une nouvelle période de probation.
- 5.03 Lorsqu'une fonction devient vacante, on accordera la préférence, au point de vue de la tâche et de l'équipe, aux salariés possédant le plus d'ancienneté, à condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.04 Il est convenu que l'Employeur affiche pendant cinq (5) jours ouvrables à l'endroit convenu, toute fonction régie par la présente convention, qui devient vacante. Les salariés à temps partiel intéressés peuvent poser leur candidature par écrit au bureau. L'avis comporte le titre de la classification et les exigences normales de la fonction.
- 5.05 L'ancienneté des salariés à temps partiel prévaudra dans tous les cas de réduction du personnel, à condition que le salarié concerné puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 5.06 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse

de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied seront les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de leur tâche.

- 5.07 L'ancienneté des salariés à temps partiel est calculée séparément de l'ancienneté des salariés réguliers.
- 5.08 Les salariés à temps partiel qui deviennent salariés réguliers à plein temps, par suite de l'application de l'une des clauses de l'article cinq (5), acquièrent immédiatement une ancienneté à titre de salariés réguliers, correspondant à cinquante pour cent (50%) de leur ancienneté à temps partiel.
- 5.09 Les salariés à temps partiel qui ont acquis le droit à l'ancienneté et qui travaillent en moyenne trente-cinq (35) heures pendant huit (8) semaines consécutives deviennent salariés réguliers à plein temps, à moins que cela ne soit dû à un remplacement pour vacances ou maladie; d'aucune façon cette moyenne ne peut être obtenue en comptant des heures travaillées entre le 10 décembre et le 1er janvier.
- 5.10 Tout travail disponible à faire exécuter par des salariés à temps partiel jusqu'à concurrence de la durée totale de la semaine de travail régulière de quarante (40) heures, sera distribué dans chaque marché dans l'ordre de l'ancienneté pourvu que le salarié à temps partiel le plus ancien ait les qualités requises et les aptitudes voulues pour faire le travail nécessaire et pourvu qu'il soit disponible suivant la liste produite.
- 5.11 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- 1.- s'il quitte volontairement son emploi;
 - 2.- s'il est congédié pour juste cause et non réinstallé dans la procédure de grief;
 - 3.- s'il est absent du travail, sans permission et sans raison justifiable, pour une période de trois (3) jours ouvrables.;
 - 4.- s'il a été mis à pied depuis douze (12) mois et plus à cause d'un manque de travail;
 - 5.- A défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables 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. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée, sauf

dans le cas d'une mise à pied d'une (1) semaine ou moins où le rappel se fait par appel téléphonique;

- 6.- s'il est absent pour maladie ou accident excédant dix-huit (18) mois de calendrier et trente-six (36) mois de calendrier s'il s'agit d'un accident de travail; cependant dans ces cas, il y aura perte d'ancienneté après six (6) mois pour un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté.

Il incombe à tout salarié de faire connaître à l'Employeur toute nouvelle adresse par courrier recommandé et/ou certifié.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 6.01 L'Employeur a le droit de congédier, suspendre, réprimander, rétrograder pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cette mesure peut être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 6.02 L'Employeur se servira d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. L'avis sera rédigé en français. Le délégué d'Union sera convoqué en même temps pour agir comme témoin sauf si le salarié avise lui-même le délégué d'Union de se retirer. Une copie de l'avis sera remise au salarié immédiatement et une autre sera adressée à l'Union par courrier recommandé dans les soixante-douze (72) heures par après la remise de l'avis au salarié.
- 6.03 Tout salarié ayant complété sa période d'essai ne sera pas congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit, tel que prévu à 6.02. La seule exception aura trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension du salarié.
- 6.04 La rétrogradation d'un salarié à temps partiel n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 6.02 aura été appliquée, et elle sera effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouvait. Celui-ci recevra le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.
- 6.05 Aucune personne exclue de l'unité de négociation, à l'exception des employés et agents des fournisseurs de pain, de lait, d'eaux gazeuses (liqueurs), d'épices, de chips et produits connexes, de bonbons, de

bière ou de fournisseurs faisant un étalage spécial (lay-out) ne pourra normalement effectuer du travail qui pourrait autrement être effectué par un salarié de l'unité de négociation. Il est cependant convenu que les cadres de l'entreprise, au nombre de deux (2) au maximum, pourront effectuer dans l'établissement du travail habituellement fait par les salariés syndiqués.

- 6.06 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.

ARTICLE VII - PROCÉDURE ET RÈGLEMENT DE GRIEF

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective.
- 7.02 Le grief doit être soumis par écrit par le salarié seul ou accompagné par le délégué ou par l'Union à l'Employeur dans les quinze (15) jours de l'incident dont découle grief.
- 7.03 L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, l'Union soumet le grief à l'arbitrage, conformément au Code du Travail de la province de Québec, dans les trente (30) jours de la date de la décision rendue par l'Employeur ou des délais expirés.
- 7.04 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence, si on le désire, des personnes intéressées. Si la réunion a lieu, la décision devra être communiquée à l'autre partie par écrit, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la réunion. Cette réunion n'a pas pour effet de changer les délais de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- 7.05 Dans le cas de congédiement ou de suspension, un grief peut être soumis par un salarié s'il croit avoir été traité injustement. Un tel grief doit être soumis dans les cinq (5) jours de la date du congédiement ou de la suspension.
- 7.06 Les délais limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite entre les parties.

- 7.07 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne pourra être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois et plus et 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 VIII - ARBITRAGE

- 8.01 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni pour substituer quelque nouvelle disposition, ni pour prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.
- 8.02 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective sera finale et liera les parties en cause.
- 8.03 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.04 L'arbitre, dans les cas de grief relatif à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour modifier, maintenir, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 Le programme de travail quotidien d'un salarié à temps partiel devra comporter un minimum de quatre (4) heures de travail pourvu que ce salarié soit disponible pour quatre (4) heures consécutives.
- 9.02 Tout salarié à temps partiel poinçonnera sa carte de présence lorsqu'il sera en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. Il poinçonnera de la même façon à la fin de sa journée de travail et dès sa sortie de la zone du travail. Il poinçonnera au début et à la fin de sa période de repas et de repos.
- 9.03 Un ou des salariés à temps partiel ne seront pas utilisés pour déplacer, remplacer ou priver un salarié régulier de son emploi, à l'exception de remplacement pour maladie, accident, vacances et autres congés autorisés.
- 9.04 Une programmation de travail indiquant le nom, prénom et numéro d'employé sera affichée avant 12:00 heures

le vendredi de chaque semaine définissant les heures de travail pour les salariés pour la semaine suivante.

En cas de changements à la programmation, le salarié affecté doit être avisé au moins une (1) heure avant le début du quart de travail.

9.05 Tout salarié aura droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper lorsque le magasin reste ouvert durant la soirée. Le repas principal sera pris vers le milieu de la période de travail. La période de dîner sera prévue entre onze heures (11:00) et quatorze heures trente (14:30). La période de souper sera prévue entre seize heures (16:00) et dix-neuf heures (19:00).

9.06 Les salariés à temps partiel auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour quatre (4) heures ou plus de travail et à deux (2) périodes de quinze (15) minutes de repos pour six (6) heures ou plus de travail dans la même journée.

Cependant, un salarié ne peut prendre ces périodes ni au début ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps alloué pour la période de repas.

9.07 Tout salarié qui aura travaillé du temps supplémentaire excédant trois (3) heures, après sa journée régulière de travail, aura droit à une période de repos payée de dix (10) minutes et par la suite, dix (10) minutes additionnelles à la fin de chaque trois (3) heures de travail supplémentaires.

9.08 Une liste de disponibilité des salariés à temps partiel dans chaque magasin sera programmée trois fois l'an, soit le ou vers les 15 janvier, 15 mai et 15 septembre. Cette liste de disponibilité indiquera le nom, la date, l'ancienneté et les jours de la semaine où chaque salarié est disponible; copie de la liste sera remise au délégué de l'Union.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Les salariés à temps partiel seront payés au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies excèdent de quarante (40) heures seront considérées comme temps supplémentaire et seront rémunérées au taux de temps et demi. Il ne devra pas y avoir de duplication de

temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire. Cependant, le paiement à taux et demi du temps supplémentaire ne se fera qu'après la sixième minute et rétroactivement à la première minute.

- 10.02 Un employé requis de travailler en temps supplémentaire avant et/ou après sa journée régulière de travail sera rémunéré à taux et demi.
- 10.03 Le travail du dimanche ou d'un jour de fêtes statutaires mentionnées à l'article 13.01 de la convention collective des salariés réguliers sera rémunéré à temps double.

ARTICLE XI - SALAIRES

- 11.01 Tous les salariés à temps partiel recevront les salaires prévus à l'annexe "C".
- 11.02 L'adoption de la présente convention n'entraînera pas de réduction de salaire.
- 11.03 Le salarié qui sera embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification, verra ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 11.04 Sur le bordereau ou le chèque de salaire ou l'enveloppe de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date et la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées et le montant net du salaire.
- 11.05 Le salaire est distribué normalement en espèces légales ou par chèque le jeudi de chaque semaine avant le repas de midi du salarié. Si le jeudi est un jour chômé, le salaire est distribué le mercredi.
- 11.06 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.
- 11.07 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié pour le bris d'équipement ou la perte d'un article quelconque à moins de négligence prouvée.

ARTICLE XII - VACANCES

- 12.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances selon les critères suivants:

Les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>DURÉE DE VACANCES</u>	<u>PAIE DE VACANCES</u>
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total (maximum dix (10) jours ouvrables).	
Un (1) an	Deux (2) semaines	4%
Cinq (5) ans	Trois (3) semaines	6%
Dix (10) ans	Quatre (4) semaines	8%

12.02 Les salariés quittant, ou congédiés par l'Employeur, ont droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du premier (1er) mai à la date de leur départ, basé sur leur(s) année(s) de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6%, 8% de leurs gains tel qu'applicable depuis le 30 avril.

12.03 Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers auront complété leur choix. La préférence pour le droit des vacances sera toujours accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté.

12.04 La liste des choix de vacances sera complétée et affichée au plus tard le 30 avril de l'année en cours.

12.05 Il est entendu que le salarié recevra sa paie de vacances au moment de son départ pour vacances.

ARTICLE XIII - CONGÉS DE DEUIL - CONGÉS DE MATERNITE

13.01 L'Employeur considérera comme étant motivées les absences d'un salarié à temps partiel dues à la mortalité de parents, maladie et hospitalisation de personnes à charge.

L'Employeur convient de lui accorder, sans paie, des absences normales en de telles circonstances.

13.02 En cas de maternité la salariée obtient sur sa demande un congé spécial sans solde qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne le droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait.

13.03 Ce congé est accordé aux conditions suivantes:

a) Il est loisible à la salariée de quitter son poste quand le médecin traitant le lui recommande; à partir de la 6^{ième} semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

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

b) L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail;

c) A son retour au travail, au plus tard six (6) mois après l'accouchement, cette salariée ne perdra aucun de ses droits acquis, et sera rémunérée au taux applicable dans sa classification au moment de son retour;

d) La salariée ne devra pas avoir été absente, au total, plus de neuf (9) mois, à défaut de quoi, elle perdra ses droits d'ancienneté.

ARTICLE XIV - SALLE DE REPOS

14.01 Les salariés à temps partiel pourront faire usage des mêmes salles de repos que les salariés réguliers.

ARTICLE XV - UNIFORMES

15.01 L'Employeur doit fournir et blanchir tout uniforme qu'il pourra exiger. De plus, il doit fournir, entretenir et payer toute pièce d'équipement ou de vêtement spécial nécessitée par la nature de la tâche à accomplir.

ARTICLE XVI - CLAUSE GÉNÉRALE

- 16.01 Sur le bordereau de paie qui est remis le jeudi midi de chaque semaine, 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 et le montant net du salaire. Dans le cas de situation incontrôlable, la paie sera remise le jeudi midi.
- 16.02 Après entente mutuelle, une rencontre groupant les représentants de l'Employeur, de l'Union et des délégués syndicaux pourra être tenue mensuellement sur présentation d'un ordre du jour par l'une ou l'autre des parties afin de discuter des questions d'intérêt commun.

ARTICLE XVII - INDEMNITÉ DE MALADIE

- 17.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés pendant leurs heures de travail.
- 17.02 Il est convenu que tout salarié à temps partiel victime d'un accident de travail recevra paiement pour toute la semaine de l'accident, s'il doit être absent à cause de cet accident, sans réduire son crédit de journées d'absences pour maladie, à condition de compléter les documents nécessaires pour que le paiement de la C.A.T. soit remis à l'Employeur.
- 17.03 Il est convenu que l'Employeur versera à la Caisse des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec pour chacun des salariés à temps partiel, cinq cents (0,05\$) par heure travaillée et il s'engage à signer et à être lié et à ce conformer au contrat de Fiducie du Régime des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec. Il n'y a cependant pas de contribution de l'Employeur pour les heures travaillées à temps supplémentaire.

ARTICLE XVIII - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 18.01 Il est mutuellement convenu que, pendant toute la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève ni lock-out.

ARTICLE XIX - INVALIDITÉ DES CLAUSES

19.01

Si l'un ou l'autre des paragraphes et sous-paragraphes, clauses ou articles de la présente convention étaient nuls par suite de nouvelles législations, les autres paragraphes, sous-paragraphes, clauses ou articles n'en sont pas affectés. Les parties s'engagent à renégocier les paragraphes et sous-paragraphes, articles ou clauses affectées.

ARTICLE XX - DURÉE DE LA CONVENTION

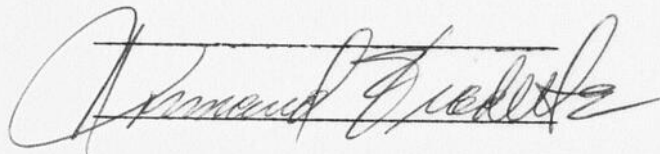
20.01

La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et le demeure jusqu'au 31 décembre 1985.

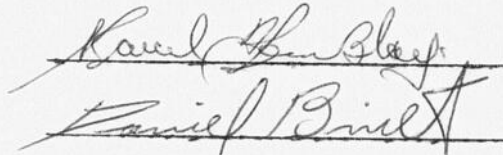
Les parties conviennent que, durant les négociations relatives au renouvellement de cette convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A QUÉBEC,
CE 22 IÈME JOUR DE *février* 1984.

R. FRADETTE & FRÈRES INC.



UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 503



ANNEXE « C »

ECHELLE DES SALAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL.

Signature de la convention:	5.94\$	(15.03.84)
	6.17\$	(15.03.85)

Tous les salariés à temps partiel reçoivent en date du 1er janvier 1984, une augmentation de cinq (5%) pourcent sur leur salaire réel ou l'échelle, soit le plus élevé des deux.

Tous les salariés à temps partiel reçoivent en date du 1er janvier 1985, une augmentation de quatre (4%) pourcent sur leur salaire réel ou l'échelle, soit le plus élevé des deux.

=====

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: R. FRADETTE ET FRERES INC.
(Alimentation Beauport Enr)
(I.G.A. Boniprix)

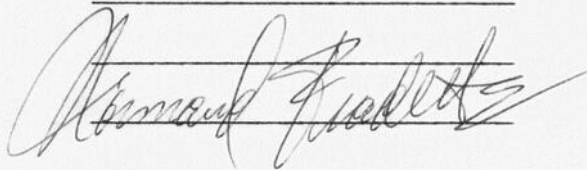
ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - C.T.C. - F.T.Q.


Pour la livraison, les parties reconnaissent qu'advenant un bris mécanique ou un accident sur le camion qui occasionnerait une dépense excessive ou l'achat d'un autre camion, l'Employeur pourrait offrir la livraison à forfait.

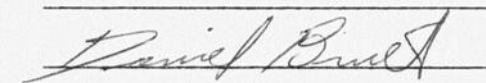
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A Québec, CE
...22^e... JOUR DU MOIS DE Septembre..... 1984.

R. FRADETTE ET FRERES INC.
(Alimentation Beauport Enr)
(I.G.A. Boniprix)

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







LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: R. FRADETTE ET FRERES INC.
(Alimentation Beauport Enr.)
(I.G.A. Boniprix)
885, Ave Royale, Beauport (QC)

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 503 - CTC - FTQ - TUAC
268, Marie de l'Incarnation, Québec (QC)

Les parties reconnaissent que MADAME FRANCE DUBE
conserve son ancienneté de "salarié régulier", et continue à l'accu-
muler ~~même si elle est en mise-à-pied.~~

au profit des autres travailleurs; MF D. B.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE, A QUEBEC, ce 22 ème jour
de février 1984.

R. FRADETTE ET FRERES INC.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - CTC - FTQ - TUAC

Normand Fradette

Kenneth G. Blay

Daniel Bisset

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: R. FRADETTE ET FRERES INC.
(Alimentation Beauport Enr.)
(I.G.A. Boniprix)
885, Ave Royale, Beauport (QC)

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 503 - CTC - FTQ - TUAC
268, Marie de l'Incarnation, Québec (QC)

Les parties conviennent que les salariés
réguliers ont priorité pour les heures de travail disponibles,
lorsqu'ils sont en mise-à-pied.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE, A QUEBEC, ce 22^{ème} jour
de février 1984.

R. FRADETTE ET FRERES INC.

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503 - CTC - FTQ - TUAC

