



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

A.N. (6646-01)

DÉPÔT

9418-5

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-28607-01</b>
Date	Signature <b>85-05-16</b>	Reception <b>85-05-24</b>	Durée	Du EMPLOYÉS	Au ÉTALÉS	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. des Employés des Etablissements Commerciaux d'Asbestos - CSD</b> <b>126 rue Brooks</b> <b>Sherbrooke, Qué</b> <b>J1H 4X8</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Coopérative des Consommateurs de la Région Asbestos-Richmond</b> <b>(Magasin d'Asbestos)</b> <b>511, 1<sup>ère</sup> Avenue</b> <b>Asbestos, Qué</b> <b>J1T 3P6</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Centrale des Synd. Démocratiques</b> <b>Att.: Mme Diane St-Louis</b> <b>1027 rue Pacifique</b> <b>Sherbrooke, Qué</b> <b>J1H 2G3</b>	Région <b>05-00</b> Activité <b>6310 (8)</b> Affiliation <b>05*</b>

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							
<b>ENTENTE: Retour au travail</b>							
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><b>Pierrette David /sg</b></td> <td><b>85-06-07</b></td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<b>Pierrette David /sg</b>	<b>85-06-07</b>
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>85-06-07</b>						

Four renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE

Les dispositions de la nouvelle convention collective de travail intervenue le 16 mai 1985 s'appliquent à compter de la date de retour au travail pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.

4.-

Il n'y aura aucune discrimination, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune personne reliée directement ou indirectement à

.../

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE: SYNDICAT DES EMPLOYES DES ETABLISSEMENTS  
COMMERCIAUX D'ASBESTOS (C.S.D.)

ET: COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE LA REGION  
ASBESTOS-RICHMOND (MAGASIN ASBESTOS)

\* \* \* \* \*

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

- 1.- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de l'Employeur le 26 mars 1985 sont rappelés au travail dès la reprise des opérations selon les termes de la convention à la tâche qu'ils remplissaient le 26 mars 1985. La reprise du travail pour plus de 80% des salariés doit se faire au plus tard le 21 mai 1985.
- 2.- Les salariés reprendront leur travail à compter du 21 mai 1985, sauf s'ils en sont incapables à cause de maladie, accident ou absence dans les cas de salariés éloignés de la région.  
  
Les salariés malades ou accidentés reprendront le travail dès que leur condition le permettra et dans le cas des salariés éloignés de la région, ils reprendront le travail au plus tard dans un délai de cinq (5) jours de leur rappel.
- 3.- Tous les salariés reprendront le travail et ce, avec tous leurs droits au sens de la convention collective de travail, comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail.  
  
Les dispositions de la nouvelle convention collective de travail intervenue le 16 mai 1985 s'appliquent à compter de la date de retour au travail pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 4.- Il n'y aura aucune discrimination, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune personne reliée directement ou indirectement à

- 4.- ... l'arrêt de travail et aux événements qui l'ont précédé, soit à cause de sa participation et en général au rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions.
- 5.- L'Employeur et le Syndicat, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toutes les démarches utiles à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure qu'ils auraient pu entreprendre contre toute personne ou organisme relié(e) directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'elle y a joué quant aux faits et événements qui sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 6.- L'Employeur s'engage à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant toute Cour ou Tribunal du Travail contre le Syndicat ou contre toute personne ou organisme relié(e) directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'il (qu'elle) y a joué quant aux événements et aux faits qui y sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 7.- Le Syndicat s'engage à ne prendre aucune procédure contre l'Employeur, ses membres ou ses représentants, pour tout incident qui aurait pu survenir avant comme pendant l'arrêt de travail.
- 8.- Le Syndicat s'engage à présenter à ses membres les dernières offres de l'Employeur et la présente entente de retour au travail.
- 9.- Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donne lieu.

3./

10.-

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, à ASBESTOS, ce 16 mai 1985.

SYNDICAT DES EMPLOYES DES  
ETABLISSEMENTS COMMERCIAUX  
D'ASBESTOS (CSD)

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE  
LA REGION ASBESTOS-RICHMOND  
(MAGASIN ASBESTOS)

René René  
Guergathe Martel  
Maria Gauthier  
Diane St-Louis  
Plus

Pascale Asselin  
J. Uls  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

A.N.º (6646-01)

DÉPÔT

Dépôt N.º: 850713A

1595-8

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 09418-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-28607-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-06-28		85-07-04		85-01-01	86-12-31	25

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés des établissements Commerciaux d'Asbestos (CSD)</b> 126 rue Brooks Sherbrooke, Québec J1H 4X8	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Coopérative des Consommateurs de la région Asbestos Richmond (magasin d'Asbestos)</b> 511-1 <sup>ère</sup> Avenue Asbestos, Québec J1T 3P6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Centrale des Syndicats démocratiques</b> Att: Francine Blais 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Québec J1H 2G3	Région <u>05-00</u> Activité <u>6310(8)</u> Affiliation <u>05</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Remarques

---

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
Pierrrette David /ms	85-07-26

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

003 (113)

**RECHERCHE**  
du 1<sup>er</sup> janvier 1985 au 31 décembre 1986.

\* \* \* \* \*

28607-01 (6646-01)

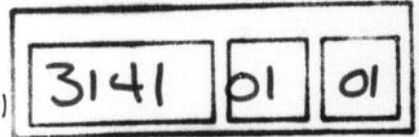
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE EN VERTU DU CODE DU TRAVAIL



ENTRE

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE LA  
REGION ABESTOS-RICHMOND (MAGASIN ASBESTOS)



Partie de première part,

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR OU LA PARTIE  
PATRONALE"

ET

SYNDICAT DES EMPLOYES DES ETABLISSEMENTS  
COMMERCIAUX D'ASBESTOS (CSD)

Partie de seconde part,

Ci-après appelée: "LE SYNDICAT"

Du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1986.

\* \* \* \* \*

TABIE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
1	RECONNAISSANCE ET AUTORITE	1
2	BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITION DES TERMES	1 - 2
3	REGIME SYNDICAL	2 - 3
4	DROITS DE LA DIRECTION	3 - 4
5	REPRESENTATION	4
6	ABSENCES SYNDICALES ET AFFICHAGE D'AVIS	4 - 5
7	ANCIENNETE	5 - 6 - 7
	MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE	
	AFFICHAGE	
	CONSERVATION ET ACCUMULATION DE L'ANCIENNETE	8 - 9
8	PROCEDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE	9 - 10 - 11
9	DROITS ACQUIS	11
10	SALAIRES	11 - 12
	DEFINITION DE L'EXPERIENCE	13
11	DISCIPLINE	13 - 14
12	PAIE	14
13	ASSURANCE GROUPE	14 - 15
14	MINIMUM DE PAIE	15
15	VETEMENTS DE TRAVAIL	15
16	VACANCES PAVEES	15 - 16 - 17
17	FETES CHOMEES ET PAVEES (TEMPS SUPPLEMENTAIRE)	17 - 18
18	CONGES SOCIAUX	19
	CONGE DE MATERNITE	19 - 20
19	CONGES PAVES EN CAS DE MALADIE	20 - 21
20	SEMAINE DE TRAVAIL (TEMPS SUPPLEMENTAIRE)	21 - 22 - 23
21	ANNEXES ET LETTRES ENTENTES	23
22	DISPOSITIONS PARTICULIERES	23
23	DISPOSITIONS GENERALES	23 - 24
24	DUREE DE LA CONVENTION	24 - 25
	ANNEXE A	26 - 27
	ANNEXE A1	28
	ANNEXE A2	29
	ANNEXE B	30 - 31
	ANNEXE C	32
	ANNEXE D	33 - 34 - 35
	ANNEXE E	36

1.-  
ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET AUTORITE

- 1.01 La partie patronale, c'est-à-dire Coopérative des Consommateurs de la région Asbestos-Richmond (Magasin Asbestos) reconnaît que le Syndicat des Employés des Etablissements Commerciaux d'Asbestos (CSD) est une association de salariées accréditée et qu'il est le seul agent négociateur autorisé à négocier avec elle une convention collective de travail pour les salariées actuels et futurs exerçant une des occupations comprises dans l'unité de négociation définie au certificat d'accréditation pour l'établissement concerné.

ARTICLE 2.- BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 C'est l'intention et le but des parties aux présentes que cette convention favorise les efforts réciproques dans la poursuite de relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur et les salariées.

2.02 Définition des termes

a) Gérant

désigne toute personne dirigeant une entreprise pour le compte d'un employeur et qui est le représentant officiel et à plein temps de l'Employeur dans ses relations avec ses salariées.

b) Salarié

Désigne tous les salariées de l'Employeur au sens du Code du Travail couverts par la présente convention.

c) Salarié régulier à temps plein

Désigne tout salarié qui a complété la période d'essai prévue à l'article 7.01 et qui exécute 25 heures et plus par semaine, et qui détient un poste de 25 heures et plus par semaine.

d) Salarié à l'essai

Désigne tout nouveau salarié embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à l'article 7.01.

e) Salarié régulier à temps partiel

Désigne tout salarié qui a complété la période d'essai prévue à l'article 7.01, qui exécute moins de 25 heures par semaine et qui détient un poste de moins de 25 heures par semaine.

f) Salarié occasionnel

Désigne tout salarié en surplus du personnel régulier temps plein et régulier temps partiel qui exécute moins de 25 heures par semaine sans détenir de poste, à la condition de ne causer aucun préjudice aux salariés réguliers temps plein et aux réguliers temps partiel.

g) Salarié supplémentaire

Désigne tout salarié embauché en plus du personnel régulier temps plein ou régulier temps partiel ou occasionnel durant la période du 15 novembre au 15 janvier et durant la période de vacance d'étudiants du 1er mai au 1er septembre, ainsi que les samedis de congé accordés en vertu de l'article 20.01, à la condition de ne causer aucun préjudice aux salariés réguliers temps plein, réguliers temps partiel ainsi qu'aux salariés occasionnels ayant complété leur période d'essai.

2.03

Règles d'interprétation

Les règles d'interprétation suivantes s'appliquent à cette convention:

1. Le genre masculin comprend les deux (2) sexes et le singulier comprend le pluriel à moins que le contexte n'indique le contraire.
2. Quel que soit le temps d'un verbe employé dans une disposition, cette disposition est tenue pour être en vigueur à toutes les époques et dans toutes les circonstances où elle peut s'appliquer.
3. La convention collective doit être lue et interprétée dans son ensemble.

ARTICLE 3.- REGIME SYNDICAL

3.01

Les parties conviennent que tous les salariés actuels doivent comme condition du maintien de leur emploi être et demeurer membres du Syndicat pour toute la durée de la présente convention.

- 3.02 Pour fin de syndicalisation seulement, tous les nouveaux salariés devront devenir membres du Syndicat à l'expiration de trente (30) jours de calendrier à compter du jour de leur entrée au service de l'Employeur.

Exemptions

- Ne sont pas tenus d'adhérer au Syndicat, les étudiants qui travaillent dans l'établissement commercial assujéti à la présente convention, durant la période des vacances d'été, soit du 1er mai au 31 août d'une année. Par contre, ces personnes devront payer les cotisations syndicales. Les salariés supplémentaires ne sont pas tenus d'adhérer au Syndicat et ne sont pas régis par la présente convention.
- 3.03 Au cas où les nouveaux salariés négligeraient de devenir membres dans le délai prescrit à l'article 3.02, le Syndicat aura le droit d'exiger immédiatement et sans délai que tel salarié soit remercié de ses services ou ne soit pas engagé.
- 3.04 L'Employeur, partie aux présentes, s'engage à fournir au Syndicat dans les dix (10) premiers jours de chaque mois suivant le prélèvement, la liste des cotisants et celle des nouveaux employés ainsi que la remise des cotisations perçues. La remise se fait par chèque à l'ordre du Syndicat.
- 3.05 L'Employeur prélève de la paie de chacun des salariés un montant égal à la cotisation syndicale telle que déterminée par le Syndicat et dont il est informé par document écrit par ce même Syndicat. Sur avis écrit de la part du salarié, l'Employeur accepte de faire la déduction du droit d'entrée nécessaire pour l'adhésion au Syndicat.
- 3.06 Advenant qu'un salarié soit expulsé des cadres du Syndicat, l'Employeur pourra garder ledit salarié à son emploi. Cependant, le salarié devra se conformer à l'article 3.05 comme condition du maintien de son emploi.

ARTICLE 4.- DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 C'est le droit de l'Employeur 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.

4.02 Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention, en vertu de l'article 4.01, peut être soumis pour enquête et règlement en conformité avec la procédure de grief.

4.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, du Syndicat ou des employés en vertu d'aucune loi applicable présente, fédérale, provinciale ou municipale.

ARTICLE 5.- REPRESENTATION

5.01 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à le reconnaître et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous pour discussion et le règlement des griefs. Il en est de même pour tout représentant mandaté par la partie patronale et les dispositions précédentes s'appliquent mutatis mutandis au représentant de la partie patronale.

ARTICLE 6.- ABSENCES SYNDICALES ET AFFICHAGE D'AVIS

6.01 Le Syndicat désigne un représentant par établissement parmi les salariés de l'Employeur et ce représentant sera reconnu comme tel par l'Employeur; cependant, le Syndicat pourra nommer tout autre représentant pour remplacer le représentant ci-haut mentionné en cas d'absence ou d'incapacité.

6.02 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom de son représentant ainsi que de tout changement qui pourrait se produire, avant que l'Employeur ne soit obligé de le reconnaître.

6.03 Il est entendu que le représentant du Syndicat a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur et s'il est nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail et à l'établissement de son Employeur, il demandera la permission à son supérieur immédiat avant de s'occuper de ce ou ces griefs et cela sans perte de salaire; de telles rencontres doivent avoir lieu le plus tôt possible mais de toute façon dans les huit (8) heures de travail suivant la demande.

6.04 a) L'Employeur reconnaît que le Syndicat peut nommer des officiers supérieurs parmi ses salariés réguliers lesquels pourront être aussi représentants syndicaux dans l'établissement de l'Employeur.

- b) Les délégués choisis par le Syndicat et après avoir avisé l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance, peuvent s'absenter de leur travail (sans paie) pour participer à des activités syndicales officielles telles que, mais sans s'y limiter, congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par d'autres organismes auxquels le Syndicat est affilié. Aux fins du présent paragraphe, il n'y aura pas plus d'un (1) délégué par département avec un maximum de trente (30) jours ouvrables par année pour l'établissement; les absences pour arbitrage et les négociations ne sont pas incluses dans cette période de trente (30) jours; les jeudis, vendredis et les semaines où il y a un jour férié un maximum de deux délégués pourront s'absenter en même temps.

Les départements sont définis comme suit:

- Fruits-Légumes et Viandes
- Epicerie et expédition
- Caisse et aide général

6.05

L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage approprié.

ARTICLE 7.- ANCIENNETE

7.01

- a) Tout nouveau salarié temps plein acquiert son ancienneté après 60 jours de calendrier pour le même employeur. Après 60 jours de calendrier, l'ancienneté compte à la date d'embauche.
- b) Tout nouveau salarié régulier temps partiel acquiert son ancienneté après 90 jours de calendrier pour le même employeur. Après ces 90 jours de calendrier, l'ancienneté compte à la date d'embauche pour les heures travaillées.
- c) Tout nouveau salarié occasionnel acquiert son ancienneté après 650 heures travaillées pour le même employeur. Après ces 650 heures travaillées, l'ancienneté compte à la date d'embauche pour les heures travaillées.
- d) L'ancienneté du salarié régulier à temps plein, embauché avant le 1er janvier 1985 et le salarié régulier à temps plein embauché après le 1er janvier 1985 et qui effectue trente-cinq (35) heures et plus est la durée de service continu du salarié chez l'Employeur.

- e) L'ancienneté du salarié régulier à temps partiel et occasionnel est la durée de service continu en année, mois, semaines, jours et heures chez l'Employeur. Il sera accordé un mois d'ancienneté à ces salariés pour chaque 172 heures travaillées.
- f) L'ancienneté des salariés réguliers à temps plein, embauché après le 1er janvier 1985 et qui exécute 25 heures et plus mais moins de 35 heures par semaine, sera la même que celle des salariés réguliers temps partiel et occasionnels, c'est-à-dire 172 heures travaillées égalent 1 mois d'ancienneté.
- g) En cas d'égalité en matière d'ancienneté, le salarié régulier temps plein aura priorité sur le salarié régulier temps partiel et sur le salarié occasionnel, le salarié temps partiel aura priorité sur le salarié occasionnel.
- h) Avant d'embaucher du personnel de l'extérieur, l'Employeur sera tenu de considérer les salariés occasionnels ayant complété leur période d'essai.
- i) Pour tout salarié à l'emploi le 1er janvier 1985 qui obtient un poste de temps plein 25 heures et plus, verra son ancienneté calculée selon le paragraphe d).
- j) Au cours du mois de janvier de chaque année, l'Employeur fera parvenir au Syndicat la liste d'ancienneté des salariés de même que leur classification et les taux de salaires, salariés temps plein, temps partiel et occasionnels. La liste officielle pour l'ancienneté apparaît à l'annexe "D" des présentes.

7.02

Mouvement de main-d'oeuvre

- a) Dans tous les cas de déplacement, mise à pied, promotion et réengagement, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales de l'emploi concerné. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Le salarié aura droit à une période d'adaptation maximum de trente (30) jours de travail.

- b) Advenant que le salarié ne puisse remplir dans le délai ci-dessus mentionné les exigences normales de la tâche, il sera retourné à son ancienne tâche sans préjudice aux droits qu'il avait au moment où il a changé d'occupation.

Le salarié peut, sans préjudice en en tout temps, lors de sa période d'adaptation, retourner à son ancienne fonction. Dans ce cas, le salarié recevra le salaire qu'il avait avant la période d'adaptation.

7.03

Ce droit d'ancienneté sera reconnu dans l'ordre de préférence suivant:

1. d'abord les salariés de l'établissement concerné;
2. ensuite les salariés des autres établissements du même employeur groupés dans un même syndicat. Les établissements devront se trouver dans les limites de la ville d'Asbestos.

7.04

#### AFFICHAGE

Dans le cas d'un poste vacant ou de la création d'un nouveau poste, l'Employeur s'engage à afficher celui-ci selon la procédure qui suit:

- a) chaque emploi vacant ou nouveau poste sera affiché pendant cinq (5) jours de travail consécutifs à l'établissement de l'Employeur. Les informations suivantes devront apparaître sur la formule d'emploi vacant:
  1. titre du poste;
  2. description des responsabilités;
  3. taux de salaire de la tâche;
  4. nombre d'heures, 25 heures et plus - moins de 25 heures.
- b) les salariés désireux de soumettre leur candidature devront, dans les cinq (5) jours de travail qui suivent le début de l'affichage, transmettre leur demande à l'Employeur. A cet effet, le salarié signera l'avis de poste vacant;
- c) l'Employeur établira son choix d'après les paragraphes 7.02 et 7.03;
- d) lorsqu'un salarié est promu à un poste supérieur au sien, il doit recevoir immédiatement les titres et salaires attachés à ses nouvelles attributions;

Toutefois, l'on ne considérera pas comme une promotion tout remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie, accident, vacances, permission et, de toute façon dans le cas d'occupation d'une fonction pour moins de trente (30) jours ouvrables. Le salarié appelé à remplacer un autre salarié absent pour les raisons mentionnées au paragraphe

précédent reprendra son poste normal une fois l'absence terminée, l'absent reprenant aussi son poste normal car, tous ces remplacements sont considérés comme étant temporaires. Dans ces cas, l'article 10.05 s'applique;

- e) Dans tous les cas de remplacement, l'Employeur offrira le poste aux salariés par ordre d'ancienneté et obligera, si personne n'accepte, par ordre inverse d'ancienneté pourvu que le salarié concerné remplisse les exigences normales du poste;
- f) Plusieurs établissements possédés par le même employeur et couverts par la même convention constituent une seule unité aux fins du présent article;
- g) Toute personne qui, à la demande du Directeur de l'établissement, remplace un employé non régi par la convention collective, voit son salaire augmenté de \$5.00 pour chaque jour complet de travail où elle est appelée à remplacer la personne absente.

7.05

L'Employeur ne peut engager un salarié à temps partiel durant une première partie de la semaine et le remplacer durant le reste de la semaine par un autre salarié à temps partiel dans le but de priver un salarié régulier à temps plein de son emploi ou retarder l'embauche du salarié régulier à temps plein.

7.06

#### Conservation et accumulation de l'ancienneté

Dans tous les cas, le salarié à temps plein, à temps partiel ou occasionnel conserve et accumule ses droits d'ancienneté sauf, dans l'un des cas suivants où il les perd:

- a) démission écrite ou devant témoin;
- b) pour congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
- c) pour une absence de maladie, mise à pied, accident autre qu'un accident de travail, d'une durée excédant dix-huit (18) mois;
- d) si à la suite d'une mise à pied, le salarié ne reprend pas le travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception par lettre recommandée d'un avis de rappel; toutefois, le salarié doit, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non son travail; ces délais ne s'appliquent pas si le défaut de donner avis est dû à la maladie, à un accident ou à un autre cause justifiable, hors du contrôle du salarié.

e) pour une absence sans raison valable ou non motivée excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs.

#### ARTICLE 8.- PROCEDURE DE GRIEF

8.01 Tout grief relatif à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention affectant un salarié, un groupe de salariés, tous les salariés et le Syndicat, sera solutionné de la façon suivante:

Les salariés sont libres de présenter les griefs individuellement ou en groupe selon leur désir et peuvent être accompagnés d'un représentant syndical. De plus, le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier une session de créance de la part d'un ou de plusieurs salariés.

8.02

#### PREMIERE ETAPE

Par écrit au Gérant de l'établissement ou son remplaçant;

Le salarié, seul ou accompagné de son représentant soumet son grief par écrit en précisant la mésentente donnant lieu au grief et la référence aux articles de la convention collective, au Gérant de l'établissement ou son remplaçant, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la mésentente qui a donné lieu au grief. Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour au travail.

Le Gérant de l'établissement ou son remplaçant doit rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.

8.03

#### DEUXIEME ETAPE

Par écrit au représentant de l'Employeur;

Si le Gérant de l'établissement ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief ou si le salarié n'est pas satisfait de la réponse, il réfère son grief au Syndicat qui peut en appeler par écrit au représentant de l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse ou l'expiration du délai.

Le représentant de l'Employeur doit alors rendre sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à la deuxième étape.

8.04 Toutes les décisions que peuvent prendre les parties contractantes conformément au paragraphe 8.03 et qui sont de nature à régler définitivement un grief sont finales et lient les parties. Les décisions doivent être écrites et signées par un représentant mandaté par chacune d'elles.

8.05 Tout grief qui n'a pas été réglé à la deuxième étape ou pour lequel il n'y a pas eu de réponse dans les délais prévus à cette deuxième étape, peut être soumis dans les trente (30) jours de calendrier à l'arbitrage suivant les dispositions de la convention.

8.06 Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief ainsi qu'un vice de forme dans les délais, sauf pour le délai de présentation, n'entraînent pas de ce fait l'annulation du grief.

8.07 Les parties d'un commun accord peuvent s'écarter de la procédure de grief et d'arbitrage.

8.08

#### ARBITRAGE

a) Dans les trente (30) jours suivant la communication à l'autre partie de la décision de soumettre le grief à l'arbitrage, les parties tentent d'en venir à une entente quant au choix de l'arbitre. A défaut d'entente, ledit arbitre sera nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

#### b) FONCTIONS ET POUVOIRS DE L'ARBITRE

L'arbitre à qui un grief a été référé devra, dans le plus bref délai possible, convoquer les représentants des parties, entendre la preuve et les arguments de chacune des parties et rendre une décision écrite et motivée qu'il adressera en double exemplaire à chacune des parties, dans les trente (30) jours suivant la réception des arguments des parties.

Les deux parties conviennent de coopérer pour assurer la célérité et l'efficacité de l'arbitrage.

La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, changer, soustraire ou d'ajouter quoi que ce soit à cette convention. Cependant, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction imposée par l'Employeur ou la décision qu'il a rendue.

c) Toute décision arbitrale lie les parties et est exécutoire. Elle devra être appliquée dans les délais indiqués dans la décision et si les délais ont été omis dans la sentence, celle-ci devra être appliquée le lundi de la semaine suivant la communication aux parties.

d) HONORAIRES ET FRAIS

Chacune des parties convient de payer cinquante pourcent (50%) de la note des honoraires et des frais que l'arbitre soumettra avec sa décision.

e) Les délais prévus à l'article 8.02 ne s'appliquent pas lorsque le paiement du salaire de ce salarié ou d'un autre avantage monétaire lui semble entaché d'une erreur ou d'un défaut de calcul. Si la réponse n'est pas satisfaisante, le cas sera soumis directement à la deuxième étape de la procédure de grief.

f) Tout grief de congédiement peut être soumis par écrit, directement à la deuxième étape de la procédure de grief.

ARTICLE 9.- DROITS ACQUIS

9.01 A moins d'une stipulation expresse ou contraire dans la présente convention, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis collectifs, soit en vertu de l'usage ou de la coutume particulière, à chaque entreprise concernée dont ils jouissent actuellement.

ARTICLE 10.- SALAIRES

10.01 Les taux de salaire en vigueur sont prévus à l'annexe "A", "A-1" et "A-2" des présentes.

10.02 Dans aucun cas, soit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée, l'Employeur ne pourra réduire le salaire horaire ou hebdomadaire de ses employés et aucun employé ne devra être embauché dans le but d'en remplacer un autre à salaire inférieur.

10.03 a) Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes avantages et salaires.

b) L'Employeur informera le Syndicat de tout changement dans le salaire des autres salariés.

10.04

En cas de modification majeure sur une base permanente d'une tâche actuelle ou en cas de création d'une nouvelle tâche au cours de la durée des présentes, les deux parties se rencontreront sans délai pour négocier le salaire et les autres conditions de cette tâche en tenant compte du salaire et des conditions des autres tâches similaires ou comparables. Si une des parties croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, l'Employeur pourra appliquer le taux de salaire qu'il propose et le Syndicat pourra recourir directement à l'arbitrage prévu dans la présente convention.

10.05

- a) Tout salarié temps plein appelé temporairement à remplir une tâche dont le salaire est inférieur à celui de sa fonction, garde son salaire régulier si celui-ci est plus élevé. Si le salaire prévu pour sa nouvelle tâche est plus élevé que son salaire régulier, le salarié aura droit au salaire plus élevé à la condition qu'il accomplisse cette fonction pour une période de deux (2) jours de travail dans la même semaine et dans ce cas, il sera rémunéré au taux le plus élevé et ce, rétroactivement au début de cette période, c'est-à-dire le taux de base de l'autre classification et recevra le salaire le plus élevé pour le temps de remplacement effectué si le salarié a déjà rempli le poste cinq (5) jours ouvrables.
- b) Tout salarié temps partiel et occasionnel appelé à remplacer temporairement un salarié régulier temps plein dont le taux de salaire est inférieur à son taux de salaire, garde son taux de salaire régulier. Cependant il aura droit aux mêmes avantages (congé de maladie, congé mobile, etc...) et au taux de salaire de débutant de la classe de celui qu'il remplace, si son taux de salaire est inférieur, après trois (3) mois de remplacement consécutif sur une fonction ou une autre. Ce salaire et ces avantages débiteront le premier (1er) jour après ces trois (3) mois de remplacement et sera jusqu'à la fin du ou des remplacements seulement. Ces remplacements seront offerts par ancienneté et devront indiquer la période de remplacement. Le Syndicat et le salarié seront avisés par écrit. Ce salarié conserve son statut temps partiel ou occasionnel pendant ce ou ces remplacements. Copie du formulaire de remplacement apparaît à l'annexe E des présentes avec son mode de fonctionnement.

10.06

#### DEFINITION DE L'EXPERIENCE

Dans l'application des échelles de salaire, les années d'expérience accumulées au service d'un ou des employeurs dans un commerce de même nature, sont cumulatives. De plus, elles sont transportables d'un établissement à un autre à son départ.

Lorsque dans la présente convention, on réfère à l'expérience d'un salarié, le terme expérience déborde les cadres de l'ancienneté en englobant la durée totale de l'expérience acquise par un salarié dans une fonction déterminée pour le compte de tous les employeurs dans un commerce de même nature au service desquels on a pu être au cours de ladite expérience.

Il incombe à tout nouveau salarié qui n'a pas atteint le taux maximum de sa classification de faire la preuve de son expérience acquise chez d'autres employeurs avant qu'il n'ait complété sa période d'essai.

#### ARTICLE 11.- DISCIPLINE

- 11.01 Les parties conviennent que la réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité, la nature ou la fréquence de l'offense reprochée et qu'en aucun cas, le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire ne se verra privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.
- 11.02 Aucun salarié ayant complété sa période d'essai ne sera congédié ou suspendu sans avoir au préalable reçu un avis écrit et avec copie au Syndicat. La seule exception est celle ayant trait au cas de congédiement ou de suspension pour faute grave.
- Toute mesure disciplinaire qui date de plus de six (6) mois ne peut être invoquée par l'Employeur dans le cas d'une nouvelle offense.
- Dans tous les cas, l'Employeur doit transmettre par écrit aux salariés dont copie au Syndicat les raisons de toute réprimande écrite, tout congédiement ou toute suspension.
- Il est entendu que les avertissements seront donnés avec courtoisie et privément ou en la présence du représentant syndical.
- 11.03 Toute divergence de vue concernant l'interprétation ou l'application de la présente clause est sujette à la procédure de grief et il est convenu qu'un salarié suspendu ou congédié qui, au cours de la procédure de grief et d'arbitrage sera considéré comme ayant été trop sévèrement ou injustement puni aura droit au remboursement partiel ou total, selon le cas, du salaire perdu subi par le salarié. S'il est établi qu'un salarié a été congédié ou

suspendu injustement, ce dernier sera réinstallé dans sa fonction habituelle et l'arbitre établira la compensation pour la perte de salaire subie par le salarié en tenant compte toutefois du salaire que le salarié a gagné dans l'intervalle.

11.04

Le salarié qui reçoit un avis prévu au présent article doit en accuser réception à la demande de l'Employeur en signant les copies dont une copie est remise au salarié; cependant, l'Employeur pourra se servir de tous autres modes de signification tels que lettres recommandées, etc... La signature du salarié sur l'accusé de réception sous quelque forme que ce soit, ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité de sa part.

Toute mesure disciplinaire servie au salarié est nulle et non-avenue si elle est donnée en vertu d'un incident qui serait survenu plus de trente (30) jours avant l'expiration de cette mesure.

#### ARTICLE 12.- PAIE

12.01

La rémunération du salarié doit lui être payée par l'Employeur à chaque semaine, au plus tard le jeudi avant-midi. Si le jeudi est un jour chômé, la rémunération doit être versée le vendredi. Si le vendredi est aussi un jour chômé, la rémunération doit être versée le mercredi précédent.

12.02

Les détails suivants doivent apparaître sur le talon du chèque:

- nom et prénom du salarié,
- taux horaire,
- heures régulières,
- heures supplémentaires,
- total du salaire gagné à temps simple,
- total du salaire gagné à temps supplémentaire,
- grand total du salaire brut,
- déductions,
- total du salaire net,
- période de la paie,
- cumul des heures.

#### ARTICLE 13.- ASSURANCE-GROUPE

13.01

Chaque employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance pour la durée de la présente convention. Chaque employeur accepte de contribuer un montant égal à 50% de la prime globale de l'assurance et d'affecter ce montant au paiement des cotisations requises pour défrayer le coût de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie, le coût de l'assurance-salaire étant défrayé en entier par la contribution de chaque salarié.

- 13.02 Avenant l'établissement d'un plan d'assurance collective par législation fédérale ou provinciale ou l'amélioration d'un plan existant, les parts de prime nette du salarié et de l'Employeur libérées par ledit plan serviront à l'achat de bénéfices additionnels.
- 13.03 L'Employeur s'engage à défrayer le coût total de l'assurance-groupe, à compter de la première journée, à la condition que l'absence compensable le soit pour une maladie ou un accident dont la durée est de plus de deux (2) mois. L'Employeur ne prend pas cet engagement pour les salariées en congé de maternité sauf si les salariées en font la demande et accepte de défrayer la moitié des coûts.

ARTICLE 14.- MINIMUM DE PAIE

- 14.01 Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières sans avoir été avisé du contraire au préalable, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier.
- 14.02 Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'entreprise devra recevoir un minimum de trois (3) heures à temps et demi.

ARTICLE 15.- VETEMENTS DE TRAVAIL

- 15.01 L'Employeur convient de fournir gratuitement à ses salariées les uniformes, costumes spéciaux et autres pièces vestimentaires dont le salarié peut avoir besoin dans l'exécution de ses fonctions.
- 15.02 L'Employeur convient en outre d'entretenir les pièces vestimentaires ainsi fournies à ses frais et au besoin, sauf dans le cas des caissières qui portent un vêtement de nylon.

ARTICLE 16.- VACANCES PAYEES

- 16.01 Les salariées régis par la présente convention auront droit chaque année, aux vacances payées comme suit:
- Moins d'un (1) an de service continu au 30 avril courant: une (1) journée par mois, avec maximum de dix (10) jours ouvrables par année, sur la base du salaire hebdomadaire régulier.
- Après un (1) an de service continu à l'anniversaire de l'embauche du salarié: deux (2) semaines de vacances sur la base du salaire hebdomadaire régulier.

Après quatre (4) ans de service continu à l'anniversaire de l'embauche du salarié: trois (3) semaines de vacances sur la base du salaire hebdomadaire régulier.

Après huit (8) ans de service continu à l'anniversaire de l'embauche du salarié: quatre (4) semaines de vacances sur la base du salaire hebdomadaire régulier.

Après dix-huit (18) ans de service continu à l'anniversaire de l'embauche du salarié: cinq (5) semaines de vacances sur la base du salaire hebdomadaire régulier.

Cependant, les employés qui effectuent régulièrement moins de quarante (40) heures par semaine recevront en guise de paiement de vacances, 4%, 6%, 8% ou 10% selon le cas du salaire total gagné durant la période s'étendant du 1er mai au 30 avril de l'année courante.

Les salariés réguliers temps plein embauchés après le 1er janvier 1985 qui effectuent plus de vingt-cinq (25) heures mais moins de trente-cinq (35) heures, les salariés réguliers temps partiel et les occasionnels verront leurs années de service continu se calculer par le nombre d'heures travaillées. Chaque salarié devra compléter 2080 heures pour se faire reconnaître un (1) an au sens de l'article 16. Cependant, la Loi des Normes s'applique pour les moins de un (1) an.

16.02

Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du salaire de vacance au moment de leur départ calculé du 1er mai à la date de leur départ d'après 4%, 6%, 8% ou 10% de leurs gains tel qu'appliquable depuis le 1er mai.

16.03

La période annuelle de congé d'un salarié doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier. Cependant, dans le cas d'un salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, à moins d'entente contraire intervenue entre eux, les semaines additionnelles de vacances seront séparées des deux (2) premières et prises à une date convenue entre l'Employeur et l'intéressé.

La période normale de vacances s'établit du 1er mai au 15 septembre. Cependant, le salarié peut prendre toute autre période de l'année à l'exception de la période du 1er décembre au 5 janvier.

Les vacances sont accordées selon l'ancienneté générale mais à l'intérieur d'un département. Le choix des vacances doit être fait avant le 15 avril de chaque année et affiché à l'intention des salariés avant le 1er mai.

16.04 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération de vacances.

16.05 Au cas où il y aurait un congé payé mentionné à l'article 17 qui suit, qui coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci aura le choix d'en recevoir le paiement ou de prendre un congé à une date ultérieure à être fixé après entente entre l'Employeur et le salarié.

16.06 VACANCES NON PAVEES

Les salariés réguliers auront droit à deux semaines de vacances additionnelles à leur frais; ces vacances sans solde pourront être accordées à l'intérieur des périodes suivantes: du 15 septembre au 15 novembre et du 15 janvier au 31 mai; la demande devra être faite quinze (15) jours à l'avance et la priorité sera accordée selon l'ancienneté à l'intérieur des départements; l'Employeur permettra un tel congé sans solde à un maximum de un (1) salarié régulier par département, en même temps.

ARTICLE 17.- FETES CHÔMEES ET PAVEES

17.01 Les fêtes chômées qui suivent sont payées quel que soit le jour où elles tombent:

Premier de l'An,  
2 janvier,  
Lundi de Pâques,  
Fête Nationale,  
1er juillet,  
Fête du Travail,  
Action de Grâces,  
Jour de Noël,  
Lendemain de Noël,  
Tout autre jour déterminé par proclamation du Lieutenant-Gouverneur en Conseil.

Pour qu'un salarié régulier temps partiel et occasionnel bénéficie de ces congés, il devra être cédulé pour travailler le jour de la fête chômée et il sera rémunéré au prorata des heures cédulées.

Le salarié temps plein ayant complété sa période d'essai aura droit de prendre un jour mobile de congé à une date fixée après entente entre l'Employeur et le salarié.

- 17.02 Ces jours de fêtes chômés et payés n'affectent en rien la paie régulière du salarié s'ils tombent un jour ouvrable; cependant, si le jour de fête tombe pendant la journée de congé hebdomadaire du salarié ou un dimanche, le salarié ne perd pas ce congé mais, il aura le choix d'en recevoir le paiement ou de prendre un congé à une date ultérieure à être fixée après entente entre l'Employeur et le salarié.
- 17.03 Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fêtes chômés et payés énumérés au paragraphe 17.01 qui précèdent, sera rémunéré au taux et demi du salaire en plus du paiement de la fête.
- 17.04 Calcul du salaire pour le temps supplémentaire
- Le travail supplémentaire de tout salarié est rémunéré sur une base horaire en divisant le salaire régulier hebdomadaire du salarié par le nombre d'heures régulières et hebdomadaires de travail prévues à la convention. On tient également compte de ce calcul pour établir le salaire d'un salarié accomplissant un travail supplémentaire pour une fraction d'heure.
- 17.05 Les salariés réguliers auront droit à un congé sans solde pour une période ferme de six (6) mois de calendrier pour activités diverses; la demande pour un tel congé, devra être faite trente (30) jours à l'avance par écrit en mentionnant les raisons de la demande d'un tel congé et l'ancienneté déterminera quel salarié pourra bénéficier d'un tel congé; l'Employeur accordera ce congé sans solde à jamais plus de un (1) salarié régulier en même temps; il est entendu que l'ancienneté ne se perd pas mais ne s'accumule pas pendant cette période, ni aucun avantage de la présente convention.
- Un tel congé ne sera pas accordé si le salarié l'utilise pour travailler chez un concurrent ou pour opérer un commerce en alimentation y compris une boucherie.
- Le salarié régulier ayant bénéficié de ce congé sans solde sera considéré comme ayant quitté son emploi, s'il ne se présente pas au travail le jour prévu, sauf si ce défaut de se présenter est dû à la maladie ou accident ou à une autre cause majeure hors du contrôle du salarié.

19.-  
ARTICLE 18.- CONGES SOCIAUX

18.01

Tout salarié a droit aux congés sociaux suivants, sans perte de salaire:

- a) dans le cas du décès du conjoint ou de son enfant: sept (7) jours de calendrier à compter du décès;
- b) dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur: cinq (5) jours de calendrier à compter du décès;
- c) dans le cas du décès de beau-père, de belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur: trois (3) jours de calendrier; pour ces cas, il s'agit ou du lien par alliance ou du lien créé par cohabitation de fait public pendant au moins un (1) an;
- d) dans le cas du décès du grand-père, de la grand-mère: un (1) jour de calendrier;
- e) à l'occasion de la naissance d'un enfant: 1 (1) jour soit le jour de la naissance;
- f) dans le cas du mariage d'un enfant ou du salarié: le jour du mariage.

Pour obtenir le paiement du congé prévu dans le cas de décès ou de mariage, le salarié doit assister aux funérailles ou au mariage concerné.

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et seuls les jours ouvrables sont payés.

Pour qu'un salarié régulier temps partiel et occasionnel bénéficie des congés sociaux, il devra être cédulé pour travailler ces jours. Il sera rémunéré au prorata des heures cédulées.

18.02

CONGE DE MATERNITE

La salariée enceinte a droit à un congé maternité sans solde à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin, et le congé débute au moment déterminé par le médecin. La salariée doit reprendre son travail dans les cent-vingt (120) jours suivant l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter avant la quatrième semaine suivant l'accouchement, elle doit fournir un certificat médical.

La salariée doit donner un avis écrit à l'Employeur d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter de la date qu'elle prévoit. Elle doit, par la même occasion indiquer la date prévue de son accouchement. En accordant un permis d'absence, la Compagnie garantit à l'employée un poste de même nature que celui qu'elle quitte temporairement et les mêmes conditions. D'ailleurs, à cet effet, l'Employeur s'engage à respecter la réglementation provinciale actuellement en vigueur sur le congé de maternité.

Après avoir épuisé les congés qui lui sont dûs pour une absence pour maternité, une salariée peut obtenir un congé sans solde d'une durée ne devant pas dépasser un (1) an. Pendant cette période, la salariée concernée continue d'accumuler son ancienneté et à son retour, elle est placée au travail qu'elle occupait au moment de son départ.

- 18.03 Tout salarié qui procède à l'adoption d'un enfant peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) mois. A cet effet, la salariée doit faire la demande au moins quinze (15) jours à l'avance.
- 18.04 Tout salarié temps plein ou temps partiel qui est choisi comme juré ou est appelé à servir comme juré reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Cependant, il appartient au salarié de prouver que son absence est causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

#### ARTICLE 19.- CONGES PAYES EN CAS DE MALADIE

- 19.01 Tout salarié régulier temps plein ayant complété sa période d'essai bénéficie de jours de maladie à raison d'un maximum de sept (7) jours par année. Ce bénéfice s'applique au salarié absent du travail pour cause de maladie. Il ne serait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

Le salarié régulier temps plein embauché après le 1er janvier 1985 qui effectue plus de vingt-cinq (25) heures mais moins de trente-cinq (35) heures bénéficie des congés payés au prorata des heures travaillées.

Le salarié régulier temps partiel et occasionnel n'a pas droit aux jours de maladie sauf lorsqu'il effectue des remplacements tel qu'établi à l'article 10.05.

Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir son gérant de marché ou en son absence, l'assistant-gérant avant l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail ou au plus tard deux (2) heures après l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail et en même temps, il doit aussi donner les informations suivantes:

- pourquoi il ne peut se rapporter au travail,
- la durée approximative de son absence,
- comment son gérant peut le contacter durant son absence si possible,
- dans le cas d'absences répétées, une preuve de maladie sera exigible dès la première journée d'absence si l'Employeur le juge nécessaire,
- une absence pour grossesse n'est pas considérée comme une absence applicable aux jours de maladie cumulatifs.

Si un salarié n'utilise pas le maximum des jours de maladie précédemment mentionné au cours de chaque année de convention collective, la portion non-utilisée de ces jours de maladie accumulés lui est payée le ou vers le 30 janvier de chaque année.

Le salarié quittant le service de l'Employeur qui a complété sa période d'essai recevra à son taux de salaire les journées de maladie non-utilisées et non-payées qui restent à son crédit. Les journées de maladie s'accumulent à raison de 7/12 de jour par mois. Si le salarié a utilisé plus de jours de maladie que son crédit ne l'indique, il devra rembourser la différence à l'Employeur.

## ARTICLE 20.- SEMAINE DE TRAVAIL

### 20.01

#### ALIMENTATION

La semaine régulière de travail des salariées est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail entre le lundi et le samedi inclusivement et ce, aux conditions suivantes:

- a) Chaque salarié aura droit à quarante-huit (48) heures consécutives de congé cédulé selon l'une des deux (2) formules suivantes: samedi et dimanche, dimanche et lundi.
- b) Les heures de travail cédulées seront continues à l'exception de la période de repas.
- c) Le salarié aura droit à une (1) heure pour le dîner et une (1) heure pour le souper.

- d) Chaque établissement doit transmettre copie de la cédule de travail au Syndicat.
- e) Lorsqu'une fête chômée et payée survient durant une semaine régulière, la semaine régulière de travail est donc réduite à trente-deux (32) heures. Si deux (2) fêtes chômées et payées tombent dans une même semaine, la semaine régulière de travail est donc réduite à vingt-quatre (24) heures pour le service de l'alimentation.
- f) Une fois par mois, le salarié régulier temps plein pourra prendre un samedi de congé non rémunéré; ce congé sera accordé selon les besoins du service; le salarié devra aviser l'Employeur un (1) mois à l'avance et pourra à ce moment si l'Employeur requiert ses services, arranger un horaire pour travailler plus d'heures certaines semaines dans le mois et ceci, à temps simple.

Il est entendu qu'un salarié supplémentaire pourra faire ces remplacements à la condition de ne pas causer de préjudice au salarié temps partiel et occasionnel ayant complété sa période d'essai; il est aussi entendu que dans l'application de ce congé, le paragraphe 5 de l'article 20.02 ne s'applique pas.

20.02

Tout travail exécuté par un salarié régi par la présente convention sera rémunéré à taux et demi du salaire régulier:

1. en dehors et en sus de la journée ou de la semaine régulière du salarié;
2. avant 8:30 heures le matin;
3. après 18:00 heures les lundi, mardi, mercredi;  
après 21:00 heures les jeudi et vendredi;  
après 16:00 heures le samedi;
4. pendant les heures de congés cédulés;
5. dans l'alimentation, si le salarié est tenu de travailler plus d'un (1) soir par semaine après 18:00 heures.

20.03

Tout travail exécuté le dimanche sera payé au taux de salaire double.

20.04 Le temps supplémentaire du salarié, dans le cas d'une vente à terminer, sera payé pour le temps effectivement travaillé si la durée du travail dépasse cinq (5) minutes l'heure de la fermeture.

Un ou des salariés pourront assurer le service aux clients qui complèteraient leurs achats après les heures de fermeture; tel offre sera faite selon l'ancienneté.

20.05 Tout salarié bénéficiera d'une pause de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi, hors de sa zone de travail et autant que possible vers le milieu de chaque période de travail.

Tout salarié devant travailler plus d'une (1) heure en temps supplémentaire le même jour, aura droit à une période additionnelle de repos d'une durée de quinze (15) minutes. Cette dernière période de repos sera prise avant le début des heures supplémentaires.

Advenant que cette période de repos n'ait pas pu être prise, elle sera payée au salarié.

ARTICLE 21.- ANNEXES

21.01 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 22.- DISPOSITIONS PARTICULIERES

22.01 CONTRAT INDIVIDUEL

La présente convention a préséance sur tout contrat individuel de travail. Il est prohibé de stipuler dans un tel contrat des salaires et des conditions de travail inférieurs à ceux prévus à la présente convention. Le cas échéant, une telle disposition inférieure dans un contrat individuel serait considérée comme amendée pour faire place à la disposition correspondante dans la présente convention.

ARTICLE 23.- DISPOSITIONS GENERALES

23.01 Tout salarié victime d'un accident de travail nécessitant un arrêt ou absence du travail ne subit aucune perte de salaire pour la journée même de l'évènement.

- 23.02 Les parties conviennent que ni elles, ni leurs membres respectifs ne pourront exercer quelque discrimination que ce soit à l'endroit de l'une des personnes régies par la présente convention.
- 23.03 L'Employeur s'engage à prendre toutes les dispositions afin de maintenir la santé et la sécurité des salariés.
- 23.04 Tout vêtement, partie de vêtement ou équipement de sécurité requis par la Loi des Accidents du Travail, sont fournis par l'Employeur et entretenus à ses frais.
- 23.05 L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins conforme au règlement no. 33 des Règlements de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail qui doit être accessible en tout temps par tous les salariés.
- 23.06 RETENUES SUR LE SALAIRE

Aucune retenue ne devra être faite sur le salaire d'un(e) caissier(ère) pour argent manquant à la fin d'une journée de travail si le(la) caissier(ère) concerné(e) n'a pas l'entière responsabilité de sa caisse.

Pour fins d'application du présent article, avoir la responsabilité entière d'une caisse, signifie qu'il(elle) est le(la) seul à y faire des entrées et des sorties d'argent et qu'il(elle) a la responsabilité de vérifier les argents au commencement et à la fin de sa journée de travail et que pendant qu'il(elle) s'absente pour les repas ou pour toute autre chose, sa caisse soit fermée et qu'il(elle) en possède la clef. Le(la) caissier(ère) ne sera pas responsable des erreurs d'argent manquant dont le total est inférieur à quarante (\$40.00) par mois.

Aucune retenue ne pourra être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention, pour des dommages causés à l'Employeur ou pour toute autre considération, sans une autorisation écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires, telles que impôts, assurance-chômage, etc...

ARTICLE 24.- DUREE DE LA CONVENTION

- 24.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter du 1er janvier 1985 et le demeure jusqu'au 31 décembre 1986.
- 24.02 Cette convention sera en vigueur durant les négociations

24.02...

et ce, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée. Il est convenu que la nouvelle convention sera rétroactive à la date de terminaison. Cependant, il est expressément convenu entre les parties que l'Employeur paiera en guise de rétroactivité un montant égal à l'augmentation hebdomadaire consentie pour chacune des semaines ou partie de semaine écoulée entre le 1er janvier 1985 et la date de signature de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés et mandatés, ce 28 ième jour de juin 1985.

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS  
DE LA REGION ASBESTOS-RICHMOND  
(MAGASIN ASBESTOS)

SYNDICAT DES EMPLOYES DES  
ETABLISSEMENTS COMMERCIAUX  
D'ASBESTOS (CSD)

Pauline Morin  
// Mo

Bénédicte Beau-  
Jozyette Pouture  
Muriel Gauthier  
J. L.

ANNEXE "A"ECHELLE DES SALAIRES

	<u>85-01-01</u>	<u>86-01-01</u>
	6%	5%
<i>Aide général</i>		
<i>Préposé à l'emballage:</i>		
Début	\$ 260.	\$ 273.
1 an	281.	295.
2 ans	306.	321.
3 ans	334.	351.
<i>Préposé au préemballage</i>		
<i>(viande)</i>		
<i>Caissier(ère)</i>		
<i>Apprenti-boucher:</i>		
Début	\$ 271.	\$ 285.
1 an	294.	309.
2 ans	320.	336.
3 ans	348.	365.
<i>Commis épicerie</i>		
<i>Commis réception-expédition</i>		
<i>Commis fruits &amp; légumes:</i>		
Début	\$ 277.	\$ 291.
1 an	301.	316.
2 ans	326.	342.
3 ans	355.	373.
<i>Caissier(ère) en chef:</i>	\$ 360.	\$ 378.
<i>Chef fruits &amp; légumes</i>		
<i>Chef épicerie:</i>	\$ 377.	\$ 396.
<i>Boucher:</i>	\$ 423.	\$ 444.
<i>Premier boucher:</i>	\$ 438.	\$ 460.
<i>Maître-boucher:</i>	\$ 459.	\$ 482.

ANNEXE "A" (suite)

Chaque salarié régulier temps plein ayant terminé sa période d'essai sera rémunéré selon cette échelle de salaire, selon son occupation, son expérience et ses états de services; sa rémunération sera au prorata des heures travaillées (sur une base de taux horaire) et l'application sera selon la procédure expliquée à: "Application de l'échelle."

APPLICATION DE L'ECHELLE

- A) Dans l'application des échelles de salaire, les années d'expérience accumulées par un salarié régulier temps plein, embauché avant le 1er janvier 1985 et ceux effectuant trente-cinq (35) heures et plus embauché après le 1er janvier 1985 seront des années complètes de calendrier.

Lorsque le salarié atteint la date de l'anniversaire de son entrée en fonction, il passe alors au salaire prévu pour la catégorie d'un (1) an et ainsi de suite pour les autres années.

- B) Dans l'application des échelles de salaire, les années d'expérience accumulées par un salarié régulier à temps plein embauché après le 1er janvier 1985 et travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine, sont calculées incluant les vacances annuelles au prorata des heures payées
- a) de l'acquisition de son ancienneté jusqu'à deux mille quatre-vingt (2,080) heures de travail, ce salarié touchera le salaire du débutant de sa classification;
  - b) après deux mille quatre-vingt (2,080) heures, le salarié touchera le salaire d'un (1) an de sa classification;
  - c) après quatre mille cent soixante (4,160) heures, il touchera le salaire d'une deuxième (2e) année de sa classification;
  - d) après six mille deux cent quarante (6,240) heures, il touchera le salaire de trois (3) ans d'un salarié de sa classification.
- C) Mesdames Lucie Prince, Yvette Larochelle et France Caouette conservent leurs taux de salaires respectifs jusqu'à ce qu'elles s'intègrent dans leurs échelles.

ANNEXE "A-1"

Le salarié régulier à temps partiel et le salarié régulier temps plein, n'ayant pas complété sa période d'essai, sera rémunéré selon l'échelle salariale suivante, selon le nombre d'heures de travail cumulées pour l'Employeur.

POUR TOUT POSTE:

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
0 à 1,300 heures	\$4.50	\$4.75
1,300 à 2,600 heures	4.75	5.00
2,600 à 3,900 heures	5.20	5.45
3,900 à 5,200 heures	5.60	5.85
5,200 à 6,000 heures	Débutant annexe "A" de sa classification	
6,000 à 6,500 heures	1 an	" " " " "
6,500 à 7,000 heures	2 ans	" " " " "
7,000 et plus	3 ans	" " " " "

ANNEXE "A-2"

Le salarié occasionnel sera rémunéré selon l'échelle salariale suivante selon le nombre d'heures de travail cumulées pour l'Employeur.

POUR TOUT POSTE:

	<u>1985</u>	<u>1986</u>
0 à 1300 heures	\$ 4.15	\$ 4.35
1300 à 2600 heures	4.40	4.60.
2600 à 3900 heures	4.75	4.95
3900 heures et plus	5.00	5.20

ANNEXE "B"DESCRIPTIONS DES CLASSIFICATIONS

Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est donnée ci-après et les salaires minim correspondant qui sont stipulés à l'Annexe A - A-1 et A-2 s'appliquent à compter des dates indiquées pour la semaine normale de travail tel que stipulé dans la présente convention.

CAISSIER - CAISSIERE

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à percevoir l'argent provenant des ventes.

CAISSIERE OU CAISSER EN CHEF

Désigne toute caissière ou caissier à qui l'Employeur attribue en plus de sa fonction principale, la surveillance, le contrôle et la vérification du travail de deux (2) caissier(ères) et plus.

AIDE GENERALE

Désigne tout salarié qui assiste et aide soit le caissier ou la caissière, soit le livreur ou le commis ou qui peut être appelé à faire différents travaux au sein de l'établissement à la demande de l'Employeur ou de son représentant.

COMMIS EPICERIE

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à effectuer la majorité des tâches suivantes: réception, étalage, étiquetage, déballage, emballage, entreposage, vente, expédition des produits d'épicerie, mise en vente et en tablette dans l'établissement de l'Employeur.

COMMIS RECEPTION-EXPEDITION

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à contrôler la réception et l'expédition des produits vendus et livrés par l'établissement.

COMMIS EN CHEF EPICERIE

Désigne tout salarié épiciier qui a la responsabilité et le contrôle du service d'épicerie sous l'autorité de l'Employeur ou de son représentant.

COMMIS FRUITS & LEGUMES

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à effectuer la majorité des tâches suivantes: la réception, la préparation, l'étalage, la vente des fruits et légumes dans un rayon de fruits et légumes.

ANNEXE "B" (suite)COMMIS EN CHEF FRUITS & LEGUMES

Désigne tout salarié fruitier qui a la responsabilité et le contrôle du service des fruits et légumes, sous l'autorité de l'Employeur ou de son représentant.

PREPOSE AU PREEMBALLAGE

Désigne tout salarié dont la principale fonction consiste à effectuer le préemballage de différents produits.

PREPOSE A L'EMBALLAGE DE LA VIANDE

Désigne tout salarié dont la principale fonction est d'emballer la viande et de la disposer dans l'étalage. Peut être appelé à faire des opérations mineures de coupage de produits qui se vendent dans un rayon de viande. Participe au travail de vente au comptoir.

APPRENTI-BOUCHER

Désigne tout salarié qui a un cours en boucherie reconnu par le Ministère de l'Education ou qui a de quatre-vingt-dix (90) jours à deux (2) ans d'expérience en boucherie. Une fois son apprentissage terminé, l'apprenti-boucher est reconnu comme boucher.

BOUCHER

Désigne tout salarié ayant plus de deux (2) ans d'expérience dans la boucherie mais moins de quatre (4) ans comme apprenti-boucher.

PREMIER BOUCHER

Désigne un boucher qui a exercé pendant au moins quatre (4) ans le métier de boucher, dirige et administre un département de boucherie et y fait tous les travaux nécessaires.

MAITRE BOUCHER

Désigne tout salarié premier boucher qui est le principal administrateur d'un rayon de boucherie dans lequel travaillent au moins deux (2) autres bouchers et/ou d'un boucher et un apprenti-boucher.

ANNEXE "C"LIMITATION DES SALAIRES SUPPLEMENTAIRESPERSONNEL PERMANENT SYNDIQUE  
DU COMMERCENOMBRE MAXIMUM DE SALAIRES  
SUPPLEMENTAIRES PERMIS

De 1 à 3:	3
4 à 6:	3
7 à 9:	4
10 à 12:	5
13 à 15:	6
16 à 18:	7
19 à 21:	8
22 à 24:	9
25 à 27:	10
28 à 30:	11
<i>et ainsi de suite</i>	

ANNEXE "D"TEMPS PLEIN

BOUCHER, Henriette	12 septembre 1967	\$ 348	Caissière
BEURIVAGE, Ruth	12 septembre 1967	\$ 355	Commis épicerie
MARTINEAU, Denis	14 janvier 1969	\$ 438	Premier boucher
BISSON, Micheline	11 juillet 1975	\$ 348	Caissière
ROY, Jocelyn	18 octobre 1975	\$ 355	Commis épicerie
QUENNEVILLE, Jean-Pierre	29 janvier 1977	\$ 355	Commis épicerie
RENE, Ginette	23 avril 1977	\$ 348	Préposé préemballage viande
CAVER, Bertrand	17 mai 1977	\$ 423	Boucher
LAFONTAINE, Jocelyn	6 mai 1978	\$ 355	Commis fruits & légumes
PICARD, Yvan	1er septembre 1978	\$ 355	Commis épicerie
GODBOUT, Serge	28 avril 1979	\$ 355	Commis épicerie
DESRUISSEAU, Lise	26 mai 1979	\$ 348	Caissière
MARTEL, Jacynthe	26 mai 1979	\$ 348	Caissière
LACERTE, Sylvain	17 novembre 1979	\$ 334	Aide générale
DAIGLE, Denis	2 février 1980	\$ 355	Commis épicerie
LALLIER, Mario	20 février 1980	\$ 334	Aide générale
GAUTHIER, Mario	15 mars 1980	\$ 355	Commis réception-expédition
GODBOUT, Marc	19 juillet 1980	\$ 334	Aide générale
LEMAY, Monique	22 septembre 1980	\$ 316	Commis fruits & légumes
CAVER, Jacques	22 juillet 1981	\$ 334	Aide générale
COTE, Jean	4 août 1981	\$ 423	Boucher
RAICHE, Agathe	10 octobre 1981	\$ 348	Prép. préemballage viande
TOURIGNY, Yvon	7 avril 1983	\$ 306	Aide générale
BOURQUE, Christian	8 avril 1983	\$ 306	Aide générale
PERREAULT, Daniel	9 avril 1983	\$ 306	Aide générale

ANNEXE "D"TEMPS PARTIEL

BOILARD, Jeannette	14 mars 1974	\$ 8.70	Caissière
POTVIN, Monique	12 décembre 1976	\$ 8.35	Aide générale
GIRARD, Dyane	5775 heures	\$ 6.78	Aide générale
BONNEVILLE, Mario	2319 heures	\$ 4.75	Aide générale
COTE, Richard	233 heures	\$ 4.50	Aide générale
QUENNEVILLE, Jocelyn	222 heures	\$ 4.50	Aide générale
GAUTHIER, Yves	151 heures	\$ 4.50	Aide générale
GAUTHIER, Mario	27 heures	\$ 4.50	Aide générale

ANNEXE "D"OCCASIONNEL

PRINCE, Lucie	3782 heures	\$ 4.75
LAROCHELLE, Yvette	2747 heures	\$ 4.75
CAQUETTE, France	1293 heures	\$ 4.15
LEROUX, Christiane	124 heures	\$ 4.15

ANNEXE "E"- FORMULE DE REMPLACEMENT -COOP METRO/ASBESTOS

Asbestos le \_\_\_\_\_

Etant donné que le poste occupé par \_\_\_\_\_  
est libre pour une période temporaire. J'accepte par la présente de combler le poste pour la dite période. Je refuse par la présente de combler le poste pour la dite période.

Période visée du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_

 Période indéterminée.

Signature de l'employé(e): \_\_\_\_\_

Signature du rep. patronal: \_\_\_\_\_

Il est bien entendu que les périodes mentionnées dans le formulaire de remplacement sont sujettes à changement.

Il est aussi entendu que la signature de ce formulaire n'enlève pas le droit aux salariées sur tout autre remplacement qui pourrait survenir pendant un remplacement.

Ces remplacements se font par ancienneté.

MODELE DE LETTRE D'ENTENTE POUR LE TRAVAIL, A  
TEMPS SIMPLE DU JEUDI AU VENDREDI DE 9:00 HEURES  
A 21:00 HEURES

---

Les parties aux présentes s'entendent pour que, à sa  
demande, \_\_\_\_\_ travaille  
les jeudi et vendredi de 9:00 heures à 21:00 heures à  
temps simple, pour faire un plus grand nombre d'heures  
sans causer de préjudice aux autres salariés réguliers.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE LA REGION  
ASBESTOS-RICHMOND (MAGASIN ASBESTOS)

ET : SYNDICAT DES EMPLOYES DES ETABLISSEMENTS  
COMMERCIAUX D'ASBESTOS (CSD)

\* \* \* \* \*

*Les parties aux présentes sont d'accord pour suivre la règle d'interprétation suivante au sujet des salariés temps plein et temps partiel pour les remplacements.*

*Les salariés temps plein qui occupent un poste de vingt-cinq (25) heures et plus par semaine ont priorité, par ancienneté, pour compléter un plus grand nombre d'heures, de faire des remplacements dans leur département et ils peuvent déplacer tout aide générale qui a moins d'ancienneté que le salarié et qui occupe un poste de moins de vingt-cinq (25) heures.*

*Les salariés temps partiel occupent des postes d'aide générale de moins de vingt-cinq (25) heures par semaine. Ils ont priorité, par ancienneté, après les salariés temps plein, pour compléter un plus grand nombre d'heures, de faire des remplacements dans tous les départements.*

*Si un salarié temps partiel obtient un poste de salarié temps plein, l'Employeur lui reconnaîtra, selon ses heures accumulées sur la fonction dont il a fait application, les années d'expérience et l'échelle de salaire appropriée. De plus, l'Employeur affichera le poste du salarié qui devient temps plein.*

*Tous les postes d'aide générale temps partiel moins de vingt-cinq (25) heures par semaine seront affichés selon la procédure établie à l'article 7.04 de la présente convention.*

*Madame Jeannette Boilard occupe le poste de caissière à temps partiel et elle peut faire des remplacements dans son département seulement, selon son ancienneté et après les salariés temps plein.*

...2/

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à  
Asbestos, ce 28 ième jour de juin 1985.

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE  
LA REGION ASBESTOS-RICHMOND  
(MAGASIN ASBESTOS)

SYNDICAT DES EMPLOYES DES  
ETABLISSEMENTS COMMERCIAUX  
D'ASBESTOS (CSD)

Pauline Morin

p. Alie

Berthe René

Jacquette Fontaine

Mario Gauthier

plus

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE LA REGION  
ASBESTOS-RICHMOND (MAGASIN ASBESTOS)

ET : SYNDICAT DES EMPLOYES DES ETABLISSEMENTS  
COMMERCIAUX D'ASBESTOS (CSD)

\* \* \* \* \*

A la demande de madame Jeannette Boilard, les parties aux présentes sont d'accord pour qu'elle occupe le poste 407 à dix (10) heures par semaine s'il est cédulé, sinon madame Boilard aura le choix de faire les heures disponibles de son choix selon son ancienneté, comme caissière.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à  
Asbestos, ce 28 ième jour de juin 1985.

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE  
LA REGION ASBESTOS-RICHMOND  
(MAGASIN ASBESTOS)

Pauline Izorin  
// Als  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SYNDICAT DES EMPLOYES  
DES ETABLISSEMENTS COM-  
MERCIAUX D'ASBESTOS (CSD)

Jeannette Boilard  
Jeannette Boilard  
Mari Gauthier  
Als  
\_\_\_\_\_

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

---

ENTRE: SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES ÉTABLISSEMENTS  
COMMERCIAUX D'ASBESTOS (C.S.D.)

ET: COOPÉRATIVE DES CONSOMMATEURS DE LA RÉGION  
ASBESTOS-RICHMOND (MAGASIN ASBESTOS)

\* \* \* \* \*

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui  
suit:

- 1.- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de l'Employeur le 26 mars 1985 sont rappelés au travail dès la reprise des opérations selon les termes de la convention à la tâche qu'ils remplissaient le 26 mars 1985. La reprise du travail pour plus de 80% des salariés doit se faire au plus tard le 21 mai 1985.
  
- 2.- Les salariés reprendront leur travail à compter du 21 mai 1985, sauf s'ils en sont incapables à cause de maladie, accident ou absence dans les cas de salariés éloignés de la région.  
  
Les salariés malades ou accidentés reprendront le travail dès que leur condition le permettra et dans le cas des salariés éloignés de la région, ils reprendront le travail au plus tard dans un délai de cinq (5) jours de leur rappel.
  
- 3.- Tous les salariés reprendront le travail et ce, avec tous leurs droits au sens de la convention collective de travail, comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail.  
  
Les dispositions de la nouvelle convention collective de travail intervenue le 16 mai 1985 s'appliquent à compter de la date de retour au travail pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
  
- 4.- Il n'y aura aucune discrimination, menace, intimidation ou mesure disciplinaire quelconque exercée contre aucune personne reliée directement ou indirectement à

.../

2./

4.- ...

*L'arrêt de travail et aux événements qui l'ont précédé, soit à cause de sa participation et en général au rôle qu'elle y a joué, de ses actes ou omissions.*

5.-

*L'Employeur et le Syndicat, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engagent à se désister en faisant toutes les démarches utiles à cette fin, immédiatement et sans délai, de toute procédure qu'ils auraient pu entreprendre contre toute personne ou organisme relié(e) directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'elle y a joué quant aux faits et événements qui sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.*

6.-

*L'Employeur s'engage à ne prendre aucune procédure ou action quelconque devant toute Cour ou Tribunal du Travail contre le Syndicat ou contre toute personne ou organisme relié(e) directement ou indirectement à l'arrêt de travail soit à cause de sa participation, de ses actes, de ses omissions ou en général du rôle qu'il (qu'elle) y a joué quant aux événements et aux faits qui y sont survenus avant comme pendant l'arrêt de travail.*

7.-

*Le Syndicat s'engage à ne prendre aucune procédure contre l'Employeur, ses membres ou ses représentants, pour tout incident qui aurait pu survenir avant comme pendant l'arrêt de travail.*

8.-

*Le Syndicat s'engage à présenter à ses membres les dernières offres de l'Employeur et la présente entente de retour au travail.*

9.-

*Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donne lieu.*

.../

3./

10.-

La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail convenue entre l'Employeur et le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, à ASBESTOS, ce 16 mai 1985.

SYNDICAT DES EMPLOYES DES  
ETABLISSEMENTS COMMERCIAUX  
D'ASBESTOS (CSD)

Suzette Rexi

Josephine Martel

Marie Gauthier

Don St. Louis

J. L.

COOPERATIVE DES CONSOMMATEURS DE  
LA REGION ASBESTOS-RICHMOND  
(MAGASIN ASBESTOS)

Richard Morin

J. L.

\_\_\_\_\_