

NOM

NO

08126-5

C.A.E. 6328 NO.CONV. 81265
AFFIL. 7 NB.EMPL. 39
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 20230 30
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q22927002
DATE ENR.840214

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

08/265

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		Q 22927-02
Date	Signature 83-09-30	Reception 83-10-03	Durée	Du 83-10-02	Au 85-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 39

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 M^{tro} Louis Eugène Rhéaume Inc. 310, de l'Eglise Notre-Dame des Laurentides

Unité de négociation

ETABLISSEMENT VISE: 2828 Champfleury, Québec

Région	03-03	Activité	6327-8	Affiliation	FTQ (7)
--------	-------	----------	--------	-------------	---------

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

DEPOSANT: X
Létourneau & Stein, avocats
Le St-Amable
1150, rue Claire-Fontaine #300
Québec, Qc
G1R 5G4
Att: Me Jean Houle

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	83-10-06

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

PAR MESSAGEUR

ENC. G.T.
QUÉBEC

'83 OCT -3 15:35

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE: METRO LOUIS EUGENE RHEAUME INC.

Pour son établissement situé à:

2828, Champfleury
Québec (Qué)
G1J 5G4

(Ci-après appelé: « L'Employeur »)

d'une part,

ET:

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

268, Marie de l'Incarnation
Québec (Qué)
G1N 3G4

(Ci-après appelée: « L'Union »)

d'autre part.

INTERPRETATION DES TERMES

- 1.01 Employeur: Le mot «Employeur» quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.
- 1.02 SALAIRE: Tout salarié régi par la présente, selon les dispositions de la clause 2.01 ci-après.
- 1.03 SALARIE REGULIER: Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, c'est-à-dire pour quarante (40) heures de travail par semaine.
- 1.04 SALARIE A TEMPS PARTIEL: Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine.
- 1.05 PROMOTION: Désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires plus élevée et désigne aussi le passage d'un salarié à temps partiel à celui de régulier.
- 1.06 MUTATION: Désigne le déplacement d'un salarié avec ou sans changement de classification dans le même marché.
- 1.07 RETROGRADATION: Désigne le déplacement d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé que le maximum de l'échelle du poste qu'il occupe.
- 1.08 NON-DISCRIMINATION: Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'état civil, race, le sexe, la couleur, l'âge, la religion les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale.
- 1.09 MISE A PIED:
Salarié Régulier: Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié pour manque de travail.

Salarié à temps partiel: Toute réduction de la semaine complète de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail pour quatre (4) semaines consécutives et plus.

- 1.10 Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin et vice versa, les substitutions nécessaires sont faites, lorsqu'il y a lieu.
- 1.11 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'Employeur ou de l'Union en vertu d'une Loi d'ordre public applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE, JURIDICTION ET DROITS DE LA
DIRECTION

- 2.01 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 d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, lequel se lit comme suit:

Dossier Q-22927-02, affaire Q.R.-008-01-83.
2828, Champfleury, Québec, en date du 13 janvier 1983:

«Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de la secrétaire-comptable et des gérants de départements dans les rayons de l'épicerie, des fruits et légumes et de la viande.»

- b) La présente convention ne couvre pas les étudiants engagés durant les mois d'été pour remplacer les salariés en vacances.
- 2.02 Toutes annexes à la présente convention collective font partie intégrante de ladite convention.
- 2.03 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, à moins d'entente avec l'Union.

- 2.04
- a) L'Employeur ne peut faire exécuter des travaux à forfait lorsque ces travaux entraînent ou maintiennent en mise à pied des salariés de l'unité de négociation.
 - b) Le sous-paragraphe (a) ne s'applique pas:
 - 1) aux travaux qui ne peuvent être exécutés de façon adéquate par les salariés au service de l'Employeur;
 - 2) aux travaux pour lesquels l'Employeur ne dispose pas de l'équipement nécessaire.
 - c) La décision de l'Employeur en vertu du sous-paragraphe (b) ci-dessus, pourra faire l'objet d'un grief. Dans un tel cas, l'union devra démontrer que cette décision n'est basée sur aucun motif raisonnable, ou est discriminatoire ou arbitraire à l'égard d'un ou plusieurs salariés réguliers.
- 2.05 La rémunération et les conditions de travail des salariés à temps partiel sont décrits aux annexes C, D et E.
- 2.06 Les fournisseurs n'exécutent aucun travail normalement exécuté par les salariés visés par la présente convention, sauf lorsqu'il s'agit de placer dans l'établissement la marchandise qu'il livrent à cet établissement.
- 2.07 L'Union reconnaît que c'est le droit et le pouvoir de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main d'oeuvre en accord avec ses engagements et ses responsabilités:
- a) De maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) D'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
 - c) D'embaucher, congédier, diriger, classifier, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;
 - d) D'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et

administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;

- e) De choisir et de décider des marchandises à vendre et à manipuler dans le marché, sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;
- f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

2.08 La compagnie s'engage à ne pas exercer ses droits de gérance de façon arbitraire ou discriminatoire ou injuste, à défaut de quoi, le salarié ou l'Union peut soumettre un grief.

2.09 Dans les cas d'opérations ou classifications qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches sont établies et évaluées par l'Employeur, selon les besoins de ces nouvelles opérations en tenant compte des classifications prévues à la convention.

L'Employeur informe l'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ces nouvelles opérations ou classifications. L'Employeur ou l'Union discuteront le ou les taux de salaire pour ces nouvelles opérations ou classifications. Si l'Union est insatisfaite de la rémunération déterminée par l'Employeur, elle peut loger un grief selon la procédure établie dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis de l'Employeur.

Un grief soumis en vertu de la présente clause peut être étudié à compter de la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs.

2.10 L'arbitre a le pouvoir de déterminer la rémunération de la nouvelle fonction, en tenant compte de la rémunération des autres fonctions existantes ou comparables dans le marché.

2.11 Advenant un changement technologique, une période de recyclage raisonnable mais d'une durée maximale de soixante (60) jours ouvrables sera accordée aux salariés réguliers

affectés et dont les services sont requis pour remplir les nouvelles fonctions.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

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

Cependant l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que l'Union le refuse de ses rangs, sous réserve des dispositions prévues au Code du Travail.

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

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

- 3.03 Tout salarié doit signer au moment de son embauchage, une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire après qu'il a complété sa période de probation et à remettre ces sommes au secrétaire-trésorier de l'Union.

- 3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.

- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute action ou réclamation prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales, y compris les honoraires et déboursés des

avocats dont les services auront été retenus pour défendre l'Employeur. Dans ce cas l'Union a le choix de l'avocat.

- 3.06 L'Employeur fournit à l'Union une liste des cotisations et des droits d'initiation prélevés par période de quatre (4) semaines comprenant le nom, prénom et numéro de l'employé, le numéro d'assurance sociale. S'il s'agit d'un nouveau salarié sa date d'emploi et si un salarié termine son emploi, la date de sa cessation.
- 3.07 L'Employeur s'engage à fournir dans les trente (30) jours de la signature de la convention et par la suite, le 1er mars de chaque année, au secrétariat de l'Union, la liste complète de ses salariés, comprenant leur nom et prénom, leur salaire, leur classification, leur adresse domiciliaire, leur date d'entrée en service ainsi que leur numéro d'assurance sociale.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 L'Union reconnaît que les devoirs et activités syndicales ne sont pas exercés durant les heures de travail, sauf si des agents d'affaires, après avoir signalé leur présence auprès du gérant du marché ou s'il est absent, à son remplaçant, désirent constater que les termes de la convention sont observés. Il est convenu que ces visites doivent être faites à des heures raisonnables et ne pas nuire ou entraver la bonne marche des opérations du marché.
- 4.02 Un délégué et son substitut d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés, pour représenter les intérêts des salariés dans le marché. Ces délégués syndicaux doivent être des salariés de la compagnie depuis au moins six (6) mois.

L'Employeur accepte qu'un délégué d'Union «substitut» soit élu ou nommé dans le marché. Cet accord est toutefois soumis à la condition expresse qu'un tel délégué d'Union «substitut» n'exerce ses fonctions que lorsque le délégué d'Union est absent du marché.

- 4.03 L'Employeur n'est tenu de reconnaître que les délégués syndicaux dont la nomination ou l'élection lui aura été annoncée par écrit.
- 4.04 L'Union communique au Directeur du Personnel, le nom des agents d'affaires désignés pour donner le service dans le marché de l'Employeur. Un maximum de deux (2) agents d'affaires à la fois sont autorisés à visiter un marché au cours des heures normales de travail, conformément à la procédure prévue à l'article 4.01.
- 4.05 L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à tout salarié afin que celui-ci puisse exercer une fonction syndicale à temps plein et ceci aux conditions suivantes:
- 1) pas plus d'un salarié ne peut bénéficier des dispositions du présent article à la fois;
 - 2) pour bénéficier des dispositions du présent article le salarié doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins vingt et un (21) jours avant la date de son départ.

Une telle période de congé doit être d'une durée minimale de quinze (15) jours et d'une durée maximale de six (6) mois;
 - 3) le salarié bénéficiant des dispositions du présent article accumule son ancienneté durant la période où il est absent en vertu des dispositions du présent article. Pendant une telle absence un salarié ne peut bénéficier d'aucune des dispositions de la présente convention, à l'exception des assurances, le coût de la prime est alors défrayé en entier par l'Union;
 - 4) lors de son retour il reprend son ancienne occupation ou une autre occupation que son ancienneté lui permet;
 - 5) si l'Employeur désire combler le poste laissé vacant par le départ du salarié en conformité avec l'article 4.05, il doit le faire selon la procédure prévue à l'article cinq (5).

- 6) avant son départ pour un congé sans solde tel que prévu à l'article 4.05, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant si l'Employeur en voit la nécessité;
- 7) dans l'éventualité où le salarié bénéficiant des dispositions du présent article ne revient pas au travail à la fin de son congé sans solde, il doit en aviser par écrit l'Employeur avant la fin dudit congé. A défaut par le salarié de le faire il est considéré comme ayant démissionné, sa démission prenant effet le jour qui suit la fin de son congé;
- 8) dans l'éventualité où un salarié ne revient pas, l'Employeur doit alors, après en avoir été averti ou à défaut par le salarié, après la date où l'Employeur peut considérer qu'il a démissionné en conformité avec le paragraphe (7), combler le poste de façon permanente selon la procédure prévue à l'article cinq (5).

4.06 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est accordé pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis suivants:

- 1) Avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
- 2) Avis de réunion ou d'assemblée;
- 3) Avis d'activités sociales ou récréatives;
- 4) Le nom du délégué et du substitut-délégué de l'Union.

4.07 L'Union reconnaît qu'aucune distribution de circulaires, feuillets ou autres publications n'est exécutée sans l'autorisation de l'Employeur.

4.08 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents de l'Union et d'au plus un (1) salarié.

4.09 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union obtient un permis d'absence sans paie, pourvu qu'au préalable, l'Union en fasse la demande au Directeur du Personnel ou au gérant du marché en y spécifiant la durée de

cette absence et à la condition qu'il soit possible de remplacer ce salarié dans ses fonctions et cette permission n'est pas indûment refusée. Le salarié bénéficiant des dispositions du présent article devra aviser au préalable l'Employeur et lui indiquer la durée de son absence.

- 4.10 Les délégués d'Union ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant l'Employeur convient que le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre le grief à l'occasion et/ou rencontrer le gérant ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter des problèmes de relation de travail.

Un délégué syndical peut s'absenter de son travail pour fins de discussion d'un grief, après avoir obtenu la permission de son gérant ou de son remplaçant laquelle n'est pas indûment refusée. Cependant l'Union reconnaît que le travail du délégué ne peut en aucun cas nuire à la bonne marche du marché.

- 4.11 Un salarié pourra obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des congrès ou autres activités syndicales jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année. L'Union fera sa demande quinze (15) jours avant le début du permis d'absence.

- 4.12 Le délégué d'Union ne sera pas mis à pied, tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible pour lequel il soit qualifié.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu accumulé par ce salarié dans l'unité de négociation, à compter de sa date d'entrée au travail, conformément aux dispositions du présent article mais seulement après qu'il aura terminé une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés.

- 5.02 Il est convenu que les quarante-cinq (45) premiers jours travaillés de tout nouveau salarié doivent être considérés comme une période de probation; l'Employeur pourra renvoyer lesdits salariés sans avis, ni recours. Cependant, à

moins de dispositions contraires dans la présente convention, ce salarié jouit des autres droits prévus aux présentes.

- 5.03 Lorsqu'une fonction devient disponible à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur accordera la préférence au salarié possédant le plus d'ancienneté à la condition qu'il soit qualifié pour répondre aux exigences normales de la tâche.
- 5.04 L'Employeur convient dans les cas de promotion, ou de poste comblé, d'afficher pendant cinq (5) jours ouvrables, le nom et l'ancienneté du salarié promu, ou ayant obtenu un poste vacant, dans le marché de l'unité de négociation, dans les cinq (5) jours suivant ladite nomination.
- 5.05 Si un salarié juge qu'il aurait dû être choisi, selon 5.03, il pourra obtenir des explications, et s'il n'est pas satisfait, recourir à la procédure de griefs.
- 5.06 Dans le cas de promotion, une période d'essai de trente (30) jours travaillés sera accordée au salarié. A l'expiration de la période d'essai, le salarié sera confirmé dans sa nouvelle fonction s'il rencontre toutes les exigences de la tâche. Son salaire sera selon le taux minimum établi pour cette classification ou le taux immédiatement supérieur au sien. Durant cette période, le salarié pourra s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction s'il ne rencontre pas toutes les exigences de la nouvelle fonction. Advenant que le salarié retourne ou est retourné à son ancienne fonction, il sera rémunéré à son ancien taux ou au taux applicable dans sa classification sans perte de privilège salarial acquis.
- 5.07 Les parties peuvent convenir, par écrit, de réduire les périodes d'essai ou les prolonger pour un maximum de trente (30) jours de travail.
- 5.08 A) Un salarié perd ses droits d'ancienneté:

- 1) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - 2) lorsque congédié pour cause;
 - 3) lorsqu'il omet de donner suite à l'avis de rappel dans les cinq (5) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel, avis de rappel qui lui a été adressé par l'Employeur à sa dernière adresse connue. Tout changement d'adresse de la part du salarié doit être notifié à l'Employeur. Tout avis de rappel au travail est transmis par courrier recommandé. Copie de l'avis de rappel est également transmise à l'Union.
 - 4) lorsque le salarié est absent de son travail sans permission et sans raison valable pour une période de deux (2) jours ouvrables consécutifs;
 - 5) après avoir été mis à pied lorsqu'il n'est pas rappelé au travail:
 - a) dans les six (6) mois suivants sa mise à pied lorsque le salarié compte moins d'un (1) an d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
 - b) dans les neuf (9) mois de sa mise à pied lorsque le salarié compte un (1) an et plus d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
 - c) dans les vingt-quatre (24) mois de sa mise à pied lorsque le salarié compte cinq (5) ans et plus d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
 - 6) si par maladie ou accident, il est absent de son travail pour une période consécutive de plus de vingt-quatre (24) mois;
- B) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue à la présente convention ou durant une absence autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe (A) quant à la perte d'ancienneté.

- 5.09 Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation continue d'accumuler son ancienneté.
- 5.10 Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa promotion, revenir à son ancienne occupation, s'il le désire ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant.
- 5.11 Les réductions de personnel s'effectuent par ancienneté entre les salariés réguliers pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur soient qualifiés pour remplir les exigences normales de la tâche. Les salariés détenant le moins d'ancienneté sont les premiers mis à pied.
- 5.12 Sauf les cas fortuits, de force majeure, arrêts de travail chez des tiers rendant inopérant le travail effectué par des salariés de l'unité de négociation, un salarié doit recevoir un préavis minimum d'une semaine avant sa mise à pied, copie de cet avis est transmise à l'Union. A défaut par l'Employeur de fournir au salarié le préavis prévu au présent article l'Employeur convient de lui verser un montant équivalent à une semaine régulière de salaire.
- 5.13 Si un salarié régulier est mis à pied par la suite d'un manque de travail, tel salarié régulier, sans pour autant y être obligé, aura un droit prioritaire à un emploi à temps partiel, en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences de la tâche et ce dans son marché régi par la convention collective et il a un choix prioritaire pour les heures de travail disponibles.
- 5.14 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre d'ancienneté, c'est-à-dire que les plus anciens mis à pied sont les premiers à être réinstallés comme réguliers au service de l'Employeur en autant qu'ils sont qualifiés pour répondre aux exigences normales de la tâche.
- 5.15 a) Une liste d'ancienneté sera faite une fois par année, le 1er mars. Cette liste indiquera l'ancienneté de chaque salarié et sa classification. Une copie de la liste sera expédiée à l'Union.

b) La liste d'ancienneté sera affichée, à partir de la deuxième semaine de mars de chaque année, dans le marché pendant une période de deux (2) semaines. Tout salarié désirant contester sa date d'ancienneté devra le faire par écrit durant la période d'affichage.

5.16 Un salarié régulier peut devenir un salarié à temps partiel, pourvu qu'il en fasse la demande par écrit et qu'il puisse remplir les exigences du poste qu'il désire. Dans un tel cas, il perd son statut de régulier et son ancienneté de régulier lui est reconnue. Le salarié ne peut redevenir régulier avant un (1) an de son changement de statut.

Son salaire sera celui des temps partiels selon son ancienneté et il continue d'accumuler son ancienneté de régulier.

5.17 Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon un tirage au sort.

5.18 Lorsqu'un salarié devient incapable de remplir sa tâche par suite d'une maladie ou d'un accident, les parties conviennent de se rencontrer afin, si cela est possible, de lui trouver une occupation compatible avec ses qualifications.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

6.01 L'Employeur a le droit de mettre fin à l'emploi, de congédier, de suspendre, de réprimander, de muter, de 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 Le gérant du marché ou son remplaçant se servira d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une autre sera adressée par lettre recommandée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Cet avis sera rédigé en français et devra indiquer les faits reprochés au salarié.

- 6.03 Un délégué assiste à titre de témoin, à moins que le salarié concerné ne désire pas sa présence, à toute entrevue conduite par l'Employeur et relative au faible rendement ou à la mauvaise conduite de ce salarié.
- 6.04 Aucun salarié ayant à son crédit, quarante-cinq (45) jours travaillés et plus de service, ne sera congédié ou suspendu sans avoir au préalable reçu un avis écrit selon 6.02. La seule exception aura trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié dans les quarante-huit (48) heures qui suivent.
- 6.05 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.
- 6.06 La rétrogradation d'un salarié régulier n'aura lieu qu'après que la procédure établie à 6.02 aura été appliquée et elle sera effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci recevra le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 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. Tel grief devra être soumis par écrit à l'autre partie et sera étudié de la façon suivante.

7.02 Première étape

Le grief doit être soumis par écrit au gérant de magasin dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief. Il y a alors réunion et discussion entre le salarié intéressé, son gérant de département, le gérant du marché et/ou son remplaçant, le délégué d'Union et l'agent d'affaires s'il désire être présent.

Le gérant du magasin communique la décision par écrit à l'Union dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

Si l'Union désire en appeler de la décision, ou si le gérant ne donne pas de décision, elle peut soumettre le cas à l'arbitrage conformément à l'article 8.01 de la présente convention.

- 7.03 Tous les délais mentionnés aux articles 7 et 8 de la présente convention doivent être strictement observés faute de quoi le grief est nul et non avenue. Cependant, les parties peuvent d'un commun accord modifier par écrit lesdits délais.
- 7.04 Les griefs relatifs au taux de salaires peuvent être étudiés à compter de la première étape et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable inclura la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur.
- 7.05 Aux fins de discussion de griefs, le gérant de marché produira les documents nécessaires.
- 7.06 Toute mesure disciplinaire ou avis de réprimande apparaissant au dossier du salarié doit être effacé du dossier après neuf (9) mois de l'événement qui a donné lieu à la mesure disciplinaire ou à la réprimande, sauf si dans l'intervalle l'employé est l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un avis de réprimande pour une infraction de nature similaire à celle ayant donné lieu au premier avis de réprimande ou à la première mesure disciplinaire.
- 7.07 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 Un grief peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail et amendements, dans les trente (30) jours de la décision rendue à la dernière étape du règlement des griefs, ou de l'expiration du délai pour rendre ladite décision, selon le cas, si l'Union décide de procéder à l'arbitrage.
- 8.02 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention,

ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.

- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective sera finale et liera les parties en cause.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.05 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des avertissements, suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler l'avertissement écrit, la suspension ou le congédiement.
- 8.06 Lorsque la juridiction de l'arbitre est contestée, il doit rendre une décision écrite et motivée sur l'objection, avant de procéder à l'enquête. L'autre partie doit être prévenue à l'avance du désir de contester la juridiction de l'arbitre.
- 8.07 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé toutes les étapes de la procédure de griefs.
- 8.08 L'arbitre a le pouvoir de réserver sa juridiction pour déterminer le quantum dans le cas de griefs de congédiement, de suspension, de mise à pied ou de questions monétaires.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 Le programme d'heures de travail sera établi par l'Employeur. La semaine normale sera de quarante (40) heures, à faire en cinq (5) jours. Le nombre total d'heures normales par semaine n'excédera pas en ce qui est stipulé ci-dessus. Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- 9.02 a) Les salariés seront programmés pour cinq (5) jours consécutifs en tenant compte d'un partage équitable du congé du samedi. Les périodes de travail seront de quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins de travail et d'un seul jour où le maximum sera de dix heures et trente minutes (10 1/2 h) et ce, les soirs

d'ouverture à la clientèle. Exceptionnellement, de façon à assurer à la clientèle, un service adéquat l'Employeur pourra passer outre les obligations contenues dans ce présent paragraphe quant à la distribution d'un congé le samedi.

- b) Tous les salariés de jour peuvent être appelés à travailler une soirée par semaine à même leur programme normal de travail. Dans la période des Fêtes, les salariés de jour peuvent être appelés à travailler deux (2) soirées par semaine; ces deux (2) soirées ne seront pas consécutives. Les salariés de jour qui ne sont pas programmés pour travailler le soir ne seront pas programmés plus tard que dix-huit heures (18h00).
- c) Les salariés de jour ne seront pas programmés pour travailler plus tard que trente (30) minutes après la fermeture du marché ni avant sept heures trente (07h30), sauf pour le département de la boulangerie.

9.03 Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail devra prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.

9.04 En cas d'instauration d'une équipe de nuit, les parties négocieront les conditions de travail particulières et les primes de salaire ainsi que la façon de procéder dans l'assignation de l'équipe. A défaut d'entente, le litige peut être porté directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à l'article VIII de la présente convention.

9.05 Les salariés réguliers et les salariés à temps partiel seront programmés sur la même feuille de travail et ils seront programmés dans chaque département selon leur ancienneté.

Une programmation de travail pour la semaine suivante indiquant le nom, prénom et numéro d'employé sera affichée au poinçon, avant midi le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés de jour.

Aucun changement ne sera apporté à ces programmations plus tard que vendredi 17h00 chaque semaine. Une copie de la programmation sera remise au délégué au moment de

l'affichage, de même que tout changement à ladite programmation.

- 9.06 Les salariés poinçonneront leur carte de présence lorsqu'ils seront en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail sera terminée, ils poinçonneront à leur sortie de la zone de travail.

Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas et les temps de repos, retourne à son travail et finit son travail.

En cas d'omission de poinçonner sa carte de présence, le salarié devra la faire initialer par le gérant du marché ou son remplaçant. Aucun salarié ne peut faire poinçonner sa carte de présence par un autre salarié.

Aucun salarié ne peut dépasser le nombre d'heures de travail établi selon le programme de l'Employeur à moins d'en avoir été autorisé par le gérant du marché ou son remplaçant.

- 9.07 Pour les employés réguliers il leur est alloué une période d'une heure ou une heure trente pour la prise du repas du midi. Le repas du midi doit être pris entre 11h00 et 14h30. Pour ces mêmes employés, une période d'une heure leur est allouée pour le repas du soir. Ce repas doit être pris entre 16h30 et 19h00, lorsque les établissements sont ouverts durant la soirée. Les premiers employés libérés pour le repas du midi seront libérés les premiers pour le repas du soir.

Toutefois, cette période peut être réduite pour les caissières à une heure durant la semaine, si la programmation de ladite semaine l'exige pour atteindre quarante (40) heures.

- 9.08 a) Pour chaque période de plus de trois (3) heures consécutives de travail, les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérée.

- b) Pour chaque période quotidienne de plus de six (6) heures de travail, les employés ont alors droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes rémunérées, l'une étant prise durant la première portion de la journée de travail.
- c) Tout salarié qui aura travaillé en temps supplémentaire trois (3) heures après sa journée régulière de travail, a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes et par la suite quinze (15) minutes additionnelles à la fin de chaque deux (2) heures de travail supplémentaire.

9.09 Un ou des salariés à temps partiel ne seront pas utilisés de façon successive pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier à l'exception des cas de maladie ou de vacances ou autre congé prévu à la convention collective.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 Les salariés réguliers seront payés au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en excédent de quarante (40) heures seront considérées comme temps supplémentaire et rémunérées au taux de temps et demi.
- 10.02 Le travail du dimanche sera rémunéré à taux et demi.
- 10.03 Tout travail exécuté l'un des jours énumérés à l'article 14.01 sera rémunéré au taux de temps et demi en plus du paiement du congé.
- 10.04 Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur, sera payé au taux de surtemps applicable, avec un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux régulier. Ces dispositions ne s'appliquent pas si le rappel précède ou suit immédiatement la période programmée de travail ou si le salarié a été prévenu avant son départ.
- 10.05 Le temps supplémentaire est donné par ordre d'ancienneté par département sur une base volontaire mais obligatoire par ordre inverse d'ancienneté. Tout travail supplémentaire

à faire dans un département doit être offert au salarié régulier avant de l'être au salarié à temps partiel.

ARTICLE XI - SALAIRES

- 11.01 A) La description des classifications apparaît à l'annexe A de la présente convention laquelle en fait partie intégrante.
- B) Tout salarié reçoit à compter du 2 octobre 1983 le salaire suivant:
- 1) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est égal ou supérieur au maximum de l'échelle de salaire de son occupation; son salaire hebdomadaire est majoré de 25,00 \$;
 - 2) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est inférieur au maximum de l'échelle de salaire il reçoit le salaire attribué à son occupation ou son salaire au 30 septembre 1983, majoré de 25,00 \$ par semaine, soit le plus élevé des deux;
 - 3) Pour les autres salariés dont le salaire leur est versé conformément à l'échelle de salaire ils ont droit au salaire prévu à ladite échelle eu égard à leur occupation.
- C) Tout salarié reçoit à compter du 1er avril 1984, le salaire suivant:
- 1) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est égal ou supérieur au maximum de l'échelle de salaire de son occupation; son salaire hebdomadaire est majoré de 5,00 \$;
 - 2) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est inférieur au maximum de l'échelle, il a droit à une augmentation hebdomadaire de salaire de 5,00 \$ qui si durant les 6 mois précédents, soit du 1er octobre 1983 au 1er avril 1984, aucune

augmentation de salaire ne lui a été versée conformément à l'application des dispositions de l'échelle de salaire;

- 3) Pour les autres salariés dont le salaire leur est versé conformément à l'échelle de salaire ils ont droit au salaire prévu à ladite échelle eu égard à leur occupation.

D) Tout salarié reçoit à compter du 1er octobre 1984, le salaire suivant:

- 1) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est égal ou supérieur au maximum de l'échelle de salaire de son occupation; son salaire hebdomadaire est majoré de 25,00 \$;
- 2) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est inférieur au maximum de l'échelle et que par suite de l'application de l'échelle de salaire, son salaire au 1er octobre 1984 est majoré de moins de 25,00 \$ par semaine par rapport à celui du 1er octobre 1983 il a droit à une augmentation de salaire hebdomadaire additionnelle lui permettant d'obtenir une augmentation de salaire de 25,00 \$ par semaine;
- 3) Pour les autres salariés dont le salaire leur est versé conformément à l'échelle de salaire ils ont droit au salaire prévu à ladite échelle eu égard à leur occupation.

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 Lorsqu'un salarié régulier remplace dans une classification supérieure pour plus d'une semaine, il reçoit le minimum du salaire de la classification ou 10,00 \$ pour chaque semaine complète pendant laquelle il effectue le remplacement prévu

au présent paragraphe, cela, à la condition que le salarié puisse répondre aux exigences de la tâche. Il ne subit pas de diminution de salaire s'il remplace un salarié dans une classification inférieure.

- 11.05 Lorsqu'un salarié régulier remplace un gérant de département pour plus d'une semaine, il reçoit un montant de 10,00 \$ pour chaque semaine complète pendant laquelle il remplace conformément au présent article et ce à condition qu'il puisse répondre aux exigences de la tâche.
- 11.06 Aucun salarié à temps partiel ne pourra remplacer une caissière en chef, un commis de bureau, un préposé aux clés, un gérant de département ou un assistant-gérant tant et aussi longtemps qu'un salarié régulier peut faire le travail.

ARTICLE XII - PRIMES ET BONIS

- 12.01 Une prime de deux dollars cinquante (2,50 \$) par jour sera payé à tout salarié régulier de jour qui travaille après dix-neuf heures (19h00).
- 12.02 L'Employeur convient de payer un boni de Noël à tous les salariés réguliers à plein temps régis par la présente convention collective le ou avant le 15 décembre et le boni sera calculé de la manière suivante:
- a) Les salariés qui ont trois (3) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours recevront 1/8 d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier au 1er décembre;
 - b) Les salariés qui ont six (6) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours recevront 1/4 d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier au 1er décembre;
 - c) Les salariés qui ont neuf (9) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours recevront les 1/3 d'une semaine de salaire à leur taux hebdomadaire régulier au 1er décembre;
 - d) Les salariés qui ont douze (12) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours recevront la 1/2

de salaire à leur taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.

ARTICLE XIII - VACANCES PAYEES

13.01 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>Vacances payées</u>
Moins de 12 mois	Une journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année de référence;
Un (1) an	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année de référence ou deux fois son salaire hebdomadaire s'il est plus élevé;
Cinq (5) ans	Trois semaines payables à 6% du salaire total gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année de référence ou trois fois son salaire hebdomadaire s'il est plus élevé;
Douze (12) ans	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année de référence ou quatre fois son salaire hebdomadaire s'il est plus élevé;

Cependant, le salarié qui a été absent pendant deux (2) mois au plus durant l'année de référence n'a droit qu'à 4, 6 ou 8% du salaire gagné durant ladite année de référence.

13.02 La période normale de vacances s'établira à compter du 1er mai au 31 octobre. Les salariés ayant droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se verront accorder deux (2) semaines consécutives durant la période normale de vacances et l'excédent sera programmé après que les autres salariés auront programmé les leurs.

- 13.03 Le choix des vacances se fera par ordre d'ancienneté dans chaque département et devra être terminé le 15 mars courant. Au plus un salarié par département peut s'absenter de son travail à la fois pour prendre ses vacances. Au maximum quatre (4) salariés de l'unité de négociation pourront prendre leurs vacances en même temps et ce notwithstanding les dispositions prévues au présent paragraphe quant au minimum par département. Si plus de quatre (4) salariés décident de prendre leurs vacances en même temps, la priorité sera accordée à ceux qui ont le plus d'ancienneté générale parmi les salariés désirant prendre leurs vacances à la même période.
- 13.04 La liste des vacances sera affichée au plus tard le 30 mars courant.
- 13.05 Le salaire des vacances d'un salarié lui sera remis avant son départ pour les vacances.
- 13.06 Les vacances ne seront pas cumulatives. Si le salarié est absent pour toute la période du 1er mai jusqu'au 30 avril inclusivement, il n'aura pas droit à ses vacances pour ladite période.
- 13.07 Le salarié qui contracte mariage aura préférence pour le choix des vacances; toutefois, il doit avoir prévenu le gérant du marché avant le 15 mars.
- 13.08 Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances et qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale, auront le choix de les prendre consécutivement.
- Le choix de ces vacances se fera par ordre d'ancienneté et l'Employeur déterminera le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps. Cependant, les vacances ne pourront être prises pendant la période entre le 10 décembre et le 10 janvier de chaque année.
- 13.09 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leur service au moment de tel départ, d'après 4%, 6% ou 8% de leurs gains tels qu'applicables depuis le 1er mai.

- 13.10 Les personnes exclues de l'unité de négociation peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation selon leur ancienneté. Tout en respectant les dispositions de l'article 13.02 quant aux nombres de semaines qui peuvent être prises pendant la période normale de vacances.

ARTICLE XIV - CONGES STATUTAIRES

- 14.01 Les jours de fêtes chômés sont les suivants:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Saint-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

Pour avoir droit au paiement des jours prévus au premier alinéa du présent article, le salarié doit être présent au travail et effectuer sa journée normale de travail le jour ouvrable qui précède immédiatement et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour chômé à moins que ce salarié bien que cédulé pour travailler ne bénéficie d'une des autres dispositions de la convention collective lui permettant de s'absenter à ce moment de son travail.

- 14.02 Si un ou des jours chômés tel que défini à l'article 14.01 survient au cours de la période de vacances d'un employé et que ce jour tombe ou est reporté durant la semaine régulière de travail de cet employé, tel que défini à la présente convention, cet employé a droit à une journée additionnelle payée qui doit être reportée soit au début ou à la fin de la période de prise des vacances. Le salarié doit au moins 10 jours ouvrables avant son départ, avertir l'Employeur de la date qu'il a choisie pour tenir lieu de la journée additionnelle de congé.

- 14.03 Si un des congés statutaires mentionnés tombe un dimanche, il sera reporté le jour ouvrable suivant.

- 14.04 Au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire sera accordé en plus du congé statutaire. Si un salarié est appelé à travailler plus de trente-deux (32) heures en quatre (4) jours au cours d'une semaine où survient un congé statutaire, il sera rémunéré au taux et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies au-delà de trente-deux (32) heures. Si un salarié est appelé à travailler plus de vingt-quatre (24) heures en trois (3) jours au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il sera rémunéré au taux et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-quatre (24) heures.
- 14.05 Aucun salarié ne travaillera au-delà d'une demi-heure (1/2), après la fermeture du marché la veille de Noël et du Jour de l'An.

ARTICLE XV - CONGES DE DEUIL ET AUTRES

- 15.01 Le salarié régulier aura droit à une absence de cinq (5) jours payés lors du décès de son conjoint et 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.
- 15.02 Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'un ou l'autre des suivants:

- frère
- soeur
- père
- mère
- fils
- fille

Les parents éloignés sont les suivants:

- beau-père
- belle-mère
- grand-père
- grand-mère
- petit-fils
- petite-fille
- beau-frère
- belle-soeur

- gendre
- bru

Pour les fins d'application des articles 15.01 et 15.02, les termes suivants:

- beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre et bru

peuvent être invoqués par un salarié que si au moment du décès de ladite personne, il est encore uni à son épouse par les liens du mariage.

- 15.03 Si les périodes citées en 15.01 comportent un ou plusieurs jours non-ouvrables (par exemple dimanche ou jour de congé ou de vacances), le salarié régulier ne pourra réclamer le paiement que des seuls jours de travail programmés où il aura été absent.
- 15.04 Le salarié dont l'épouse ou la femme avec qui il cohabite depuis plus de 24 mois donne naissance à un enfant, ou encore le salarié qui adopte légalement un enfant, a droit à une journée de congé payé, le jour de la naissance ou de l'adoption, ou encore le jour où la mère sort de l'hôpital, à la condition que l'événement ait lieu un jour de travail programmé. Le salarié désirant bénéficier des dispositions du présent article devra fournir une preuve adéquate.
- 15.05 A l'occasion du mariage d'un proche parent d'un salarié, 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 donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours.
- 15.06 Un salarié aura droit à une (1) journée additionnelle de congé payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de 200 kilomètres de son domicile et qu'il y assiste.

ARTICLE XVI - PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES

- 16.01 Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans paie à son gérant de marché en spécifiant les

raisons d'une telle demande. Si la demande est refusée, l'Employeur devra l'exprimer par écrit au salarié et à l'Union.

Le refus de l'Employeur d'accorder un permis demandé conformément au présent article, ne peut en aucun temps faire l'objet d'un grief et n'est pas non plus arbitral.

A son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la classification qu'il occupait ou à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

- 16.02 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse à moins d'avis contraire de son médecin.

A son retour au travail, la salariée réintègre prioritairement son poste ou un autre poste si elle ne peut reprendre le sien ou s'il a été aboli et elle est rétribuée au taux en vigueur dans sa classification sans perte d'ancienneté et de ses droits acquis. Elle devra aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines avant son retour.

- 16.03 Après entente écrite avec l'Employeur, une copie devant être envoyée à l'Union, le salarié pourra obtenir un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation relativement à son travail.

Le refus de l'Employeur d'accorder un permis demandé conformément au présent article, ne peut en aucun temps faire l'objet d'un grief et n'est pas non plus arbitral.

- 16.04 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur déterminera pour chaque salarié ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon la Loi applicable.

ARTICLE XVII - FONCTION DE JURE

- 17.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur lui paye la différence entre ce qu'il reçoit

18.03 hebdomadairement de la cour à titre de juré et son salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, pourvu que:

- a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la cour;
- b) le salarié avise l'Employeur à l'avance, aussitôt qu'il est lui-même avisé;
- c) le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré;
- d) le salarié soit appelé comme juré sur l'un de ses jours de travail réguliers;
- e) qu'il se rapporte au travail dans un délai raisonnable suivant sa libération comme juré.

Un salarié convoqué comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, ne subit pas de perte de salaire.

Cependant il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé, et qu'il se rapporte au travail dans un délai raisonnable suivant sa libération comme juré.

ARTICLE XVIII - SECURITE ET SANTE

18.01 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.

18.02 Le régime d'assurance collective présentement en vigueur à Notre-Dame des Laurentides sera implanté aussitôt que possible, les bénéfices prévus à ce régime demeureront en vigueur pendant la durée de la convention. Le coût de ce régime sera réparti de la façon suivante:

- 40% du coût global payable par l'Employeur; et
- 60% par les salariés.

18.03 A) Tout salarié a droit à compter du 2 octobre 1983 et pour la période se terminant le 30 septembre 1984, à 1/2 jour de maladie pour chaque mois travaillé durant cette période.

Le salarié ayant travaillé moins de la moitié d'un mois n'aura pas droit au 1/2 jour de maladie pour ledit mois.

Aucun jour de maladie n'est cumulatif d'une période à l'autre.

B) Pour la période se terminant le 30 septembre 1984, les jours de maladie qui n'auront pas été utilisés seront monnayables de la façon suivante:

1) Lorsque le salarié n'a utilisé aucun de ses jours de maladie qu'il a acquis pendant la période, le total des jours de maladie est alors monnayable.

2) Lorsque le salarié a utilisé une partie des jours de maladie qu'il a acquis pendant la période, le solde des jours de maladie acquis et non utilisés est alors monnayable.

C) Lorsqu'ils sont monnayés le paiement est effectué selon le taux de salaire du salarié au 2 octobre 1983. Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé.

D) Sauf dans les cas de force majeure, aucun jour de maladie n'est payé si le gérant n'est pas avisé dans les trente (30) minutes avant le début de sa journée de travail.

E) L'Employeur peut exiger un certificat médical pour toute absence de plus de deux jours consécutifs.

Nonobstant le premier alinéa, dans le cas d'abus et d'absences répétées d'un salarié, l'Employeur peut exiger un certificat médical, quelque soit la durée de l'absence, après avoir avisé par écrit l'employé de son intention de ce faire.

- F) Une absence pour grossesse ne sera pas considérée comme une absence applicable aux jours de maladie.
 - G) Le salarié quittant son emploi avant le jour où les jours de maladie deviennent monnayables a droit à une compensation déterminée par le nombre de mois travaillés depuis le 2 octobre 1983.
- 18.04
- A) Tout salarié a droit à compter du 1er octobre 1984 et pour la période se terminant le 30 septembre 1985, à 1/2 jour de maladie pour chaque mois travaillé durant cette période.

Le salarié ayant travaillé moins de la moitié d'un mois n'aura pas droit au 1/2 jour de maladie pour ledit mois.
 - B) Pour la période se terminant le 30 septembre 1985, les jours de maladie qui n'auront pas été utilisés seront monnayables de la façon suivante:
 - 1) Lorsque le salarié n'a utilisé aucun de ses jours de maladie qu'il a acquis pendant la période, le total des jours de maladie est alors monnayable.
 - 2) Lorsque le salarié a utilisé une partie des jours de maladie qu'il a acquis pendant la période, le solde des jours de maladie acquis et non utilisés est alors monnayable.
 - C) Lorsqu'ils sont monnayés le paiement est effectué selon le taux de salaire du salarié au 1er octobre 1984. Lorsqu'ils sont utilisés, le paiement est effectué selon le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé.
 - D) Sauf dans les cas de force majeure, aucun jour de maladie n'est payé si le gérant n'est pas avisé dans les trente (30) minutes avant le début de sa journée de travail.
 - E) L'Employeur peut exiger un certificat médical pour toute absence de plus de deux jours consécutifs.

Nonobstant le premier alinéa, dans le cas d'abus et d'absences répétées d'un salarié, l'Employeur peut exiger un certificat médical, quelque soit la durée de l'absence, après avoir avisé par écrit l'employé de son intention de ce faire.

- F) Une absence pour grossesse ne sera pas considérée comme une absence applicable aux jours de maladie.
- G) Le salarié quittant son emploi avant le jour où les jours de maladie deviennent monnayables a droit à une compensation déterminée par le nombre de mois travaillés depuis le 1er octobre 1984.

18.05 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre ses fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, ou une fonction équivalente, le tout sous réserve de la clause 5.05.

18.06 L'Employeur convient de verser six cents (\$0.06) par heure régulière travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec et s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

18.07 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour toute la journée de l'accident sans réduire son crédit de journées d'absence occasionnelles.

Dans le cas où l'Employeur décide de contester le bien fondé d'une réclamation qu'un salarié fait auprès de la C.S.S.T. et dans le cas où l'Employeur a gain de cause et que la réclamation est rejetée, l'Employeur pourra récupérer, à même le salaire à être versé à un employé, le paiement qu'il a dû effectuer pour se conformer au premier alinéa du présent article.

18.08 Un comité conjoint de sécurité et de santé est formé. Ce comité comprend deux représentants de l'Employeur et deux représentants de l'Union. Les fonctions de ce comité sont de promouvoir l'hygiène et la sécurité dans l'établissement.

Le nom des membres de ce comité est affiché au babillard. Le comité peut faire des recommandations écrites et copie de ces recommandations est adressée à l'Union. Les membres de ce comité ne subissent pas de perte de salaire pour la durée des réunions dudit comité.

ARTICLE XIX - SALLES DE REPOS

19.01 Une salle pour le lunch et le repos sera fournie, elle sera chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopérera avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XX - PAS DE GREVE NI LOCK-OUT

20.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail, de ralentissement, ou journées d'étude.

ARTICLE XXI - UNIFORMES

21.01 L'Employeur convient de maintenir la pratique quant à la fourniture et l'entretien des uniformes.

21.02 Si l'Employeur l'exige, les salariés doivent porter la cravate et la chemise qui leur sont indiquées. Dans ce cas, l'Employeur fournit une cravate par année et verse, le 15 juillet de chaque année, à tous les salariés réguliers qui ont terminé leur période de probation à cette date, une allocation de dix dollars (\$10.00) pour l'achat de chemises.

Il est entendu que ces cravates et chemises sont entretenues aux frais du salarié.

21.03 L'Employeur fournira le vêtement adéquat (freezer-coat) nécessaire au travail dans le congélateur et fournira des couvre-tout pour les salariés travaillant à la réception de la marchandise et aux préposés aux commandes à l'auto.

21.04 Les vêtements fournis par l'Employeur demeurent la propriété de l'Employeur.

ARTICLE XXII - CLAUSES GENERALES

- 22.01 Sur le bordereau ou le chèque de paie, 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.
- 22.02 Le salaire est distribué normalement en espèces légales par chèque ou virement bancaire le jeudi avant-midi de chaque semaine, sauf si le lundi est un jour férié, auquel cas, le salaire est distribué au plus tard le vendredi matin.
- 22.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 des salariés.
- 22.04 L'Employeur convient de fournir, à l'employé affecté au débitage de la viande dans le frigidaire, le casque de sécurité. L'employé effectuant le travail décrit au présent paragraphe doit, sous peine de mesure disciplinaire, porter en tout temps ledit casque de sécurité qui lui a été fourni par l'Employeur.

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention entrera en vigueur le 2 octobre 1983 et le demeurera jusqu'au 30 septembre 1985.
- 23.02 Les parties conviennent que la présente convention continue de s'appliquer pendant la période de temps que dure les négociations quant à son renouvellement sous réserve cependant des droits de chacune de ces parties de se prévaloir des dispositions prévues au Code du Travail relativement à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

ANNEXE A

DESCRIPTION DES TACHES DES SALARIES REGULIERS

1. Commis «A»: Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à agir comme:

- commis d'épicerie;
- commis aux fruits et légumes;
- commis à la réception et à l'expédition;

il effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.

2. Commis «B»: Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à agir comme:

- caissier-caissière;
- emballeur ou emballeuse de fruits, légumes et viandes;
- préposé à la balance ou au comptoir de fromage ou charcuterie;
- commis à la pâtisserie, boulangerie;

il effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.

3. Boucher:

- a) Assistant-gérant du département des viandes

Le boucher est responsable des coupes de viande en plus d'assister le gérant et d'être responsable du département en entier en l'absence du gérant et qui travaille dans un magasin dont le volume de vente du département des viandes est d'au moins 25 000,00 \$ par semaine. Il effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.

- b) Boucher

Tout salarié dont la fonction principale consiste à préparer les viandes, à les dépecer, à en faire la coupe, à les disposer à l'étalage et aussi à servir le public. Il

effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.

c) Apprenti-boucher

Désigne tout salarié qui débute dans le métier de boucher; après vingt-quatre (24) mois d'apprentissage, ce salarié peut accéder à la fonction de boucher et recevoir le salaire attribué à cette fonction pour autant qu'il réussisse les examens appropriés. Il effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.

4. Assistant-gérant d'épicerie: Désigne le salarié qui assiste le gérant du département d'épicerie, qui le remplace lorsque ce dernier est absent, dans un magasin où le volume de vente d'épicerie est au moins de 65 000,00 \$ par semaine. Il effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.
5. Assistant-gérant, fruits et légumes: Désigne le salarié qui assiste le gérant du département de fruits et légumes et qui le remplace lorsque ce dernier est absent, dans un magasin où le volume de ventes de fruits et légumes est au moins 10 000,00 \$ par semaine. Il effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.
6. Assistant(e)-chef caissier(ère): Désigne celui ou celle qui assiste le(la) chef-caissier(ère) et qui le remplace lorsque ce(cette) dernier(ère) est absent(e), dans un magasin où le volume global de ventes est d'au moins 110 000,00 \$ par semaine. Il effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.
7. Chef caissier(ère) désigne tout(e) caissier(ère) à qui l'employeur attribue en plus de sa fonction principale, la surveillance et la vérification du travail d'une ou de plusieurs caissières ainsi qu'un nombre de fonctions additionnelles. Elle effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.
8. Responsable de la boulangerie désigne le commis responsable des achats et de la bonne marche du département de la boulangerie. Il effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.

ANNEXE B
SALARIE REGULIER

2 OCTOBRE 1983

	début	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois
Commis « B »	\$185.	\$200.	\$210.	\$220.	\$230.
Commis « A » - Respon- sable boulangerie	\$195.	\$215.	\$225.	\$235.	\$245.
Apprenti-boucher	\$205.	\$215.	\$230.	\$245.	\$260.
Boucher	\$240.	\$250.	\$260.	\$275.	\$295.
Assistant gérant viande	\$255.	\$260.	\$270.	\$285.	\$310.
Assistant chef Caissier(ère)	\$195.	\$215.	\$225.	\$240.	\$260.
Assistant gérant épicerie	\$210.	\$230.	\$240.	\$255.	\$275.
Assistant gérant fruits et légumes	\$210.	\$230.	\$240.	\$255.	\$275.
Chef Caissier(ère)	\$205.	\$225.	\$235.	\$250.	\$270.

1er OCTOBRE 1984

	début	6 mois	12 mois	18 mois	24 mois
Commis « B »	\$195.	\$210.	\$220.	\$230.	\$255.
Commis « A » - Respon- sable boulangerie	\$205.	\$225.	\$235.	\$245.	\$270.
Apprenti-boucher	\$215.	\$225.	\$240.	\$255.	\$285.
Boucher	\$250.	\$260.	\$270.	\$285.	\$320.
Assistant gérant viande	\$265.	\$270.	\$280.	\$295.	\$335.
Assistant chef Caissier(ère)	\$205.	\$225.	\$235.	\$250.	\$285.
Assistant gérant épicerie	\$220.	\$240.	\$250.	\$265.	\$300.
Assistant gérant fruits et légumes	\$220.	\$240.	\$250.	\$265.	\$300.
Chef caissier(ère)	\$215.	\$235.	\$245.	\$260.	\$295.

A N N E X E « C »

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

ARTICLE I - 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 d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, lequel se lit comme suit:

Dossier Q-22927-02, affaire Q.R.-008-01-83
2828, Champfleury, Québec, en date du 13 janvier 1983:

«Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de la secrétaire-comptable et des gérants de départements dans les rayons de l'épicerie, des fruits et légumes et de la viande.»

- b) La présente convention ne couvre pas les étudiants engagés durant les mois d'été pour remplacer les salariés en vacances.
- 1.02 Toutes annexes à la présente convention collective font partie intégrante de ladite convention.
- 1.03 Il est convenu que l'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention, avec aucun salarié régi par cette convention, à moins d'entente avec l'Union.
- 1.04 a) L'Employeur ne peut faire exécuter des travaux à forfait lorsque ces travaux entraînent ou maintiennent en mise à pied des salariés de l'unité de négociation.
- b) Le sous-paragraphe (a) ne s'applique pas:

- 1) aux travaux qui ne peuvent être exécutés de façon adéquate par les salariés au service de l'Employeur;
 - 2) aux travaux pour lesquels l'Employeur ne dispose pas de l'équipement nécessaire.
- c) La décision de l'Employeur en vertu du sous-paragraphe (b) ci-dessus, pourra faire l'objet d'un grief. Dans un tel cas, l'union devra démontrer que cette décision n'est basée sur aucun motif raisonnable, ou est discriminatoire ou arbitraire à l'égard d'un ou plusieurs salariés réguliers.
- 1.05 Les fournisseurs n'exécutent aucun travail normalement exécuté par les salariés visés par la présente convention, sauf lorsqu'il s'agit de placer dans l'établissement la marchandise qu'il livrent à cet établissement.
- 1.06 Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à cette convention, ces avantages prévalent automatiquement.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit et le pouvoir de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main d'oeuvre en accord avec ses engagements et ses responsabilités:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
 - c) d'embaucher, congédier, diriger, classifier, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;

- 1) aux travaux qui ne peuvent être exécutés de façon adéquate par les salariés au service de l'Employeur;
 - 2) aux travaux pour lesquels l'Employeur ne dispose pas de l'équipement nécessaire.
- c) La décision de l'Employeur en vertu du sous-paragraphé (b) ci-dessus, pourra faire l'objet d'un grief. Dans un tel cas, l'union devra démontrer que cette décision n'est basée sur aucun motif raisonnable, ou est discriminatoire ou arbitraire à l'égard d'un ou plusieurs salariés réguliers.
- 1.05 Les fournisseurs n'exécutent aucun travail normalement exécuté par les salariés visés par la présente convention, sauf lorsqu'il s'agit de placer dans l'établissement la marchandise qu'il livrent à cet établissement.
- 1.06 Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à cette convention, ces avantages prévalent automatiquement.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit et le pouvoir de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main d'oeuvre en accord avec ses engagements et ses responsabilités:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
 - c) d'embaucher, congédier, diriger, classifier, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;

- e) de choisir et de décider des marchandises à vendre et à manipuler dans le marché sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;
- f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.

2.02 La compagnie s'engage à ne pas exercer ses droits de gérance de façon arbitraire ou discriminatoire, ou injuste, à défaut de quoi le salarié ou l'Union peut soumettre un grief.

2.03 Dans les cas d'opérations ou classifications qui n'existent pas présentement dans l'unité régie par la présente convention, les tâches sont établies et évaluées par l'Employeur selon les besoins de ces nouvelles opérations en tenant compte des classifications prévues à la convention.

L'Employeur informe l'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ces nouvelles opérations ou classifications. L'Employeur et l'Union discuteront le ou les taux de salaire pour ces nouvelles opérations ou classifications. Si l'Union est insatisfaite de la rémunération déterminée par l'Employeur, elle peut loger un grief selon la procédure établie, dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis de l'Employeur.

Un grief soumis en vertu de la présente clause pourra être étudié à compter de la deuxième étape de la procédure de griefs.

2.04 L'arbitre a le pouvoir de déterminer la rémunération de la nouvelle fonction en tenant compte de la rémunération des autres fonctions existantes ou comparables dans le marché.

2.05 Advenant un changement technologique, une période de recyclage raisonnable mais d'une durée maximale de soixante (60) jours ouvrables sera accordée aux salariés réguliers affectés et dont les services sont requis pour remplir les nouvelles fonctions.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

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

Cependant, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié parce que l'Union le refuse dans ses rangs, sous réserve des dispositions prévues au Code du Travail.

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

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

- 3.03 Tout salarié doit signer, au moment de son embauchage, une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier chèque de paie hebdomadaire après qu'il a complété sa période de probation et à remettre ces sommes au secrétaire-trésorier de l'Union.

- 3.04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.

- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales, y compris les honoraires et déboursés des avocats dont les services auront été retenus pour défendre l'Employeur. Dans ce cas l'Union a le choix de l'avocat.

- 3.06 L'Employeur fournira à l'Union une liste des cotisations et des droits d'initiations prélevés par période de quatre (4) semaines comprenant le nom, prénom et numéro de l'employé, le numéro d'assurance sociale. S'il s'agit d'un nouveau salarié, sa date d'emploi et si un salarié termine son emploi, la date de sa cessation.
- 3.07 L'Employeur s'engage à fournir dans les trente (30) jours de la signature de la convention, et par la suite, le 1er mars de chaque année, au secrétariat de l'Union, la liste complète de ses salariés, comprenant leur nom, prénom, leur salaire, leur classification, leur adresse domiciliaire, leur date d'entrée en service ainsi que leur numéro d'assurance sociale.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 L'Union reconnaît que les devoirs et activités syndicales ne seront pas exercés durant les heures de travail sauf si des agents d'affaires, après avoir signalé leur présence auprès du gérant du marché ou s'il est absent, à son remplaçant, désirent constater que les termes de la convention sont observés. Il est convenu que ces visites devront être faites à des heures raisonnables et ne pas nuire ou entraver la bonne marche des opérations du marché.
- 4.02 Un délégué et son substitut d'Union pourront être élus ou désignés parmi les salariés, pour représenter les intérêts des salariés dans le marché. Ces délégués syndicaux doivent être des salariés de la Compagnie depuis au moins six (6) mois.
- L'Employeur accepte qu'un délégué d'Union «substitut» soit élu ou nommé dans le marché. Cet accord est toutefois soumis à la condition expresse qu'un tel délégué d'Union «substitut» n'exerce ses fonctions que lorsque le délégué d'Union est absent du marché.
- 4.03 L'Employeur n'est tenu de reconnaître que les délégués syndicaux dont la nomination ou l'élection lui aura été annoncée par écrit.

4.04 L'Union communiquera au Directeur du personnel le nom des agents d'affaires désignés pour donner le service dans le marché de l'Employeur. Un maximum de deux (2) agents à la fois sont autorisés à visiter un marché au cours des heures normales de travail.

4.05 L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à tout salarié afin que celui-ci puisse exercer une fonction syndicale à temps plein et ceci aux conditions suivantes:

- 1) pas plus d'un salarié ne peut bénéficier des dispositions du présent article à la fois;
- 2) pour bénéficier des dispositions du présent article le salarié doit en faire la demande par écrit à l'Employeur au moins vingt et un (21) jours avant la date de son départ.

Une telle période de congé doit être d'une durée minimale de quinze (15) jours et d'une durée maximale de six (6) mois;

- 3) le salarié bénéficiant des dispositions du présent article accumule son ancienneté durant la période où il est absent en vertu des dispositions du présent article. Pendant une telle absence un salarié ne peut bénéficier d'aucune des dispositions de la présente convention, à l'exception des assurances, le coût de la prime est alors défrayé en entier par l'Union;
- 4) lors de son retour il reprend son ancienne occupation ou une autre occupation que son ancienneté lui permet;
- 5) si l'Employeur désire combler le poste laissé vacant par le départ du salarié en conformité avec l'article 4.05, il doit l'afficher selon la procédure prévue à l'article (5).
- 6) avant son départ pour un congé sans solde tel que prévu à l'article 4.05, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant si l'Employeur en voit la nécessité;
- 7) dans l'éventualité où le salarié bénéficiant des dispositions du présent article ne revient pas au travail à la

fin de son congé sans solde, il doit en aviser par écrit l'Employeur avant la fin dudit congé. A défaut par le salarié de le faire il est considéré comme ayant démissionné, sa démission prenant effet le jour qui suit la fin de son congé;

- 8) dans l'éventualité où un salarié ne revient pas, l'Employeur doit alors, après en avoir été averti ou à défaut par le salarié, après la date où l'Employeur peut considérer qu'il a démissionné en conformité avec le paragraphe (7), combler le poste de façon permanente selon la procédure de l'article (5).

4.06 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est accordé pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis suivants:

- 1) Avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
- 2) Avis de réunion ou d'assemblée;
- 3) Avis d'activités sociales ou récréatives;
- 4) Le nom du délégué et du substitut-délégué de l'Union.

4.07 L'Union reconnaît qu'aucune distribution de circulaires, feuillets ou autres publications n'est exécutée sans l'autorisation de l'Employeur.

4.08 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents de l'Union et d'au plus un (1) salarié ayant six (6) mois de service auprès de l'Employeur.

4.09 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union obtient un permis d'absence sans paie, pourvu qu'au préalable, l'Union en fasse la demande au Directeur du Personnel ou au gérant du marché en y spécifiant la durée de cette absence et à la condition qu'il soit possible de remplacer ce salarié dans ses fonctions et cette permission ne sera pas indûment refusée. Le salarié bénéficiaire des dispositions du présent article devra aviser au préalable l'Employeur et lui indiquer la durée de son absence.

4.10 Les délégués d'Union ont leur travail régulier à accomplir pour l'Employeur; cependant l'Employeur convient que le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre le grief à l'occasion et/ou rencontrer le gérant ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter des problèmes de relation de travail. Un délégué syndical peut s'absenter de son travail pour fins de discussion d'un grief sans perte de traitement après avoir obtenu la permission de son gérant ou de son remplaçant, laquelle n'est pas indûment refusée.

Cependant l'Union reconnaît que le travail du délégué ne peut en aucun cas nuire à la bonne marche du marché.

4.11 Un salarié pourra obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des congrès ou autres activités syndicales jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année. L'Union fera sa demande quinze (15) jours avant le début du permis d'absence.

4.12 Cet article IV ne doit pas être interprété de façon à permettre une double application des clauses dudit article relativement aux salariés réguliers.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié à temps partiel signifie la durée de service continu accumulé par ce salarié dans l'unité de négociation, à compter de la date d'ouverture du marché, conformément aux dispositions du présent article mais seulement après qu'il aura terminé une période de probation de trois cent soixante (360) heures travaillées. Aux fins de la présente clause et de 5.02, toute période de travail requise par l'Employeur constitue un jour travaillé.

5.02 Il est convenu que les trois cent soixante (360) heures travaillées de tous les nouveaux salariés doivent être considérées comme une période de probation; l'Employeur pourra renvoyer lesdits salariés sans avis, ni recours. Cependant, à moins de dispositions contraires de la présente convention, ce salarié jouit des autres droits prévus à la présente annexe «C».

- 5.03 Lorsqu'une fonction devient disponible à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur accordera la préférence au salarié possédant le plus d'ancienneté à la condition qu'il soit qualifié pour répondre aux exigences normales de la tâche.
- 5.04 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre d'ancienneté, c'est-à-dire que les plus anciens mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur en autant qu'ils soient qualifiés pour répondre aux exigences normales de la tâche.
- 5.05 Les salariés à temps partiel ont préférence vis-à-vis l'ouverture de tout poste à plein temps à la condition qu'ils puissent remplir les exigences de la tâche et qu'ils soient disponibles.
- 5.06 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux sauf lorsque prévu à la clause 5.07.
- 5.07 Le passage du statut du salarié à temps partiel à celui du salarié régulier constitue une promotion et est soumis à la clause 5.03 des salariés réguliers. Son ancienneté sera déterminée de la façon suivante:
- Il obtiendra un crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté de temps partiel, avec tous les droits et avantages que cela comporte à l'exception des clauses 18.02 et 18.03 du salarié régulier. Le maximum de ce crédit ne dépassera pas vingt-quatre (24) mois d'ancienneté.
- 5.08 a) Une liste de disponibilité des salariés à temps partiel dans le marché sera complétée deux (2) fois par an, c'est-à-dire au 1er mars et au 1er septembre. Cette liste de disponibilité indiquera le nom, la date d'ancienneté et les jours de la semaine où chaque salarié est disponible. Copie de la liste sera remise au délégué d'Union.
- b) Cette liste de disponibilité n'est pas faite dans un but limitatif mais elle est conçue afin de permettre une planification saine à l'Employeur. Si un salarié veut

modifier sa disponibilité, il pourra le faire en avisant l'Employeur deux (2) semaines à l'avance et l'Employeur devra tenir compte de cette nouvelle disponibilité. Le salarié devra aviser également le délégué d'Union deux (2) semaines à l'avance. Cependant le salarié ne pourra pas changer cette disponibilité dans le but d'obtenir un congé ou des vacances. Tout salarié désirent se prévaloir des dispositions du présent paragraphe et modifier sa disponibilité devra le faire par écrit en respectant les délais prévus au présent paragraphe.

- 5.09 Les salariés qui sont incapables de remplir leurs fonctions selon les exigences normales de la tâche à accomplir seront reclassifiés à d'autres emplois qu'ils sont en mesure d'accomplir. Une période d'essai maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables est accordée. Il sera alors tenu compte de l'ancienneté du salarié lors de son assignation. Des rencontres auront lieu entre l'Employeur et l'Union afin de discuter de telle assignation.
- 5.10 A) Un salarié perd ses droits d'ancienneté:
- 1) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
 - 2) lorsque congédié pour cause;
 - 3) lorsqu'il omet de donner suite à l'avis de rappel dans les cinq (5) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel, avis de rappel qui lui a été adressé par l'Employeur à sa dernière adresse connue. Tout changement d'adresse de la part du salarié doit être notifié à l'Employeur. Tout avis de rappel au travail est transmis par courrier recommandé. Copie de l'avis de rappel est également transmise à l'Union.
 - 4) lorsque le salarié est absent de son travail sans permission et sans raison valable pour une période de deux (2) jours ouvrables consécutifs;
 - 5) après avoir été mis à pied lorsqu'il n'est pas rappelé au travail:

- a) dans les six (6) mois suivants sa mise à pied lorsque le salarié compte moins d'un (1) an d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
 - b) dans les neuf (9) mois de sa mise à pied lorsque le salarié compte un (1) an et plus d'ancienneté mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
 - c) dans les vingt-quatre (24) mois de sa mise à pied lorsque le salarié compte cinq (5) ans et plus d'ancienneté au moment de sa mise à pied;
- 6) si par maladie ou accident, il est absent de son travail pour une période consécutive de plus de vingt-quatre (24) mois;
- B) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue à la présente convention ou durant une absence autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe (A) quant à la perte d'ancienneté.
- 5.11 Les réductions de personnel s'effectuent par ancienneté entre les salariés à temps partiel pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur soient qualifiés pour remplir les exigences normales de la tâche. Les salariés détenant le moins d'ancienneté sont les premiers mis à pied.
- 5.12 Tout salarié qui est dans l'impossibilité de se présenter au travail un jour où il est cédulé doit avertir le gérant au moins trente minutes avant le début de sa journée de travail, sauf en cas de force majeure.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 L'Employeur a le droit de mettre fin à l'emploi, de congédier, de suspendre, de réprimander, de muter, de 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 Le gérant du marché ou son remplaçant se servira d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avis sera remise au salarié et une autre sera adressée par lettre recommandée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Cet avis sera rédigé en français et devra indiquer les faits reprochés au salarié.
- 6.03 Un délégué assiste à titre de témoin, à moins que le salarié concerné ne désire pas sa présence, à toute entrevue conduite par l'Employeur et relative au faible rendement ou à la mauvaise conduite de ce salarié.
- 6.04 Aucun salarié ayant à son crédit trois cent soixante (360) heures travaillées et plus de service, ne sera congédié ou suspendu sans avoir au préalable reçu un avis écrit selon 6.02. La seule exception aura trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- 6.05 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'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. Tel grief devra être soumis par écrit à l'autre partie et sera étudié de la façon suivante.

7.02 Première étape

Le grief doit être soumis par écrit au gérant de magasin dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief. Il y a alors réunion et discussion entre le salarié intéressé, son gérant de département, le gérant du marché et/ou son remplaçant, le délégué d'Union et l'agent d'affaires, s'il désire être présent.

Le gérant du magasin communique la décision par écrit à l'Union dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

Si l'Union désire en appeler de la décision, ou si le gérant ne donne pas de décision, elle peut soumettre le cas à l'arbitrage conformément à l'article 8.01 de la présente convention.

- 7.03 Tous les délais mentionnés aux articles 7 et 8 de l'annexe C doivent être strictement observés faute de quoi le grief est nul et non avenue. Cependant, les parties peuvent d'un commun accord modifier les délais ci-dessus mentionnés par écrit.
- 7.04 Les griefs relatifs au taux de salaires peuvent être étudiés à compter de la première étape et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable inclura la date à laquelle l'augmentation entrera en vigueur.
- 7.05 Aux fins de discussion de griefs, le gérant de marché produira les documents nécessaires.
- 7.06 Toute mesure disciplinaire ou avis de réprimande apparaissant au dossier du salarié doit être effacé du dossier après neuf (9) mois de l'événement qui a donné lieu à la mesure disciplinaire ou à la réprimande, sauf si dans l'intervalle l'employé est l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un avis de réprimande pour une infraction de nature similaire à celle ayant donné lieu au premier avis de réprimande ou à la première mesure disciplinaire.
- 7.07 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 Un grief peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions du Code du Travail et amendements, dans les trente (30) jours de la décision rendue à la dernière étape du règlement des griefs, ou de l'expiration du délai pour rendre ladite décision, si l'Union décide de procéder à l'arbitrage.
- 8.02 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention,

ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.

- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention collective sera finale et liera les parties en cause.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 8.05 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des avertissements, suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler l'avertissement écrit, la suspension ou le congédiement.
- 8.06 Lorsque la juridiction de l'arbitre est contestée, il doit rendre une décision écrite et motivée sur l'objection, avant de procéder à l'enquête. L'autre partie doit être prévenue à l'avance du désir de contester la juridiction de l'arbitre.
- 8.07 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé toutes les étapes de la procédure de griefs.
- 8.08 L'arbitre a le pouvoir de réserver sa juridiction pour déterminer le quantum dans le cas de griefs de congédiement, de suspension, de mise à pied ou de questions monétaires.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 Une programmation de travail sera affichée dans le marché au poinçon, le vendredi avant midi (12h00) de chaque semaine, indiquant les heures des salariés pour la semaine suivante. Aucun changement à cette programmation ne sera apporté plus tard que dix-sept heures (17h00) le vendredi de chaque semaine. Une copie de la programmation sera remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.
- 9.02 Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail devra prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

9.03 Aucun salarié à temps partiel ne sera programmé plus de cinq (5) jours par semaine.

9.04 a) Un ou des salariés à temps partiel ne seront pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier, à l'exception des cas de maladie ou de vacances ou autre absence prévue à la convention;

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel aura travaillé en moyenne trente-huit (38) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives, il sera embauché à titre de salarié régulier, sauf s'il est programmé pour remplacer un salarié absent pour raison de maladie ou de vacances ou autre absence prévue à la convention.

c) 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 le marché dans l'ordre de l'ancienneté pourvu que le salarié à temps partiel le plus ancien puisse remplir les exigences de la tâche et pourvu qu'il soit disponible;

Toutefois, l'Employeur peut assigner, par ordre inverse d'ancienneté, les salariés à temps partiel pour toutes heures à combler; le salarié ainsi requis ne peut refuser à moins de raison valable acceptée par l'Employeur, auquel cas l'obligation revient au salarié précédent sur la liste d'ancienneté.

d) Le programme minimum quotidien d'heures consécutives de travail sera de quatre (4) heures ou trois (3), avec le consentement du salarié, et d'un maximum de dix heures et trente minutes (10 1/2 h) consécutives.

Le salarié sera programmé hebdomadairement en autant qu'il y a du travail disponible pour un minimum de huit (8) heures s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté. S'il a un (1) an et plus d'ancienneté, il sera programmé hebdomadairement pour un minimum de quinze (15) heures, en autant qu'il y a du travail disponible.

e) Les salariés à temps partiel de jour ne seront pas programmés plus de dix heures et trente minutes (10 1/2 h) consécutives les jeudis et vendredis et pas plus de huit (8) heures consécutives les autres jours de la semaine, sauf dans la période des Fêtes.

9.05 Les salariés réguliers et les salariés à temps partiel seront programmés sur la même feuille de travail et ils seront programmés dans chaque département selon leur ancienneté.

Une programmation de travail pour la semaine suivante indiquant le nom, prénom et numéro d'employé sera affichée au poinçon, avant midi le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés de jour.

Aucun changement ne sera apporté à ces programmations plus tard que vendredi 17h00 chaque semaine. Une copie de la programmation sera remise au délégué au moment de l'affichage, de même que tout changement à ladite programmation.

Les salariés à temps partiel auront droit à une (1) heure pour le dîner et une heure pour le souper pour toute journée ou fraction de journée de cinq (5) heures de travail fourni. La période de dîner sera prévue entre onze heures (11h00) et quatorze heures trente (14h30). La période de souper sera prévue entre seize heures trente (16h30) et dix-neuf heures (19h00). Les périodes de repas seront programmées selon le principe, «premier entré, premier sorti».

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

Ces pauses seront accordées selon le principe, le premier salarié entré au travail est le premier sorti pour les pauses.

9.07 Le salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur a droit à une rémunération minimum équivalent à trois (3) heures de travail.

- 9.08 Les salariés à temps partiel auront priorité des heures disponibles sur les salariés étudiants exclus de l'unité de négociation.
- 9.09 Le salarié qui sera dans l'impossibilité de se présenter à son travail, devra aviser son gérant trente (30) minutes avant le début de sa période de travail programmée.
- 9.10 Les salariés poinçonneront leur carte de présence lorsqu'ils seront en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail sera terminée, ils poinçonneront à leur sortie de la zone de travail.

Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas et les temps de repos, retourne à son travail et finit son travail.

En cas d'omission de poinçonner sa carte de présence, le salarié devra la faire initialer par le gérant du marché ou son remplaçant. Aucun salarié ne peut faire poinçonner sa carte de présence par un autre salarié.

Aucun salarié ne peut dépasser le nombre d'heures de travail établi selon le programme de l'Employeur à moins d'en avoir été autorisé par le gérant du marché ou son remplaçant.

ARTICLE X - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 Les salariés à temps partiel auront droit au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en plus de quarante (40) heures par semaine.
- 10.02 a) Les salariés à temps partiel de jour auront droit au taux de temps et demi (1 1/2) pour toute heure fournie après dix heures et trente minutes (10 1/2 h) consécutives de travail les jeudis et vendredis;
- b) Les salariés à temps partiel de jour auront droit au taux de temps et demi (1 1/2) pour les autres jours de la semaine pour toute heure fournie après huit (8) heures consécutives de travail.

10.03 Les salariés à temps partiel auront droit aux taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures fournies un jour de congé statutaire.

Les salariés à temps partiel auront droit au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures fournies un dimanche.

10.04 Le temps supplémentaire est réparti par ordre d'ancienneté sur une base volontaire mais obligatoire par ordre inverse d'ancienneté. Tout travail supplémentaire à faire dans un département doit être offert au salarié régulier avant de l'être au salarié à temps partiel, mais est imposé aux salariés à temps partiel capables de faire le travail, avant de l'être aux salariés réguliers.

ARTICLE XI - SALAIRES

11.01 A) La description des classifications apparaît à l'annexe D de la présente convention laquelle en fait partie intégrante.

B) Les échelles de salaire des salariés à temps partiel apparaissent à l'annexe E de la présente convention, laquelle en fait partie intégrante.

C) I) Tout salarié qui au 2 octobre 1983 n'a pas complété 3 mois de service pour le compte de l'Employeur, a droit au salaire prévu à l'échelle de salaire reproduite à l'annexe E en regard de son occupation et ce pour la durée de la convention.

II) Tout salarié qui au 2 octobre 1983 a complété 3 mois de service pour le compte de l'Employeur a droit, pour la durée de la présente convention, au salaire prévu au présent paragraphe:

a) Pour les salariés visés par le présent paragraphe ils ont droit, au 2 octobre 1983, au salaire suivant:

1) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est égal ou supérieur au maximum

de l'échelle de salaire de son occupation; son salaire est majoré de 0,60 \$ l'heure;

2) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est inférieur au maximum de l'échelle de salaire il reçoit le salaire attribué à son occupation ou son salaire au 30 septembre 1983, majoré de 0,60 \$ l'heure, soit le plus élevé des deux.

b) Pour les salariés visés par le présent paragraphe ils ont droit à compter du 1er avril 1984 au salaire suivant:

1) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est égal ou supérieur au maximum de l'échelle de salaire de son occupation, son salaire est alors majoré de 0,10 \$ l'heure;

2) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est inférieur au maximum de l'échelle, il a droit à une augmentation de son taux horaire de salaire de 0,10 \$ que si durant les 6 mois précédents, soit du 2 octobre 1983 au 1er avril 1984, aucune augmentation de salaire ne lui ait été versée conformément à l'application des dispositions de l'échelle de salaire.

c) Pour les salariés visés par le présent paragraphe ils ont droit à compter du 1er octobre 1984 au salaire suivant:

1) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est égal ou supérieur au maximum de l'échelle de salaire de son occupation; son salaire est majoré de 0,60 \$ l'heure;

2) Si le salaire du salarié en regard de son occupation est inférieur au maximum de l'échelle et que par suite de l'application de l'échelle de salaire, son salaire au 1er octobre 1984 est majoré de moins de 0,60 \$ l'heure par rapport à celui du 2 octobre 1983 il a droit à une augmentation de son

taux horaire de salaire additionnelle lui permettant d'obtenir une augmentation de son taux de salaire de 0,60 \$ par l'heure.

- 11.02 Un salarié à temps partiel embauché à un taux supérieur au minimum de l'échelle de salaire suivra la progression de l'échelle.
- 11.03 L'adoption de la présente convention n'entraînera pas de réduction de salaire.
- 11.04 Lorsqu'un salarié à temps partiel remplace ou travaille pour plus d'une semaine dans une classification supérieure à la sienne, il recevra le taux immédiatement supérieur au sien dans la classification supérieure de telle sorte qu'il reçoit une augmentation de salaire.
- 11.05 Aucun salarié à temps partiel ne pourra remplacer une caissière en chef, un commis de bureau, un préposé aux clés, un gérant de département ou un assistant-gérant tant et aussi longtemps qu'un salarié régulier peut faire le travail.

ARTICLE XII - PRIMES ET BONIS

- 12.01 Une prime de 2,50 \$ par jour sera payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille plus de huit (8) heures et dont la période de travail s'étant après dix-neuf heures (19h00).

12.02 L'Employeur convient de payer un boni de Noël le ou avant le 15 décembre de chaque année aux salariés à temps partiel ayant plus de 6 mois d'ancienneté le 1er décembre d'une année. Lesdits employés auront droit au boni suivant:

- a) pour les employés ayant plus de 6 mois d'ancienneté à la date prévue mais moins de 12 mois: 20,00 \$
- b) pour les employés ayant plus de 12 mois d'ancienneté à la date prévue: 30,00 \$

ARTICLE XIII - VACANCES PAYEES

13.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

Service continu

Vacances payées

Moins de 12 mois

Une journée par mois de service payable à 4% du salaire total gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année de référence;

- | | |
|----------------|---|
| Un (1) an | Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année de référence; |
| Cinq (5) ans | Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année de référence; |
| Douze (12) ans | Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année de référence; |
- 13.02 Les salariés à temps partiel quittant l'Employeur auront droit au paiement du salaire dû au moment de leur départ, calculé du 1er mai à la date de leur départ selon 4%, 6% ou 8% de leurs gains tels qu'applicables depuis le 1er mai.
- 13.03 Les salariés à temps partiel choisiront leurs vacances après que les salariés réguliers auront complété leurs choix. Le nombre des salariés à temps partiel pouvant prendre leur vacances en même temps est directement affecté par le nombre de salariés réguliers en vacance. En effet en tout temps 1 salarié par département et 4 salariés au total parmi tous les salariés réguliers et à temps partiel peuvent prendre leurs vacances en même temps. En tout temps les salariés réguliers ont le premier choix et la priorité quant à la date de prise de leurs vacances et ce même s'ils ont moins d'ancienneté qu'un salarié à temps partiel qui désire prendre ses vacances durant la même période.
- 13.04 La préférence pour le choix des vacances dans chaque département sera toujours accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté des salariés à temps partiel.
- 13.05 Il est entendu que le salarié recevra sa paie de vacances au moment de son départ pour vacances.
- 13.06 La liste des crédits de vacances des employés à temps partiel sera affichée le ou vers le 1er mai de l'année en cours.

La liste des choix de vacances sera complétée et affichée au plus tard le 31 mai de l'année en cours.

- 13.07 Le salarié qui contracte mariage aura préférence pour le choix des vacances; toutefois, il doit avoir prévenu le gérant du marché avant le 15 mars.

ARTICLE XIV - CONGES STATUTAIRES

- 14.01 Le salarié à temps partiel a droit à une indemnité égale à .004 du salaire gagné durant l'année de référence pour chaque jour de congé statutaire prévu à la clause 14.01 des salariés réguliers.

Pour fins de calcul, l'année de référence comprend les gains faits en tant que salariés à temps partiel entre la fête et la même fête l'année précédente, le tout en conformité avec l'ordonnance 14 de la Commission des Normes du Travail.

- 14.02 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute et minuit.

- 14.03 Aucun salarié à temps partiel en travaillera au-delà d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché la veille de Noël et du Jour de l'An.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES

- 15.01 Le salarié pourra soumettre une demande de permis d'absence sans paie à son gérant de marché en spécifiant les raisons d'une telle demande. Si la demande est refusée, l'Employeur devra l'exprimer par écrit au salarié et à l'Union.

A son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la classification qu'il occupait ou à une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

Le refus de l'Employeur d'accorder un permis demandé conformément au présent article, ne peut en aucun temps faire l'objet d'un grief et n'est pas non plus arbitrable.

15.02 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin. Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse à moins d'avis contraire de son médecin.

A son retour au travail, la salariée réintègre prioritairement son poste ou un autre poste si elle ne peut reprendre le sien ou s'il a été aboli et elle est rétribuée au taux en vigueur dans sa classification sans perte d'ancienneté et de ses droits acquis. Elle devra aviser l'Employeur au moins deux (2) semaines avant son retour.

15.03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur déterminera pour chaque salarié ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon la Loi applicable.

15.04 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur lui paye la différence entre ce qu'il reçoit hebdomadairement de la cour à titre de juré et son salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, pourvu que:

- a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la cour;
- b) le salarié avise l'Employeur à l'avance, aussitôt qu'il est lui-même avisé;
- c) le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré;
- d) le salarié soit appelé comme juré sur l'un de ses jours de travail réguliers;
- e) qu'il se rapporte au travail dans un délai raisonnable suivant sa libération comme juré.

Un salarié convoqué comme juré, mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, ne subit pas de perte de salaire.

Cependant il lui appartient de prouver que son absence fut causé par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé, et qu'il

se rapporte au travail dans un délai raisonnable suivant sa libération comme juré.

ARTICLE XVI - SECURITE ET SANTE

- 16.01 L'Employeur convient de verser 0.06 \$ par heure régulière travaillée (excluant les heures supplémentaires) à la Caisse des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec. Ce fonds sera administré par la Fiducie du Régime des Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.
- 16.02 L'Employeur convient de continuer à prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant leurs heures de travail.
- 16.03 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente, le tout sous réserve de l'article 5.
- 16.04 L'Employeur peut exiger un certificat médical pour toute absence de plus de 2 jours consécutifs.
- Nonobstant le premier alinéa, dans le cas d'abus et d'absences répétées d'un salarié, l'Employeur peut exiger un certificat médical, quelque soit la durée de l'absence, après avoir avisé par écrit l'employé de son intention de ce faire.
- 16.05 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail, recevra paiement pour les heures programmées pour la journée de l'accident.

ARTICLE XVII - GREVE ET LOCK-OUT

- 17.01 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail, de ralentissement, ou journées d'étude.

ARTICLE XVIII - UNIFORMES ET BUANDERIE

18.01 L'Employeur convient de maintenir la pratique quant à la fourniture et l'entretien des uniformes.

L'Employeur convient de fournir à chaque salarié dont il en exige le port, deux (2) uniformes de type nylon par année, si le salarié travaille en moyenne vingt (20) heures et plus par semaine, et un (1) uniforme par année s'il travaille moins de vingt (20) heures en moyenne.

18.02 Si l'Employeur l'exige, les salariés doivent porter la cravate et la chemise qui leur sont indiquées. Dans ce cas, l'Employeur fournit une cravate par année et verse le 15 juillet de chaque année, à tous les salariés à temps partiel qui ont terminé leur période de probation à cette date, une allocation de 10,00 \$ pour l'achat de chemises. Il est entendu que ces cravates et chemises sont entretenues aux frais du salarié.

18.03 L'Employeur fournira le vêtement adéquat (freezer-coat) nécessaire au travail dans le congélateur et fournira des couvre-tout pour les employés travaillant à la réception de la marchandise et aux préposés aux commandes à l'auto.

18.04 Les vêtements fournis par l'Employeur demeurent la propriété de l'Employeur.

ARTICLE XIX - CLAUSES GENERALES

19.01 Sur le bordereau ou le chèque de paie, 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.

19.02 Le salaire est distribué normalement en espèces légales par chèque ou virement bancaire le jeudi avant-midi de chaque semaine, sauf si le lundi est un jour férié, auquel cas, le salaire est distribué au plus tard le vendredi matin.

19.03 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 des salariés.

ARTICLE XX - DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention entrera en vigueur le 2 octobre 1983 et le demeurera jusqu'au 30 septembre 1985.
- 20.02 Les parties conviennent que la présente convention continue de s'appliquer pendant la période de temps que dure les négociations quant à son renouvellement sous réserve cependant des droits de chacune de ces parties de se prévaloir des dispositions prévues au Code du Travail relativement à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

ANNEXE D

DESCRIPTION DES TACHES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

1. Commis Junior: Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à:

- assister le caissier ou la caissière;
- emballer les commandes des clients;
- faire le service à l'auto;
- faire le triage des bouteilles;
- commis à la livraison.

Il effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.

2. Commis: Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à agir comme:

- commis d'épicerie;
- commis aux fruits et légumes;
- commis à la réception et à l'expédition;
- caissier;
- emballeur de fruits, légumes ou viandes;
- préposé à la balance ou au comptoir de fromage ou de charcuterie;
- commis à la pâtisserie, boulanger.

Il effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.

3. Apprenti-boucher: Désigne tout salarié qui débute dans le métier de boucher; après vingt-quatre (24) mois d'apprentissage. ce salarié peut accéder à la fonction de boucher et recevoir le salaire attribué à cette fonction pour autant qu'il réussisse les examens appropriés. Il effectue sur demande, toute autre tâche connexe à sa fonction.

4. Boucher: Tout salarié dont la principale fonction consiste à préparer les viandes, à les dépecer, à en faire la coupe, à les disposer à l'étalage et aussi à servir le public.

ANNEXE E

ECHELLE - SALAIRE
SALARIE - TEMPS PARTIEL

2 OCTOBRE 1983

	<u>début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>
Commis Junior	\$4.35	\$4.45	\$4.55	\$4.60	\$4.70
Commis	\$4.70	\$4.80	\$5.10	\$5.30	\$5.50
Boucher	\$5.35	\$5.55	\$5.65	\$5.75	\$5.90

1er OCTOBRE 1984

	<u>début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>
Commis Junior	\$4.55	\$4.65	\$4.75	\$4.90	\$5.25
Commis	\$5.10	\$5.25	\$5.50	\$5.70	\$6.00
Boucher	\$5.50	\$5.65	\$5.90	\$6.00	\$6.40

LISTE D'ANCIENNETE

EMPLOYES REGULIER - CHAMPFLEURY

	J	M	A		J	M	A
Denise Rhéaume	26	06	76	Robert Paradis	12	08	82
Alain Desroches	19	07	82	Rock St-Jean	12	08	82
Alain Demeule	30	07	82	Louise Lapointe	16	08	82
Jean Poirier	30	07	82	Sylvie Larouche	16	08	82
Ann Martel	09	08	82	Denis Comeau	18	08	82
Edith Racine	09	08	82	Christian Fillion	18	08	82
Denis Binet	12	08	82				

EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

	J	M	A		J	M	A
J.-C. Turcotte	02	08	82	Nathalie Royer	17	08	82
Céline Lefrançois	09	08	82	Martin Rhéaume	18	08	82
Gaétanne Pageau	09	08	82	Jean Morissette	18	08	82
Lorraine Martel	09	08	82	Pierre Giguère	18	08	82
Lise Lapointe	09	08	82	Michel Bacon	18	08	82
Suzanne Verville	09	08	82	Carl Gagnon	18	08	82
Brigitte Verret	11	08	82	André Langlois	18	08	82
Denise Cloutier	11	08	82	Luc-André Sauvé	20	01	83
Nicole Goupil	11	08	82	Denis Pageot	24	01	83
France Lortie	11	08	82	Dominic Ferland	07	07	83
Carole Bouret	11	08	82	Martin Roy	28	07	83
Maryse Pagé	12	08	82	Eric Bacque	04	08	83
Madeleine Boucher	16	08	82	Bernard Cimon	24	08	83

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention collective le 30 septembre 1983.

METRO LOUIS EUGENE
RHEAUME INC.

Par: Louis E Rheaume

Par: [Signature]

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

Par: Robert Paradis

Par: Karel Houblert

Lettre d'entente intervenue entre

Méto Louis-Eugène Rhéaume Inc.
2828, Champfleury
Québec

et

Union des Employés de Commerce, local 503
C.T.C. F.T.Q.

Sujet: Montant forfaitaire

I. Pour les salariés à l'emploi de Méto Louis-Eugène Rhéaume Inc., qui au 2 octobre 1983 ont plus de 3 mois de service et dont les noms apparaissent sur la liste d'ancienneté acceptée et initialée par les parties le septembre 1983, ils ont droit au montant forfaitaire suivant:

- a) Pour les salariés réguliers, dont les noms apparaissent sur ladite liste: \$400.00
- b) Pour les salariés à temps partiel mais ayant effectué, pendant la période du 11 janvier 1983 au 1er octobre 1983, en moyenne plus de 20 heures de travail par semaine et dont les noms ont été identifiés comme tel sur la liste d'ancienneté: \$200.00
- c) Pour les salariés à temps partiel, mais ayant effectué pendant la période du 11 janvier 1983 au 1er octobre 1983, en moyenne 20 heures et moins de travail par semaine et dont les noms ont été identifiés comme tel sur la liste d'ancienneté: \$100.00

II. Ce montant forfaitaire sera versé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC,
Ce 30 septembre 1983.

METRO LOUIS-EUGENE RHEAUME INC.

Par: Louis Eugène Rhéaume

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 503 CTC FTQ

Par: Robert Paré René Gauthier

Lettre d'entente intervenue entre

Métro Louis-Eugène Rhéaume Inc.
2828, Champfleury
Québec.

et

Union des Employés de commerce local 503
C.T.C. F.T.Q.

Sujet: Lettre d'entente régissant les jours de
maladie accumulés et non utilisés pour la
période du 1er janvier 1983 au 30 septembre
1983

Les jours de maladie accumulés et non utilisés au 1er
octobre 1983 sont rémunérés de la façon suivante:

Le cumul des jours de maladie de chacun des employés
est établi à la date mentionnée au paragraphe ci-
dessus.

L'employé pourra utiliser ses jours de maladie pendant
la période du 2 octobre au 1er décembre 1983, auquel
cas lorsqu'il les utilise il est alors rémunéré au taux
de salaire qu'il avait au 30 septembre 1983.

Les jours de maladie accumulés au 30 septembre 1983 et
non utilisés au 1er décembre 1983, conformément aux
dispositions de la présente lettre d'entente, sont ré-
munérés au taux de salaire du salarié au 30 septembre
1983 et ils sont payés le ou vers le 15 décembre 1983.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A QUEBEC,
ce 30 septembre 1983.

METRO LOUIS-EUGENE RHEAUME INC.

Par: Louis E. Rhéaume Robert P. Paré

UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE, LOCAL 503, CTC FTQ

Par: Robert P. Paré Karel Lambly