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

DÉPÔT

06 185-3

Dépôt N°: 84 12046

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	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-19399-01	
Date	Signature: 84-11-14	Réception: 84-11-27	**Durée**	Du: 84-05-28	Au: 86-05-26	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	14

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de commerce Local 504 Att: Jean Guy Provençal Prés. 1576 OUest King # 215 Sherbrooke, Québec J1J 2C3	☐ Déposant Marché aux Vraies Aubaines Inc. 100 rue Burlington Sherbrooke, Québec J1L 1H1
☐ Déposant, si autre que les parties	E.V. 41 est rue Main Coaticooke J1A 1N1 Région 05-00 Activité 6328(8) Affiliation 10

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

Dans votre dossier au Ministère l'adresse del'employeur figure comme suit: 1025 rue Cabana Sherbrooke J1K 2M4 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /ms — Date: 84-12-10

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

003 (113)

RECHERCHE

Sherbrooke, (Québec)
J1J 2C3

ou ses successeurs détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q. et C.T.E.

ci-après appelée "L'UNION."

19399-01
6185-3

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: MARCHE AUX VRAIES AUBAINES INC.

ayant sa place d'affaires au

100 rue Burlington
Sherbrooke, (Québec)
J1L 1H1

pour son établissement situé au:

41 est, rue Main
Coaticook, (Québec)
J1A 1N1

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR",

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

1576 ouest, rue King
Bureau 215
Sherbrooke, (Québec)
J1J 2C3

ou ses successeurs détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q. et C.T.E.

ci-après appelée "L'UNION."

TABLE DES MATIERES

		Page
	INTERPRETATION DES TERMES	1
	NOTES	2
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION ...	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	9
ARTICLE V	ANCIENNETE	12
ARTICLE VI	SECURITE D'EMPLOI	17
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	19
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	21
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	21
ARTICLE X	PAUSE ET REPAS	24
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	24
ARTICLE XII	SALAIRES	26
ARTICLE XIII	PRIMES	28
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	29
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	31
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	33
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	35

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	36
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	39
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	40
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	41
ANNEXE "A"	SALARIES REGULIERS - ECHELLES DE SALAIRES	42
	AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE - SALARIES REGULIERS	44
ANNEXE "B"	ANNEXE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL	45
	ARTICLE I - Reconnaissance et juridiction	45
	ARTICLE II - Droits de la direction	47
	ARTICLE III - Adhésion syndicale	49
	ARTICLE IV - Fonctions syndicales	51
	ARTICLE V - Ancienneté	53
	ARTICLE VI - Sécurité d'emploi .	59
	ARTICLE VII - Procédure de griefs	61
	ARTICLE VIII - Arbitrage	63
	ARTICLE IX - Heures de travail .	63
	ARTICLE X - Pause et repas	66

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ANNEXE "B" (suite)	ARTICLE XI - Heures supplémentaires	67
	ARTICLE XII - Salaires	68
	ARTICLE XIII - Primes	70
	ARTICLE XIV - Vacances payées	70
	ARTICLE XV - Congés statutaires ...	73
	ARTICLE XVI - Congés sociaux	74
	ARTICLE XVII - Permis d'absence ...	74
	ARTICLE XVIII - Sécurité sociale ..	76
	ARTICLE XIX - Fonctions juridiques	77
	ARTICLE XX - Clauses générales	78
	ARTICLE XXI - Durée de la convention	79
ANNEXE "C"	SALARIES A TEMPS PARTIEL - ECHELLES DE SALAIRE	80
	AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE - SALARIES A TEMPS PARTIEL	82
ANNEXE "D"	RAPPORT DE COTISATIONS SYNDICALES	83

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-neuf (39) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

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

D) Etablissement:

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

E) Promotion:

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

F) Rétrogradation:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

G) Jour:

A moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier.

H) Jours ouvrables:

Signifient du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01.

I) Mise à pied: (salarié régulier)

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

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

Absence totale d'heure de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail pour quatre (4) semaines consécutives.

NOTES

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

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

B) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

C) La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite et les dispositions pertinentes de la charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 a) L'Union est le 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 décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant de l'établissement et des gérants de département."

Etablissement visé: 41 est, rue Main
Coaticook, (Québec)

b) Les conditions de travail et la rémunération des salariés à temps partiel sont décrites aux annexes "B" et "C" de cette convention collective.

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

1.03 a) Aux fins d'échange de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union les noms et les fonctions des personnes cadres ayant autorité sur les salariés. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

b) Aux fins d'échange de correspondance, l'Union fournit à l'Employeur les noms des représentants syndicaux responsables de l'établissement. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

1.04 L'Employeur convient que pour autant que l'unité de négociation est concernée, il ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre Union dans le but de:

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

a. solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation, ou

b. réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

D'autre part, l'Union convient que tous les conflits de juridiction qui peuvent survenir entre l'Union, d'autres Unions avec qui l'Employeur peut avoir des conventions de travail, soient réglés entre Unions; il n'y aura pas de grève, sortie en masse, piquetage, boycottage, ralentissement ou cessation de travail par suite de tels conflits de juridiction.

L'Union convient qu'aucune controverse impliquant les concurrents ou d'autres groupes syndiqués, ne se reflètera dans ses obligations que l'Employeur soit directement ou indirectement impliqué.

1.05 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel à l'établissement, à l'exception du gérant de l'établissement et/ou des gérants de département.

b) Nonobstant ce qui est stipulé en a), les parties reconnaissent que:

Un représentant (vendeur) peut travailler pour vérifier les codes de ses produits, sauf dans les comptoirs des épices, des chips, de la boulangerie et menus articles (non-food).

c) Dans les cas de démonstration d'échantillons, le représentant est autorisé à manipuler la marchandise en démonstration dans l'établissement, à distribuer des échantillons, mais ne peut remplir les étalages de l'établissement.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.05 (suite)

d) Un représentant (vendeur) peut travailler dans les cas de rénovations et/ou à monter des étalages spéciaux pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont copie est adressée à l'Union et une copie est remise au délégué d'Union.

1.06 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.05, il doit calculer au taux de salaire horaire régulier du plus haut poste du département en cause, toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le département où le travail a été accompli.

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

1.08 En conformité avec les dispositions du Code du Travail, l'Union et l'Employeur s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune grève ou lock-out pendant la durée de cette convention collective.

L'Union s'engage de plus à ce qu'il n'y ait aucun piquetage, ralentissement ou arrêt organisé du travail de la part des salariés.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 C'est le droit de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main d'oeuvre en accord avec ses engagements et ses responsabilités.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 (suite)

a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

b) de déterminer les exigences normales pour remplir un poste;

c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;

d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;

e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;

f) de choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;

g) toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cette clause et/ou lors de mesure disciplinaire de l'Employeur prise envers un salarié et relative aux dispositions de la présente convention collective est soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

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

L'Employeur informe l'Union par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouvel emploi et/ou classification et/ou équipe de nuit.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit être une cause de mise à pied pour le personnel en place qu'en tout dernier recours. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

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

b) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation dans les quinze (15) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "Rapport des Contributions Syndicales."

3.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et lié directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 L'Union s'engage à ne révoquer aucun salarié comme membre sans motif raisonnable et s'il y avait révocation d'un salarié; l'Union doit fournir à l'Employeur les motifs d'un tel acte. L'Employeur s'engage à mettre fin à l'emploi d'un tel salarié dans les deux (2) semaines suivant la réception de la dite information.

3.07 Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C., pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié, ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le Directeur du personnel produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

4.02 a) Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit au Directeur du personnel quinze (15) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période maximale de six (6) mois. A l'expiration de ce permis d'absence sans paie, le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

b) Le salarié peut à ses frais, s'il en fait la demande par écrit, continuer de bénéficier des avantages sociaux, tels que: assurance vie-santé, assurance pour soins dentaires et régime de retraite.

L'Employeur met à la disposition du salarié toutes les informations nécessaires au maintien de tels bénéfices.

c) Ce permis d'absence pour activités syndicales ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois.

4.03 Tout salarié peut obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année civile. Cette absence ne peut être obtenue que par un seul salarié à la fois et n'est pas accordée du 1er décembre au 10 janvier.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges que le délégué. Cet accord est toutefois soumis à la condition expresse qu'un tel assistant-délégué n'exerce ses fonctions que lorsque le délégué est absent de l'établissement.

4.05 Il est entendu que le délégué d'Union a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur, cependant, s'il lui est nécessaire de s'occuper d'un grief ou d'un problème de relation de travail, il ne laisse pas son travail sans avoir auparavant avisé son gérant de département ou le gérant de l'établissement.

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

4.06 L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins six (6) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union et d'assistant-délégué.

4.07 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms des délégués et assistants-délégués et elle maintient cette liste à date. Ils ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.

4.08 a) Il n'y a pas de discrimination envers les délégués d'Union et assistants-délégués et les membres du comité de négociation en raison de leurs fonctions syndicales.

Le gérant de l'établissement ou son remplaçant, est impliqué dans tout cas de transfert, mesure disciplinaire ou congédiement d'un délégué d'Union et assistant-délégué d'Union ou d'un membre du comité de négociation.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.08 (suite)

b) Il est entendu qu'il n'y a aucun transfert d'un délégué d'Union sans son consentement.

c) Le délégué d'Union n'est pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel il est qualifié.

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

1. avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;

2. avis de réunion ou d'assemblées;

3. avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de toute affichage est remise au gérant de l'établissement ou son remplaçant.

L'Union convient qu'aucune distribution de circulaires, feuillets ou autres n'est exécuté sans le consentement de l'Employeur.

4.10 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un maximum de un (1) salarié, membre de l'unité de négociation.

Ces membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur programmation de travail durant les négociations.

4.11 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au Directeur du Personnel et qu'elle spéficie la durée de cette absence.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement d'alimentation, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

b) Nonobstant ce qui est mentionné en a), si une personne est à l'emploi de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et qu'elle revient dans l'unité de négociation elle ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer, remplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

c) Il est entendu que les quarante (40) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié constituent une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

d) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences prévues à la présente convention collective et autorisée par l'Employeur ou occasionnée par maladie ou accident. Durant de telles absences, l'Employeur doit assurer au salarié de façon concrète la continuité de toutes les couvertures offertes par la présente convention collective telle que: assurance et autres droits et privilèges.

5.02 Un salarié perd ses droits d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes seulement:

1. Il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

2. S'il met fin volontairement à son emploi.

3. A été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois.

4. Si un salarié régulier s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir et de se présenter au travail.

5. A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours calendriers qui suivent la réception de son avis de rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre certifiée avec copie adressée à l'Union.

5.03 a) Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied, le salarié ainsi mis à pied peut déplacer un salarié régulier ayant moins d'ancienneté dans une autre classification et/ou un salarié à temps partiel en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la classification du salarié qu'il veut déplacer.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 (suite)

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

5.04 Un salarié mis à pied après sa période de probation reçoit un préavis;

a. d'une (1) semaine ou une (1) semaine de salaire, s'il compte moins d'un (1) an de service continu;

b. de deux (2) semaines ou de deux (2) semaines de salaire, s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;

c. de quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire, s'il compte de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;

d. de huit (8) semaines ou huit (8) semaines de salaire, s'il compte dix (10) ans ou plus de service continu.

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

5.05 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction.

Il conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel et son ancienneté est comptée à partir de sa date d'embauchage pour les heures disponibles à temps partiel et il conserve son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continu à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, s'il travaille dans la même classification.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.06 a) Lorsqu'une fonction devient disponible, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe au salarié qui peut remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction et qui possède le plus d'ancienneté.

b) L'ancienneté doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion.

c) L'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours calendriers dans l'établissement, le nom et l'ancienneté du salarié promu ainsi que sa fonction et le nom du nouveau salarié régulier ainsi que sa fonction, dans les sept (7) jours calendriers suivant ladite nomination.

Si un salarié juge qu'il aurait du être choisi il peut obtenir des explications et recourir à la procédure de grief dans les délais prévus à la clause 7.02.

5.07 Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion et est soumis aux règles d'application des clauses "5.06" des salariés réguliers et "5.11" de l'Annexe "B".

5.08 a) Dans tous les cas de promotion qui doivent être volontaires, une période d'essai de trente (30) jours travaillés est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis 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 les exigences normales de la fonction à laquelle il est assigné. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, la procédure prévue en "5.06" est renouvelée.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.08 (suite)

b) Aucun salarié n'est transféré sans consentement dans un établissement non-régi par la présente convention.

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

- une liste pour tous les salariés à temps partiel;

- une liste pour tous les salariés réguliers.

Ces listes comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom au complet du salarié;

- sa date d'ancienneté;

- sa classification;

- sa date de naissance;

- son numéro d'assurance sociale;

- son taux de salaire.

5.10 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi.

Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier et il est sujet aux conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération décrite à l'Annexe "C".

Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage.

Il est entendu que ce salarié ne peut redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.

5.12 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité de négociation, une période d'essai de trois (3) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les droits et avantages de la convention collective.

Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon de salaire qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste.

5.13 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100).

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Le gérant de l'établissement et/ou son remplaçant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Une copie de l'avis est remise au salarié et une autre est adressée à l'Union dans les quatre (4) jours ouvrables pour être valable.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.01 (suite)

b) L'Employeur convient que le délégué d'Union, ou en son absence, l'assistant-délégué, est présent quand un salarié de l'unité de négociation est réprimandé officiellement, le salarié impliqué peut demander au délégué de se retirer s'il le désire.

c) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension ou de congédiement. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

d) L'avis prévu en "6.01" doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur ait eu connaissance des faits qui en sont l'objet. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, à défaut de quoi il est considéré comme irrecevable.

e) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

f) La rétrogradation d'un salarié est soumise à la procédure décrite en "6.01" et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle que le salarié détient.

g) Le salarié rétrogradé reçoit comme salaire le moindre des deux (2) montants suivants, à savoir le maintien du salaire qu'il avait avant sa rétrogradation ou le maximum de celui de la classification où il est rétrogradé. Le salarié qui n'obtient pas le maximum de la classification où il est rétrogradé continue de progresser à l'intérieur de l'échelle de la classification à laquelle il est rétrogradé jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.02 a) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée en fonction de la gravité et/ou de la fréquence des infractions reprochées.

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

6.03 Aucune perquisition dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et/ou aucun interrogatoire n'est toléré ni permis sans la présence d'un témoin choisi par le salarié à l'intérieur de l'établissement.

6.04 a) Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

b) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention collective et/ou discrimination et/ou lors de mesure disciplinaire prise par l'Employeur et/ou son remplaçant envers un salarié. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement ou son remplaçant doit être rendue verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

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

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

7.04 Troisième étape: par écrit au Directeur du personnel

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

7.05 Il est convenu que l'Union peut soumettre des griefs à l'étape de son choix.

7.06 Si un grief est présenté à la deuxième étape il doit être soumis dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief.

7.07 Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de vingt-et-un (21) jours; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

7.08 Les délais limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.09 Aucun grief qui n'a pas franchi selon les règles, les étapes prévues par la procédure de griefs, ne peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances, modifiant la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.01 (suite)

b) L'horaire quotidien de travail doit prévoir des heures consécutives à l'exception des périodes de repas.

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

d) La semaine normale de travail des salariés réguliers est de trente-neuf (39) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs ou en quatre (4) jours consécutifs selon les besoins de l'entreprise.

e) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés réguliers de jour sont de quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum est de dix (10) heures.

9.02 a) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures (7h00) et dix-huit heures trente (18h30).

Cependant, les salariés réguliers de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures trente (18h30) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures trente (21h30).

b) Durant la période des fêtes, tel que prévu au Bill 24 (soit du 11 décembre au 24 décembre) les salariés réguliers de jour peuvent être programmés pour travailler deux

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 b) (suite)

(2) soirées non-consécutives par semaine.

9.03 Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente (18h30) les 24 et 31 décembre.

9.04 a) L'horaire de travail des salariés de l'établissement écrit à l'encre, est affiché avant douze heures (12h00) le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

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

c) Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après dix-sept heures (17h00) le jour de l'affichage et une copie est remise au délégué d'Union.

d) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire.

e) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications à son horaire de travail, sinon il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS

10.01 a) Tout salarié de jour a droit à une période d'une (1) heure pour le repas du midi et à une période d'une (1) heure pour le repas du soir. La période du dîner se situe entre onze heures et trente minutes (11h30) et quatorze heures et trente minutes (14h30) et celle du souper entre seize heures et trente minutes (16h30) et dix-neuf heures et trente minutes (19h30).

b) Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

10.02 Le salarié régulier a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail. Cette pause est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant plus de trois (3) heures, avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à une pause payée de quinze (15) minutes, et par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes payées, pour chaque tranche de trois (3) heures de temps supplémentaire effectué.

10.04 Toutes les pauses et repas mentionnés ci-haut, sont accordés selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause, sauf les cas fortuits.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.01 (suite)

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de trente-neuf (39) heures et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normal prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1 1/2) que s'il fait du travail supplémentaire plus de cinq (5) minutes auquel cas la rétribution de travail supplémentaire est calculée à partir de la fin de la journée normale de travail.

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

11.03 Toutes les heures de travail effectuées par un salarié durant un congé statutaire sont rémunérées au taux double en plus du paiement du congé.

11.04 Toutes les heures de travail effectuées le dimanche sont rétribuées au taux double.

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

11.06 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées recevra le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail au taux de surtemps qui s'applique.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.07 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire.

Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel, s'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés à temps partiel et ensuite des salariés réguliers peuvent être assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

11.08 L'Employeur ne peut compenser par un congé le travail supplémentaire exécuté par un salarié régulier.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 La description des classifications, des échelles de salaire et leur date de mise en vigueur ainsi que la rétroactivité apparaissent à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Le salarié est payé, au plus tard, le jeudi avant dix-sept heures (17h00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: les nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier, les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 a) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

b) Tout salarié promu à une classification supérieure ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continuera à progresser dans l'échelle à tous les six (6) mois, le tout selon la période prévue, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.04 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

12.05 a) Le salarié assigné par l'Employeur à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour une semaine complète ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou un minimum de quinze dollars ($15.00) par semaine ou trois dollars ($3.00) par jour, soit le plus élevé des deux pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est assigné. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification où il est assigné.

b) Le salarié assigné par l'Employeur pour remplacer temporairement un chef de rayon pendant plus d'une (1) journée, à savoir le congé hebdomadaire, a droit à un minimum de vingt dollars ($20.00) par semaine ou quatre dollars ($4.00) par jour pour tout le temps où il est ainsi assigné.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.05 (suite)

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

12.06 A l'intérieur de l'échelle des classifications, les augmentations de salaire entrent en vigueur le premier lundi suivant l'anniversaire de l'embauchage ou de la promotion du salarié, selon le cas.

ARTICLE XIII - PRIMES

13.01 Prime de souper

Une prime de trois dollars ($3.00) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir jusqu'à vingt-et-une heures (21h00). Lorsqu'un salarié travaille en temps supplémentaire après dix-huit heures et trente minutes (18h30) la prime de souper lui est payée seulement s'il travaille jusqu'à vingt-et-une heures (21h00).

13.02 Boni de Noël

a) Un Boni de Noël d'une (1) semaine de salaire au taux hebdomadaire régulier est payé à chaque salarié régulier possédant douze (12) mois et plus d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours en autant que son nom figure sur la liste de paie au 1er décembre.

Un Boni de Noël est payé à chaque salarié régulier possédant plus de trois (3) mois d'ancienneté mais moins de douze (12) mois en autant que son nom figure sur la liste de paie au 1er décembre de l'année en cours. Ce boni est équivalent à deux pourcent (2%)

ARTICLE XIII - PRIMES (suite)

13.02 a) (suite)

du salaire total gagné entre le ler décembre de l'année précédente et le ler décembre de l'année en cours.

Ce boni n'excède pas une (1) semaine de salaire hebdomadaire au taux régulier.

b) Le Boni de Noël est payé le ou vers le 15 décembre de chaque année.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances chômées et payées selon les critères suivants; les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES ET CHOMEES
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours (maximum dix (10) jours ouvrables.
Un (1) an	Deux (2) semaines de salaire régulier.
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines de salaire régulier.
Neuf (9) ans	Quatre (4) semaines de salaire régulier.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines de salaire régulier.

14.02 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du ler mai au 15 septembre; cependant, un salarié peut prendre ses vacances à une période de l'année qui n'est pas comprise dans la période normale de vacances, à l'exception de la période du ler décembre au 15 janvier.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.03 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non-consécutives de vacances durant la période normale de vacances et l'excédent sera cédulé après que les autres salariés auront cédulé les leurs.

Les salariés qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale de vacances peuvent toutes les prendre consécutives ou non-consécutives selon leur choix.

14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour les salariés réguliers.

14.05 Les vacances d'un salarié ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins de un (1) an.

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur et/ou son remplaçant pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

14.06 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il avise l'Employeur avant le ler avril.

14.07 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances au moment de leur départ basé sur leurs années de service au moment de leur départ d'après 4%, 6%, 8%, 10%, de leurs gains depuis le ler mai. Les salariés congédiés pour vol n'ont pas droit au paiement ci-haut mentionné. Dans un tel cas, seule l'allocation légale est accordée.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.08 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus; soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances.

14.09 L'ancienneté prévaut pour le choix du programme de vacances. Les salariés choisissent leurs dates de vacances avant le 1er avril de chaque année. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement et par département séparément.

Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances avant les salariés à temps partiel.

14.10 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.

14.11 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

14.12 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances. Le calcul du salaire du salarié régulier est basé sur le taux hebdomadaire du salarié au moment de son départ.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

15.01 Tout salarié a droit aux congés chômés et payés suivants:

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.01 (suite)

Le Jour de L'An
Le 2 janvier
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
Fête Nationale
La Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Le 26 décembre

et tout autre jour qui peut être décrété férié par les gouvernements fédéral et provincial.

15.02 Si un ou des congés statutaires tombe(nt) un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans une loi applicable aux salariés.

15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé et il équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.

15.04 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente-et-une (31) heures et douze (12) minutes ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures fournies en excédent de trente-et-une (31) heures et douze (12) minutes ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-trois (23) heures et vingt-quatre (24) minutes ou en plus de trois (3) jours.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

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

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde aux salariés des jours de congé payés à l'occasion du décès d'un des parents ou de ceux de son conjoint:

Cinq (5) jours:	conjoint, enfant.
Trois (3) jours:	père, mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père.
Un (1) jour:	grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petit-fils, petite-fille.

16.02 Naissance ou adoption

Un salarié régulier dont l'épouse donne naissance à un enfant, ou qui adopte un enfant, a droit à un (1) jour entier de congé payé dans les trois (3) semaines de la naissance ou de l'adoption.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner un avis écrit de sept (7) jours.

16.04 Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel payé, s'il se rend aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01) qui ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile.

16.05 Le salarié a droit à un congé payé de un (1) jour à l'occasion du mariage de son enfant.

16.06 Le salarié régulier ayant moins d'un (1) an de service continu a droit à un (1) jour de congé chômé et payé de huit (8) heures de son choix immédiatement avant ou après son mariage.

Le salarié régulier ayant un (1) an de service continu a droit à un congé chômé et payé de trois (3) jours de huit (8) heures chacun à son choix immédiatement avant ou après son mariage.

16.07 a) Dans le cas des congés prévus en 16.01, 16.04 et 16.05, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

b) A la demande de l'Employeur le salarié fournit la preuve du fait justifiant le congé et doit prévenir le gérant de l'établissement ou son remplaçant avant de prendre le congé ou dans les plus brefs délais possibles.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle sans paye non-autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Une telle demande doit fournir les raisons détaillées et la date du début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour une telle demande est fait par écrit par le Directeur du personnel ou son représentant au salarié concerné avec copie à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est sérieux.

c) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur considère comme sérieux les motifs suivants:

1. toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse;

2. pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01 dans un tel cas le délai prévu à 17.01 a) ne s'applique pas s'il s'agit de jours immédiatement consécutifs audit décès;

3. problèmes personnels du salarié;

4. cours de perfectionnement relatif à son travail.

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

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.02 Toute salariée enceinte se voit accorder un permis d'absence sans paie qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce permis d'absence prend fin au plus tard vingt (20) semaines après la date de l'accouchement.

La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4ème) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle doit fournir un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

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 l'accouchement. En accordant ce permis d'absence, l'Employeur garantit à la salariée son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiée si elle était restée au travail.

Durant un tel permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages du programme de sécurité sociale prévu à la convention collective tels que:

- Assurance Vie / Santé
- Plan dentaire

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 Tout salarié régulier ayant trois (3) mois de service bénéficie de jours de maladie à raison d'un maximum de huit (8) jours par année à compter du 31 janvier 1982.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Ce bénéfice s'applique aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir son gérant d'établissement 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 est 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 ci-dessus mentionné au cours de chaque année, la portion non-utilisée de ses jours de maladie lui est payée le ou vers le 30 janvier de chaque année.

Le salarié régulier qui quitte son emploi ou devient salarié à temps partiel, reçoit à son taux de salaire, les crédits qu'il possède, au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année en cours avec sa paie de départ ou lors de son changement de statut de salarié régulier, à celui de salarié à temps partiel, selon le cas.

18.03 Si un salarié est 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.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.04 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail.

Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi ou aux salariés absents pour cause de maladie ou d'accident. L'examen médical de pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur.

18.05 L'Employeur convient de payer soixante-quinze pour-cent (75%) de prime du régime ci-bas décrit, une fois que le salarié permanent a complété une période de trois (3) mois de service pour le régime d'assurance-groupe suivant, tel que décrit par le dépliant fourni par l'Employeur.

A) Assurance vie:

Sans personne à charge: 1 fois le salaire.

Avec personne à charge: 2 fois le salaire.

B) Assurance-maladie:

Hospitalisation: 100% jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

Médicaments: 90%, avec franchise de $25.00 par famille.

Soins médicaux: 100% sans franchise.

C) Assurance-salaire:

L'assurance indemnité-salaire est de 80% du salaire brut de base. Cette indemnité s'applique à compter de la première (lière) journée d'absence en cas d'accident ou à compter du sixième (6ième) jour ouvrable en cas de maladie, le tout pour une période de quinze (15) semaines.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 (suite)

D) Assurance-invalidité:

L'Employeur contribue à cent pour-cent (100%) du coût d'une assurance invalidité à long terme selon les modalités suivantes: à compter du début de la seizième (16ième) semaine d'absence-maladie et jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, le salarié a droit à soixante-dix pour-cent (70%) de son salaire brut de base.

E) L'Employeur contribue à cent pour-cent (100%) du coût d'une assurance pour soins dentaires tel que décrit par le dépliant fourni par l'Employeur.

Les bénéfices sont décrits à titre d'informations: les polices maîtresses constituent les documents officiels.

18.06 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de journées d'absence occasionnelles.

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

18.07 Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

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

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 L'Employeur fournit: vêtements, uniformes, vêtements protecteurs qu'il requiert ou pour des raisons de sécurité et paye les frais de nettoyage de ces articles.

L'Employeur fournit deux (2) uniformes par an si nécessaire, de type nylon (fortrel) sans frais par le caissier. Celui-ci doit entretenir son uniforme à ses frais.

L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile des gants et des coupes vents, pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

20.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

20.03 L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

20.04 L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés, qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la caisse dans les quinze (15) jours suivant cette retenue.

20.05 Salle de repos

Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective entre en vigueur le 28 mai 1984 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 26 mai 1986.

21.02 a) Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

b) Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la ratification de la présente convention par les salariés à moins qu'une date ne soit prévue expressément.

SIGNE A SHERBROOKE, CE 14 ième JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Louis St Pierre

Marché Aux Vraies Aubaines Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Denis Lemay

Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C.

ANNEXE "A" SALARIES REGULIERS ECHELLE DE SALAIRE

CLASSIFICATION	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Classe I:								
- Emballeur	$245.00	$257.00	$269.00	$283.00	$297.00	$311.00	$325.00	27/05/84
- Préposé service à l'auto	$252.35	$264.71	$277.07	$291.49	$305.91	$320.33	$334.75	26/05/85
Classe II:								
- Caissier(ère)	$255.00	$267.00	$279.00	$293.00	$307.00	$321.00	$335.00	27/05/84
- Préposé à l'emballage des viandes et/ou fruits et légumes et/ou à la charcuterie	$262.65	$275.01	$287.37	$301.79	$316.21	$330.63	$345.05	26/05/85
Classe III:								
- Préposé au travail général dans le rayon de l'épicerie et/ou fruits et légumes et/ou viandes	$270.00	$282.00	$294.00	$308.00	$322.00	$336.00	$350.00	27/05/84
	$278.10	$290.46	$302.82	$317.24	$331.66	$346.08	$360.50	26/05/85

ANNEXE "A" (suite) SALARIES REGULIERS ECHELLE DE SALAIRE

CLASSIFICATION	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Classe IV: BOUCHER								
- Tout salarié qui utilise régulièrement une scie ou un couteau pour couper la viande	$285.00	$300.00	$315.00	$333.00	$350.00	$370.00	$390.00	27/05/84
	$293.55	$309.00	$324.45	$342.99	$360.50	$381.10	$401.70	26/05/85

ANNEXE "A" (suite)

AUGMENTATIONS SALARIALES

ET

RETROACTIVITE

1) Tout salarié régulier au service de l'Employeur le 27 mai 1984 continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers selon sa classification et son ancienneté jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

2) Tout salarié régulier au service de l'Employeur en date du 26 mai 1985 reçoit une augmentation minimale de trois pour-cent (3%) sur son salaire actuel et continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers selon sa classification et son ancienneté jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

ANNEXE "B"

ANNEXE DES SALARIES

A

TEMPS PARTIEL

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Union est le 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 décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant de l'établissement et des gérants de départements."

Etablissement visé: 41 est, rue Main
Coaticook, (Québec)

1.02 L'Employeur convient de ne pas conclure d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci.

1.03 a) Aux fins d'échange de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union les noms et les fonctions des personnes cadres ayant autorité sur les salariés. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

b) Aux fins d'échange de correspondance, l'Union fournit à l'Employeur les noms des représentants syndicaux responsables de l'établissement. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

a. solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation, ou

b. réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

D'autre part, l'Union convient que tous les conflits de juridiction qui peuvent survenir entre l'Union, d'autres Unions avec qui l'Employeur peut avoir des conventions de travail, soient réglés entre Unions.

Il n'y aura pas de grève, sortie en masse, piquetage, boycottage, ralentissement ou cessation de travail par suite de tels conflits de juridiction.

L'Union convient qu'aucune controverse impliquant les concurrents ou d'autres groupes syndiqués, ne se refletera dans ses obligations que l'Employeur soit directement ou indirectement impliqué.

1.05 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel à l'établissement, à l'exception du gérant de l'établissement et/ou des gérants de départements.

b) Nonobstant ce qui est stipulé en a), les parties reconnaissent que:

Un représentant (vendeur) peut travailler pour vérifier les codes de ses produits, sauf dans les comptoirs des épices, des chips, de la boulangerie et menus articles (non-food).

c) Dans les cas de démonstration d'échantillons, le représentant est autorisé à manipuler la marchandise en démonstration dans l'établissement, à distribuer des échantillons, mais ne peut remplir les étalages de l'établissement.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.05 (suite)

d) Un représentant (vendeur) peut travailler dans les cas de rénovations et/ou à monter des étalages spéciaux pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont copie est adressée à l'Union et une copie est remise au délégué d'Union.

1.06 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.05, il doit calculer au taux du salaire horaire régulier du plus haut poste du département en cause, toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le département où le travail a été accompli.

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

1.08 En conformité avec les dispositions du Code du Travail, l'Union et l'Employeur s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune grève ou lock-out pendant la durée de cette convention collective.

L'Union s'engage de plus à ce qu'il n'y ait aucun piquetage, ralentissement ou arrêt organisé du travail de la part des salariés.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 C'est le droit 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;

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 (suite)

b. de déterminer les exigences normales pour remplir un poste;

c. d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;

d. d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;

e. d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;

f. de choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;

g. toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur est prise en vertu de cette clause et/ou lors de mesure disciplinaire de l'Employeur prise envers un salarié et relative aux dispositions de la présente convention collective est soumise à la procédure de griefs et d'argitrage.

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

L'Employeur informe l'Union par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouvel emploi et/ou classification et/ou équipe de nuit.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit être une cause de mise à pied pour le personnel en place qu'en tout dernier recours. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

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

b) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.04 (suite)

frais d'initiation dans les quinze (15) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "Rapport de Contributions Syndicales".

3.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et lié directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 L'Union s'engage à ne révoquer aucun salarié comme membre sans motif raisonnable et s'il y avait révocation d'un salarié; l'Union doit fournir à l'Employeur les motifs d'un tel acte. L'Employeur s'engage à mettre fin à l'emploi d'un tel salarié dans les deux (2) semaines suivant la réception de la dite information.

3.07 Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C., pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié, ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le Directeur du personnel produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

4.02 a) Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit au Directeur du personnel quinze (15) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période maximale de six (6) mois. A l'expiration de ce permis d'absence sans paie, le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

b) Ce permis d'absence pour activités syndicales ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois.

4.03 Tout salarié peut obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année civile. Cette absence ne peut être obtenue que par un seul salarié à la fois et n'est pas accordée du 1er décembre au 10 janvier.

4.04 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges que le délégué. Cet accord est toutefois soumis à la condition expresse qu'un tel assistant-délégué n'exerce ses fonctions que lorsque le délégué est absent de l'établissement.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.05 Il est entendu que le délégué de l'Union a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur cependant, si il lui est nécessaire de s'occuper d'un grief ou d'un problème de relation de travail, il ne laisse pas son travail sans avoir auparavant avisé son gérant de département ou le gérant de l'établissement.

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

4.06 L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins six (6) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union et d'assistant-délégué.

4.07 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms des délégués et assistants-délégués et elle maintient cette liste à date. Ils ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.

4.08 a) Il n'y a pas de discrimination envers les délégués d'Union et assistants-délégués et les membres du comité de négociation en raison de leurs fonctions syndicales.

Le gérant de l'établissement ou son remplaçant est impliqué dans tout cas de transfert, mesure disciplinaire ou congédiement d'un délégué d'Union et assistant-délégué d'Union ou d'un membre du comité de négociation.

b) Il est entendu qu'il n'y a aucun transfert d'un délégué d'Union sans son consentement.

c) Le délégué d'Union n'est pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel il est qualifié.

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.09 (suite)

1. avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;

2. avis de réunion ou d'assemblées;

3. avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de tout affichage est remise au gérant de l'établissement ou son remplaçant.

L'Union convient qu'aucune distribution de circulaires, feuillets ou autres n'est exécuté sans le consentement de l'Employeur.

4.10 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un maximum de un (1) salarié, membre de l'unité de négociation.

Ces membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur programmation de travail durant les négociations.

4.11 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au Directeur du personnel et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés à temps partiel visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement d'alimentation, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 (suite)

b) Nonobstant ce qui est mentionné en a), si une personne est à l'emploi de L'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et qu'elle revient dans l'unité de négociation elle ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer, remplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

c) Il est entendu que les quarante (40) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié à temps partiel constituent une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié à temps partiel bénéficie de tous les avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

d) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences prévues à la présente convention collective et autorisées par l'Employeur ou occasionnées par maladie ou accident.

5.02 Un salarié perd ses droits d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes seulement:

1. Il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.

2. S'il met fin volontairement à son emploi.

3. A été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois.

4. a) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir et de se présenter au travail.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 4. (suite)

b) Si le salarié à temps partiel est non-disponible sans autorisation et sans raisons justifiables pour une période de plus de trois (3) semaines consécutives.

5. A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours calendriers qui suivent la réception de son avis de rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre certifiée avec copie adressée à l'Union.

5.03 a) L'ancienneté des salariés à temps partiel prévaut dans les cas de mise à pied en autant que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur remplissent les exigences normales de la tâche à accomplir.

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

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

5.04 Un salarié à temps partiel mis à pied après sa période de probation reçoit un préavis;

a. d'une (1) semaine ou un montant équivalent à sa dernière paie hebdomadaire, s'il compte moins d'un (1) an de service continu;

b. de deux (2) semaines ou un montant équivalent à ses deux (2) dernières paies hebdomadaires, s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 (suite)

c. de quatre (4) semaines ou un montant équivalent à ses quatre (4) dernières paies hebdomadaires, s'il compte de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;

d. de huit (8) semaines ou un montant équivalent à ses huit (8) dernières paies hebdomadaires, s'il compte dix (10) ans ou plus de service continu.

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

5.05 a) Lorsqu'une fonction devient disponible parmi les salariés à temps partiel, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe au salarié qui peut remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction et qui possède le plus d'ancienneté.

b) L'ancienneté des salariés à temps partiel doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion parmi les salariés à temps partiel.

c) L'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours calendriers dans l'établissement, le nom et l'ancienneté du salarié à temps partiel promu ainsi que sa fonction, et le nom du nouveau salarié régulier ainsi que sa fonction dans les sept (7) jours calendriers suivant ladite nomination.

Si un salarié juge qu'il aurait du être choisi, il peut obtenir des explications et recourir à la procédure de griefs dans les délais prévus à la clause 7.02.

5.06 Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion et est soumis aux règles d'application des

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.06 (suite)

clauses "5.06" des salariés réguliers et "5.11" de la présente annexe.

5.07 a) Dans tous les cas de promotion qui doivent être volontaires, une période d'essai de trente (30) jours travaillés est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis 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 les exigences normales de la fonction à laquelle il est assigné. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, la procédure prévue en "5.05" est renouvelée.

b) Aucun salarié n'est transféré sans consentement dans un établissement non-régi par la présente convention.

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

- une liste pour tous les salariés à temps partiel;

- une liste pour tous les salariés réguliers.

Ces listes comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom au complet du salarié;

- sa date d'ancienneté;

- sa classification;

- sa date de naissance.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi.

Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier et il est sujet aux conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération décrite à l'annexe "C".

Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage.

Il est entendu que ce salarié ne peut redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

5.10 Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.

5.11 a) L'ancienneté d'un salarié à temps partiel ne s'applique que parmi eux.

b) Les salarié à temps partiel ont la priorité sur tout candidat de l'extérieur pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers à l'intérieur de leur unité de négociation et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire selon la classification à remplir selon les exigences normales de la fonction.

c) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante:

il obtient un crédit de cinquante pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel et le maximum de ce crédit ne dépasse pas un (1) an d'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 (suite)

d) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire ou de vacances à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.

Cette clause ne doit pas avoir pour effet de permettre à un tel salarié d'excéder le taux maximum de sa nouvelle classification de régulier.

5.12 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieure à cent (100).

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Le gérant de l'établissement et/ou son remplaçant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Une copie de l'avis est remise au salarié et une autre est adressée à l'Union dans les quatre (4) jours ouvrables pour être valable.

b) L'Employeur convient que le délégué d'Union ou en son absence, l'assistant-délégué est présent quand un salarié de l'unité de négociation est réprimandé officiellement, le salarié implique peut demander au délégué de se retirer s'il le désire.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.01 (suite)

c) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension ou de congédiement. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

d) L'avis prévu en "6.01" doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur ait eu connaissance des faits qui en sont l'objet. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, à défaut de quoi il est considéré comme irrecevable.

e) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

f) La rétrogradation d'un salarié est soumise à la procédure décrite en "6.01" et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle que le salarié détient.

g) Le salarié rétrogradé reçoit comme salaire le moindre des deux (2) montants suivants, à savoir le maintien du salaire qu'il avait avant sa rétrogradation ou le maximum de celui de la classification où il est rétrogradé. Le salarié qui n'obtient pas le maximum de la classification où il est rétrogradé continue de progresser à l'intérieur de l'échelle de la classification à laquelle il est rétrogradé jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

6.02 a) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée en fonction de la gravité et/ou de la fréquence des infractions reprochées.

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

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.03 Aucune perquisition dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et/ou aucun interrogatoire n'est toléré ni permis sans la présence d'un témoin choisi par le salarié à l'intérieur de l'établissement.

6.04 a) Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

b) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention collective et/ou de discrimination et/ou lors de mesure disciplinaire prise par l'Employeur et/ou son remplaçant envers un salarié. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement ou son remplaçant doit être rendue verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

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

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement et/ou son

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.03 (suite)

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

7.04 Troisième étape: par écrit au Directeur du personnel

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

7.05 Il est convenu que l'Union peut soumettre des griefs à l'étape de son choix.

7.06 Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief.

7.07 Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de vingt-et-un (21) jours; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

7.08 Les délais limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle entre l'Employeur et l'Union.

7.09 Aucun grief qui n'a pas franchi selon les règles, les étapes prévues par la procédure de griefs, ne peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances, modifiant la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

b) L'horaire quotidien de travail doit prévoir des heures consécutives à l'exception des périodes de repas.

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

d) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel est de moins de trente-neuf (39) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.01 (suite)

e) En aucun cas, un salarié à temps partiel ne travaille moins de six (6) heures par semaine s'il est programmé.

f) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés à temps partiel sont de dix (10) heures maximum mais jamais moins de trois (3) heures minimum par jour.

9.02 a) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures (7h00) et dix-huit heures trente (18:30).

b) Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler après dix-huit heures trente (18h30) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures trente (21h30).

De plus les salariés à temps partiel pourront travailler le soir de la réception de la marchandise.

9.03 Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente (18h30) les 24 et 31 décembre.

9.04 a) L'horaire de travail des salariés à temps partiel de l'établissement écrit à l'encre, est affiché avant douze heures (12h00) le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

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

c) Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après dix-sept heures (17h00) le jour de l'affichage et une copie est remise au délégué d'Union.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04 (suite)

d) Le salarié à temps partiel absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications à son horaire de travail sinon il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

9.05 a) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives à l'exception d'un remplacement pour maladie n'excédant pas huit (8) semaines ou pour vacances, un salarié à temps partiel, parmi les salariés à temps partiel, est embauché à titre de salarié régulier selon la procédure établie en 5.06. Dans le cas de remplacement pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut le salarié à temps partiel doit en être préalablement avisé par écrit.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 (suite)

c) Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification, de façon à procurer aux salariés à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant que les salariés à temps partiel soient disponibles pour effectuer le travail requis.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS

10.01 a) Tout salarié à temps partiel programmé pour une (1) journée complète a droit à une (1) période d'une (1) heure pour le repas du midi et à une (1) période de une (1) heure pour le repas du soir. La période du dîner se situe entre onze heures et trente minutes (11h30) et quatorze heures et trente minutes (14h30) et celle du souper entre seize heures et trente minutes (16h30) et dix-neuf heures et trente minutes (19h30).

b) Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

10.02 Les salariés à temps partiel qui travaillent quatre (4) heures ou plus dans une journée ont droit à quinze (15) minutes de pause payée.

Les salariés à temps partiel qui travaillent six (6) heures ou plus dans une journée ont droit à trente (30) minutes de pause payée.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant plus de trois (3) heures, avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à une pause payée de quinze (15) minutes, et par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes payées, pour chaque tranche de trois (3) heures de temps supplémentaire effectué.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS (suite)

10.04 Toutes les pauses et repas mentionnés ci-haut sont accordés selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause, sauf les cas fortuits.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Toutes les heures de travail effectuées par un salarié à temps partiel après huit (8) heures ou dix (10) heures de travail selon le cas sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

Toutes les heures de travail fournies par un salarié à temps partiel en excédent de trente-neuf (39) heures sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1 1/2) que s'il fait du travail supplémentaire plus de cinq (5) minutes auquel cas la rétribution de travail supplémentaire est calculée à partir de la fin de la journée normale de travail.

11.02 Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième journée de travail est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2).

11.03 Toutes les heures de travail effectuées par un salarié durant un congé statutaire sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2) en plus du paiement du congé.

11.04 Toutes les heures de travail effectuées le dimanche sont rétribuées au taux double.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux qui s'applique pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.

11.06 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées recevra le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail au taux régulier.

11.07 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire.

Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel, s'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés à temps partiel et ensuite des salariés réguliers peuvent être assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

11.08 L'Employeur ne peut compenser par un congé le travail supplémentaire exécuté par un salarié à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 La description des classifications, des échelles de salaire et leur date de mise en vigueur ainsi que la rétroactivité apparaissent à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Le salarié est payé, au plus tard, le jeudi avant dix-sept heures (17h00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.02 (suite)

b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: les nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier, les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.

12.03 a) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

b) Tout salarié promu à une classification supérieure ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continuera à progresser dans l'échelle à tous les six (6) mois, le tout selon la période prévue, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.04 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

12.05 Le salarié assigné par l'Employeur à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour une semaine complète ou plus a droit au taux minimun prévu dans cette classification ou un minimum de trente-sept cents (0.37¢) de l'heure, soit le plus élevé des deux pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est assigné. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification où il est assigné.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.06 A l'intérieur de l'échelle des classifications, les augmentations de salaire entrent en vigueur le premier lundi suivant l'anniversaire de l'embauchage ou de la promotion du salarié, selon le cas.

ARTICLE XIII - PRIMES

13.01 Prime de souper

Une prime de trois dollars ($3.00) est payée à tout salarié à temps partiel qui dans une journée travaille huit (8) heures ou plus et jusqu'à vingt-et-une heures (21h00). Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille en temps supplémentaire après dix-huit heures et trente minutes (18h30) la prime de souper lui est payée seulement s'il travaille jusqu'à vingt-et-une heures (21h00).

13.02 Boni de Noël

Un boni de Noël est payé à chaque salarié à temps partiel possédant plus de trois (3) mois d'ancienneté en autant que son nom figure sur la liste de paie au 1er décembre de l'année en cours. Ce boni est équivalent à deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 1er décembre de l'année en cours.

Le boni de Noël est payé le ou vers le 15 décembre de chaque année.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances chômées et payées selon les critères suivants: les salariés à temps partiel ayant à leur crédit au 30 avril courant:

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 (suite)

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES ET CHOMEES
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours (maximum dix (10) jours ouvrables).
Un (1) an	Deux (2) semaines payables à quatre pourcent (4%) des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours.
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines payables à six pourcent (6%) des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours.
Neuf (9) ans	Quatre (4) semaines payables à huit pourcent (8%) des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines payables à dix pourcent (10%) des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours.

14.02 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés à temps partiel qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 15 septembre; cependant, un salarié peut prendre ses vacances à une période de l'année qui n'est pas comprise dans la période normale de vacances, à l'exception de la période du 1er décembre au 15 janvier.

14.03 Les salariés à temps partiel ont droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non-consécutives de vacances durant la période normale de vacances et l'excédent sera cédulé après que les autres salariés auront cédulé les leurs.

Les salariés à temps partiel qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale de vacances peuvent toutes les prendre consécutives ou non-consécutives selon leur choix.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour les salariés à temps partiel.

14.05 Les vacances d'un salarié ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur et/ou son remplaçant pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

14.06 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il avise l'Employeur avant le ler avril.

14.07 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances au moment de leur départ basé sur leurs années de service au moment de leur départ d'après 4%, 6%, 8%, 10% de leurs gains depuis le ler mai. Les salariés congédiés pour vol n'ont pas droit au paiement ci-haut mentionné. Dans un tel cas, seule l'allocation légale est accordée.

14.08 L'ancienneté prévaut pour le choix du programme de vacances. Les salariés choisissent leurs dates de vacances avant le ler avril de chaque année. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement et par département séparément.

Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances avant les salariés à temps partiel.

14.09 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.10 Les dates de vacances de chacun des salariés à temps partiel sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

14.11 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

15.01 a) Tout salarié à temps partiel a droit aux congés chômés et payés suivants:

Jour de l'An
Le 2 janvier
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
Fête Nationale
La Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Le 26 décembre

et tout autre jour qui peut être décrété férié par les gouvernements fédéral et provincial.

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

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

15.02 Si un ou des congés statutaires tombe(nt) un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans une loi applicable aux salariés.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé et il équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.

15.04 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente-et-une (31) heures et douze (12) minutes ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures fournies en excédent de trente-et-une (31) heures et douze (12) minutes ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-trois (23) heures et vingt-quatre (24) minutes ou en plus de trois (3) jours.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde aux salariés des jours de congés payés à l'occasion du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:

Cinq (5) jours: conjoint, enfant.

Trois (3) jours: père, mère, soeur, frère, belle-mère, beau-père.

Un (1) jour: grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petit-fils, petite-fille.

Si les congés prévus ci-haut comportent un ou plusieurs jours non ouvrables, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle sans paie non-autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 a) (suite)

Une telle demande doit fournir les raisons détaillées et la date du début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour une telle demande est fait par écrit par le directeur du personnel ou son représentant au salarié concerné avec copie transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est sérieux.

c) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur considère comme sérieux les motifs suivants:

1. toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse;

2. pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01 des salariés réguliers, dans un tel cas le délai prévu à 16.01 a) ne s'applique pas s'il s'agit de jours immédiatement consécutifs audit décès;

3. problèmes personnels du salarié;

4. cours de perfectionnement relatif à son travail.

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

17.02 Toute salariée enceinte se voit accorder un permis d'absence sans paie qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce permis d'absence prend fin au plus tard vingt (20) semaines après la date de l'accouchement.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.02 (suite)

La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4ème) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle doit fournir un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

La salarié 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 l'accouchement. En accordant ce permis d'absence, l'Employeur garantit à la salariée son poste à temps partiel en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiée si elle était restée au travail.

Durant un tel permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages du programme de sécurité sociale prévu à la convention collective tels que:

- Assurance vie/santé

- Plan dentaire.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 Si un salarié est 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.

18.03 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 (suite)

Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi ou aux salariés absents pour cause de maladie ou d'accident. L'examen médical de pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur.

18.04 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident.

De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours programmés suivant un accident survenu au travail.

18.05 Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

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

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 L'Employeur fournit: vêtements, uniformes, vêtements protecteurs qu'il requiert ou pour des raisons de sécurité et paie les frais de nettoyage de ces articles.

Lors de l'embauche l'Employeur fournit deux (2) uniformes de type nylon (fortrel) sans frais pour la salariée à temps partiel et ensuite un (1) uniforme à chaque année, si nécessaire. Celle-ci doit entretenir son uniforme à ses frais.

L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile des gants et des coupes vents, pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

20.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

20.03 L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

20.04 L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés, qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la caisse dans les quinze (15) jours suivant cette retenue.

20.05 Salle de repos

Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective entre en vigueur le 28 mai 1984 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 26 mai 1986.

21.02 a) Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

b) Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la ratification de la présente convention par les salariés à moins qu'une date ne soit prévue expressément.

SIGNE A SHERBROOKE, CE 14 ième JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
Louis St Pierre	Denis Lemay
Marché Aux Vraies Aubaines Inc.	Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C.

ANNEXE "C" SALARIES A TEMPS PARTIEL ECHELLE DE SALAIRE

CLASSIFICATION	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Classe I:	$5.46	$5.76	$6.06	$6.31	$6.61	$6.91	$7.26	27/05/84
- Emballeur - Préposé service à l'auto	$5.62	$5.93	$6.24	$6.50	$6.81	$7.12	$7.48	26/05/85
Classe II:								
- Caissier(ère)	$5.56	$5.86	$6.16	$6.41	$6.71	$7.02	$7.37	27/05/84
- Préposé à l'emballage des viandes et/ou fruits et légumes et/ou à la charcuterie	$5.73	$6.04	$6.34	$6.60	$6.91	$7.23	$7.59	26/05/85
Classe III:								
- Préposé au travail général dans le rayon de l'épicerie et/ou fruits et légumes et/ou viandes	$5.71	$6.01	$6.31	$6.56	$6.86	$7.16	$7.51	27/05/84
	$5.88	$6.19	$6.50	$6.76	$7.07	$7.37	$7.74	26/05/85

ANNEXE "C" (suite) SALARIES A TEMPS PARTIEL ECHELLE DE SALAIRE

CLASSIFICATION	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Classe IV: BOUCHER	$6.47	$6.81	$7.16	$7.51	$7.96	$8.41	$8.86	27/05/84
- Tout salarié qui utilise régulièrement une scie ou un couteau pour couper la viande	$6.66	$7.01	$7.37	$7.74	$8.20	$8.66	$9.13	26/05/85

ANNEXE "C" (suite)

AUGMENTATIONS SALARIALES

ET

RETROACTIVITE

1) Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur le 27 mai 1984 continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel selon sa classification et son ancienneté jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

2) Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur en date du 26 mai 1985 reçoit une augmentation minimale de trois pour-cent (3%) sur son salaire actuel et continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel selon sa classification et son ancienneté jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

NOM DE LA COMPAGNIE:

ANNEXE "D"

RAPPORT DE
COTISATIONS SYNDICALES

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
Local 504, T.U.A.C. - U.F.C.W.
1576 rue King Ouest, bureau 215
Sherbrooke, Québec J1J 2C3

83.

DU _____ 19___

AU _____ 19___

Ass. Soc. OBLIGATOIRE	NO DU SALARIE #	NOM ET PRENOM - COMPLET (indiquer aussi tout changement)	S'IL S'AGIT D'UN NOUVEAU SALARIE			RETENUES SYNDICALES								code classe d'empl. (VERSO)	taux de salaire actuel	CATÉGORIE DE CLASSIFICATION
			Adresse au complet indiquer no app.	date naiss. J. M. A.	date emploi J. M. A.	1	2	3	4	5	pour nouv. sal. initiation	pour nouv. sal. mois d'avance	total			
						$	$	$	$	$	$	$	$		$	
					TOTAUX	$	$	$	$	$	$	$	$	◀ TOTAL GENERAL		

S.V.P. joindre applications de membres et autorisations de déductions pour les nouveaux salariés.

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

DÉPÔT

06 185-3

Dépôt N°: 84 12046

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	☐ 1ière convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-19399-01	
Date	Signature: 84-11-14	Réception: 84-11-27	**Durée**	Du: 84-05-28	Au: 86-05-26	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	14

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de commerce Local 504 Att: Jean Guy Provençal Prés. 1576 OUest King # 215 Sherbrooke, Québec J1J 2C3	☐ Déposant Marché aux Vraies Aubaines Inc. 100 rue Burlington Sherbrooke, Québec J1L 1H1
☐ Déposant, si autre que les parties	E.V. 41 est rue Main Coaticooke J1A 1N1 Région 05-00 Activité 6328(8) Affiliation 10

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

Dans votre dossier au Ministère l'adresse del'employeur figure comme suit: 1025 rue Cabana Sherbrooke J1K 2M4 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David /ms — Date: 84-12-10

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

003 (113)

RECHERCHE

Sherbrooke, (Québec)
J1J 2C3

ou ses successeurs détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q. et C.T.E.

ci-après appelée "L'UNION."

19399-01
6185-3

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: MARCHE AUX VRAIES AUBAINES INC.

ayant sa place d'affaires au

100 rue Burlington
Sherbrooke, (Québec)
J1L 1H1

pour son établissement situé au:

41 est, rue Main
Coaticook, (Québec)
J1A 1N1

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR",

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

1576 ouest, rue King
Bureau 215
Sherbrooke, (Québec)
J1J 2C3

ou ses successeurs détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et du Commerce, F.A.T., C.O.I., C.T.C., F.T.Q. et C.T.E.

ci-après appelée "L'UNION."

TABLE DES MATIERES

		Page
	INTERPRETATION DES TERMES	1
	NOTES	2
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION ...	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	9
ARTICLE V	ANCIENNETE	12
ARTICLE VI	SECURITE D'EMPLOI	17
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	19
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	21
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	21
ARTICLE X	PAUSE ET REPAS	24
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	24
ARTICLE XII	SALAIRES	26
ARTICLE XIII	PRIMES	28
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	29
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	31
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	33
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	35

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	36
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	39
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	40
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	41
ANNEXE "A"	SALARIES REGULIERS - ECHELLES DE SALAIRES	42
	AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE - SALARIES REGULIERS	44
ANNEXE "B"	ANNEXE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL	45
	ARTICLE I - Reconnaissance et juridiction	45
	ARTICLE II - Droits de la direction	47
	ARTICLE III - Adhésion syndicale	49
	ARTICLE IV - Fonctions syndicales	51
	ARTICLE V - Ancienneté	53
	ARTICLE VI - Sécurité d'emploi .	59
	ARTICLE VII - Procédure de griefs	61
	ARTICLE VIII - Arbitrage	63
	ARTICLE IX - Heures de travail .	63
	ARTICLE X - Pause et repas	66

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ANNEXE "B" (suite)	ARTICLE XI - Heures supplémentaires	67
	ARTICLE XII - Salaires	68
	ARTICLE XIII - Primes	70
	ARTICLE XIV - Vacances payées	70
	ARTICLE XV - Congés statutaires ...	73
	ARTICLE XVI - Congés sociaux	74
	ARTICLE XVII - Permis d'absence ...	74
	ARTICLE XVIII - Sécurité sociale ..	76
	ARTICLE XIX - Fonctions juridiques	77
	ARTICLE XX - Clauses générales	78
	ARTICLE XXI - Durée de la convention	79
ANNEXE "C"	SALARIES A TEMPS PARTIEL - ECHELLES DE SALAIRE	80
	AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE - SALARIES A TEMPS PARTIEL	82
ANNEXE "D"	RAPPORT DE COTISATIONS SYNDICALES	83

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

Tout salarié régi par la présente convention collective selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-neuf (39) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

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

D) Etablissement:

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

E) Promotion:

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

F) Rétrogradation:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

G) Jour:

A moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier.

H) Jours ouvrables:

Signifient du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires stipulés en 15.01.

I) Mise à pied: (salarié régulier)

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

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

Absence totale d'heure de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail pour quatre (4) semaines consécutives.

NOTES

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

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

B) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

C) La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite et les dispositions pertinentes de la charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 a) L'Union est le 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 décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant de l'établissement et des gérants de département."

Etablissement visé: 41 est, rue Main
Coaticook, (Québec)

b) Les conditions de travail et la rémunération des salariés à temps partiel sont décrites aux annexes "B" et "C" de cette convention collective.

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

1.03 a) Aux fins d'échange de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union les noms et les fonctions des personnes cadres ayant autorité sur les salariés. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

b) Aux fins d'échange de correspondance, l'Union fournit à l'Employeur les noms des représentants syndicaux responsables de l'établissement. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

1.04 L'Employeur convient que pour autant que l'unité de négociation est concernée, il ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre Union dans le but de:

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

a. solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation, ou

b. réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

D'autre part, l'Union convient que tous les conflits de juridiction qui peuvent survenir entre l'Union, d'autres Unions avec qui l'Employeur peut avoir des conventions de travail, soient réglés entre Unions; il n'y aura pas de grève, sortie en masse, piquetage, boycottage, ralentissement ou cessation de travail par suite de tels conflits de juridiction.

L'Union convient qu'aucune controverse impliquant les concurrents ou d'autres groupes syndiqués, ne se reflètera dans ses obligations que l'Employeur soit directement ou indirectement impliqué.

1.05 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel à l'établissement, à l'exception du gérant de l'établissement et/ou des gérants de département.

b) Nonobstant ce qui est stipulé en a), les parties reconnaissent que:

Un représentant (vendeur) peut travailler pour vérifier les codes de ses produits, sauf dans les comptoirs des épices, des chips, de la boulangerie et menus articles (non-food).

c) Dans les cas de démonstration d'échantillons, le représentant est autorisé à manipuler la marchandise en démonstration dans l'établissement, à distribuer des échantillons, mais ne peut remplir les étalages de l'établissement.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.05 (suite)

d) Un représentant (vendeur) peut travailler dans les cas de rénovations et/ou à monter des étalages spéciaux pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont copie est adressée à l'Union et une copie est remise au délégué d'Union.

1.06 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.05, il doit calculer au taux de salaire horaire régulier du plus haut poste du département en cause, toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le département où le travail a été accompli.

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

1.08 En conformité avec les dispositions du Code du Travail, l'Union et l'Employeur s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune grève ou lock-out pendant la durée de cette convention collective.

L'Union s'engage de plus à ce qu'il n'y ait aucun piquetage, ralentissement ou arrêt organisé du travail de la part des salariés.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 C'est le droit de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main d'oeuvre en accord avec ses engagements et ses responsabilités.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 (suite)

a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

b) de déterminer les exigences normales pour remplir un poste;

c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;

d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;

e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;

f) de choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;

g) toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur prise en vertu de cette clause et/ou lors de mesure disciplinaire de l'Employeur prise envers un salarié et relative aux dispositions de la présente convention collective est soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.

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

L'Employeur informe l'Union par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouvel emploi et/ou classification et/ou équipe de nuit.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit être une cause de mise à pied pour le personnel en place qu'en tout dernier recours. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

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

b) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation dans les quinze (15) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "Rapport des Contributions Syndicales."

3.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et lié directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 L'Union s'engage à ne révoquer aucun salarié comme membre sans motif raisonnable et s'il y avait révocation d'un salarié; l'Union doit fournir à l'Employeur les motifs d'un tel acte. L'Employeur s'engage à mettre fin à l'emploi d'un tel salarié dans les deux (2) semaines suivant la réception de la dite information.

3.07 Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C., pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié, ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le Directeur du personnel produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

4.02 a) Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit au Directeur du personnel quinze (15) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période maximale de six (6) mois. A l'expiration de ce permis d'absence sans paie, le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

b) Le salarié peut à ses frais, s'il en fait la demande par écrit, continuer de bénéficier des avantages sociaux, tels que: assurance vie-santé, assurance pour soins dentaires et régime de retraite.

L'Employeur met à la disposition du salarié toutes les informations nécessaires au maintien de tels bénéfices.

c) Ce permis d'absence pour activités syndicales ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois.

4.03 Tout salarié peut obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année civile. Cette absence ne peut être obtenue que par un seul salarié à la fois et n'est pas accordée du 1er décembre au 10 janvier.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges que le délégué. Cet accord est toutefois soumis à la condition expresse qu'un tel assistant-délégué n'exerce ses fonctions que lorsque le délégué est absent de l'établissement.

4.05 Il est entendu que le délégué d'Union a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur, cependant, s'il lui est nécessaire de s'occuper d'un grief ou d'un problème de relation de travail, il ne laisse pas son travail sans avoir auparavant avisé son gérant de département ou le gérant de l'établissement.

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

4.06 L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins six (6) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union et d'assistant-délégué.

4.07 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms des délégués et assistants-délégués et elle maintient cette liste à date. Ils ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.

4.08 a) Il n'y a pas de discrimination envers les délégués d'Union et assistants-délégués et les membres du comité de négociation en raison de leurs fonctions syndicales.

Le gérant de l'établissement ou son remplaçant, est impliqué dans tout cas de transfert, mesure disciplinaire ou congédiement d'un délégué d'Union et assistant-délégué d'Union ou d'un membre du comité de négociation.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.08 (suite)

b) Il est entendu qu'il n'y a aucun transfert d'un délégué d'Union sans son consentement.

c) Le délégué d'Union n'est pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel il est qualifié.

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

1. avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;

2. avis de réunion ou d'assemblées;

3. avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de toute affichage est remise au gérant de l'établissement ou son remplaçant.

L'Union convient qu'aucune distribution de circulaires, feuillets ou autres n'est exécuté sans le consentement de l'Employeur.

4.10 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un maximum de un (1) salarié, membre de l'unité de négociation.

Ces membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur programmation de travail durant les négociations.

4.11 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au Directeur du Personnel et qu'elle spéficie la durée de cette absence.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement d'alimentation, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

b) Nonobstant ce qui est mentionné en a), si une personne est à l'emploi de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et qu'elle revient dans l'unité de négociation elle ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer, remplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

c) Il est entendu que les quarante (40) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié constituent une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

d) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences prévues à la présente convention collective et autorisée par l'Employeur ou occasionnée par maladie ou accident. Durant de telles absences, l'Employeur doit assurer au salarié de façon concrète la continuité de toutes les couvertures offertes par la présente convention collective telle que: assurance et autres droits et privilèges.

5.02 Un salarié perd ses droits d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes seulement:

1. Il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

2. S'il met fin volontairement à son emploi.

3. A été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois.

4. Si un salarié régulier s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir et de se présenter au travail.

5. A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours calendriers qui suivent la réception de son avis de rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre certifiée avec copie adressée à l'Union.

5.03 a) Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur met d'abord à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied, le salarié ainsi mis à pied peut déplacer un salarié régulier ayant moins d'ancienneté dans une autre classification et/ou un salarié à temps partiel en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la classification du salarié qu'il veut déplacer.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 (suite)

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

5.04 Un salarié mis à pied après sa période de probation reçoit un préavis;

a. d'une (1) semaine ou une (1) semaine de salaire, s'il compte moins d'un (1) an de service continu;

b. de deux (2) semaines ou de deux (2) semaines de salaire, s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;

c. de quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire, s'il compte de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;

d. de huit (8) semaines ou huit (8) semaines de salaire, s'il compte dix (10) ans ou plus de service continu.

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

5.05 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction.

Il conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel et son ancienneté est comptée à partir de sa date d'embauchage pour les heures disponibles à temps partiel et il conserve son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continu à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, s'il travaille dans la même classification.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.06 a) Lorsqu'une fonction devient disponible, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe au salarié qui peut remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction et qui possède le plus d'ancienneté.

b) L'ancienneté doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion.

c) L'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours calendriers dans l'établissement, le nom et l'ancienneté du salarié promu ainsi que sa fonction et le nom du nouveau salarié régulier ainsi que sa fonction, dans les sept (7) jours calendriers suivant ladite nomination.

Si un salarié juge qu'il aurait du être choisi il peut obtenir des explications et recourir à la procédure de grief dans les délais prévus à la clause 7.02.

5.07 Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion et est soumis aux règles d'application des clauses "5.06" des salariés réguliers et "5.11" de l'Annexe "B".

5.08 a) Dans tous les cas de promotion qui doivent être volontaires, une période d'essai de trente (30) jours travaillés est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis 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 les exigences normales de la fonction à laquelle il est assigné. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, la procédure prévue en "5.06" est renouvelée.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.08 (suite)

b) Aucun salarié n'est transféré sans consentement dans un établissement non-régi par la présente convention.

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

- une liste pour tous les salariés à temps partiel;

- une liste pour tous les salariés réguliers.

Ces listes comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom au complet du salarié;

- sa date d'ancienneté;

- sa classification;

- sa date de naissance;

- son numéro d'assurance sociale;

- son taux de salaire.

5.10 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi.

Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier et il est sujet aux conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération décrite à l'Annexe "C".

Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage.

Il est entendu que ce salarié ne peut redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.

5.12 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité de négociation, une période d'essai de trois (3) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les droits et avantages de la convention collective.

Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon de salaire qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste.

5.13 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100).

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Le gérant de l'établissement et/ou son remplaçant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Une copie de l'avis est remise au salarié et une autre est adressée à l'Union dans les quatre (4) jours ouvrables pour être valable.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.01 (suite)

b) L'Employeur convient que le délégué d'Union, ou en son absence, l'assistant-délégué, est présent quand un salarié de l'unité de négociation est réprimandé officiellement, le salarié impliqué peut demander au délégué de se retirer s'il le désire.

c) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension ou de congédiement. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

d) L'avis prévu en "6.01" doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur ait eu connaissance des faits qui en sont l'objet. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, à défaut de quoi il est considéré comme irrecevable.

e) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

f) La rétrogradation d'un salarié est soumise à la procédure décrite en "6.01" et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle que le salarié détient.

g) Le salarié rétrogradé reçoit comme salaire le moindre des deux (2) montants suivants, à savoir le maintien du salaire qu'il avait avant sa rétrogradation ou le maximum de celui de la classification où il est rétrogradé. Le salarié qui n'obtient pas le maximum de la classification où il est rétrogradé continue de progresser à l'intérieur de l'échelle de la classification à laquelle il est rétrogradé jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.02 a) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée en fonction de la gravité et/ou de la fréquence des infractions reprochées.

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

6.03 Aucune perquisition dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et/ou aucun interrogatoire n'est toléré ni permis sans la présence d'un témoin choisi par le salarié à l'intérieur de l'établissement.

6.04 a) Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

b) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention collective et/ou discrimination et/ou lors de mesure disciplinaire prise par l'Employeur et/ou son remplaçant envers un salarié. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement ou son remplaçant doit être rendue verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

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

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

7.04 Troisième étape: par écrit au Directeur du personnel

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

7.05 Il est convenu que l'Union peut soumettre des griefs à l'étape de son choix.

7.06 Si un grief est présenté à la deuxième étape il doit être soumis dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief.

7.07 Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de vingt-et-un (21) jours; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

7.08 Les délais limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.09 Aucun grief qui n'a pas franchi selon les règles, les étapes prévues par la procédure de griefs, ne peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances, modifiant la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.01 (suite)

b) L'horaire quotidien de travail doit prévoir des heures consécutives à l'exception des périodes de repas.

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

d) La semaine normale de travail des salariés réguliers est de trente-neuf (39) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs ou en quatre (4) jours consécutifs selon les besoins de l'entreprise.

e) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés réguliers de jour sont de quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum est de dix (10) heures.

9.02 a) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures (7h00) et dix-huit heures trente (18h30).

Cependant, les salariés réguliers de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures trente (18h30) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures trente (21h30).

b) Durant la période des fêtes, tel que prévu au Bill 24 (soit du 11 décembre au 24 décembre) les salariés réguliers de jour peuvent être programmés pour travailler deux

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 b) (suite)

(2) soirées non-consécutives par semaine.

9.03 Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente (18h30) les 24 et 31 décembre.

9.04 a) L'horaire de travail des salariés de l'établissement écrit à l'encre, est affiché avant douze heures (12h00) le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

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

c) Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après dix-sept heures (17h00) le jour de l'affichage et une copie est remise au délégué d'Union.

d) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire.

e) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications à son horaire de travail, sinon il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS

10.01 a) Tout salarié de jour a droit à une période d'une (1) heure pour le repas du midi et à une période d'une (1) heure pour le repas du soir. La période du dîner se situe entre onze heures et trente minutes (11h30) et quatorze heures et trente minutes (14h30) et celle du souper entre seize heures et trente minutes (16h30) et dix-neuf heures et trente minutes (19h30).

b) Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

10.02 Le salarié régulier a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail. Cette pause est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant plus de trois (3) heures, avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à une pause payée de quinze (15) minutes, et par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes payées, pour chaque tranche de trois (3) heures de temps supplémentaire effectué.

10.04 Toutes les pauses et repas mentionnés ci-haut, sont accordés selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause, sauf les cas fortuits.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.01 (suite)

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de trente-neuf (39) heures et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normal prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1 1/2) que s'il fait du travail supplémentaire plus de cinq (5) minutes auquel cas la rétribution de travail supplémentaire est calculée à partir de la fin de la journée normale de travail.

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

11.03 Toutes les heures de travail effectuées par un salarié durant un congé statutaire sont rémunérées au taux double en plus du paiement du congé.

11.04 Toutes les heures de travail effectuées le dimanche sont rétribuées au taux double.

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

11.06 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées recevra le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail au taux de surtemps qui s'applique.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.07 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire.

Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel, s'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés à temps partiel et ensuite des salariés réguliers peuvent être assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

11.08 L'Employeur ne peut compenser par un congé le travail supplémentaire exécuté par un salarié régulier.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 La description des classifications, des échelles de salaire et leur date de mise en vigueur ainsi que la rétroactivité apparaissent à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Le salarié est payé, au plus tard, le jeudi avant dix-sept heures (17h00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: les nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier, les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 a) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

b) Tout salarié promu à une classification supérieure ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continuera à progresser dans l'échelle à tous les six (6) mois, le tout selon la période prévue, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.04 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

12.05 a) Le salarié assigné par l'Employeur à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour une semaine complète ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou un minimum de quinze dollars ($15.00) par semaine ou trois dollars ($3.00) par jour, soit le plus élevé des deux pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est assigné. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification où il est assigné.

b) Le salarié assigné par l'Employeur pour remplacer temporairement un chef de rayon pendant plus d'une (1) journée, à savoir le congé hebdomadaire, a droit à un minimum de vingt dollars ($20.00) par semaine ou quatre dollars ($4.00) par jour pour tout le temps où il est ainsi assigné.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.05 (suite)

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

12.06 A l'intérieur de l'échelle des classifications, les augmentations de salaire entrent en vigueur le premier lundi suivant l'anniversaire de l'embauchage ou de la promotion du salarié, selon le cas.

ARTICLE XIII - PRIMES

13.01 Prime de souper

Une prime de trois dollars ($3.00) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir jusqu'à vingt-et-une heures (21h00). Lorsqu'un salarié travaille en temps supplémentaire après dix-huit heures et trente minutes (18h30) la prime de souper lui est payée seulement s'il travaille jusqu'à vingt-et-une heures (21h00).

13.02 Boni de Noël

a) Un Boni de Noël d'une (1) semaine de salaire au taux hebdomadaire régulier est payé à chaque salarié régulier possédant douze (12) mois et plus d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours en autant que son nom figure sur la liste de paie au 1er décembre.

Un Boni de Noël est payé à chaque salarié régulier possédant plus de trois (3) mois d'ancienneté mais moins de douze (12) mois en autant que son nom figure sur la liste de paie au 1er décembre de l'année en cours. Ce boni est équivalent à deux pourcent (2%)

ARTICLE XIII - PRIMES (suite)

13.02 a) (suite)

du salaire total gagné entre le ler décembre de l'année précédente et le ler décembre de l'année en cours.

Ce boni n'excède pas une (1) semaine de salaire hebdomadaire au taux régulier.

b) Le Boni de Noël est payé le ou vers le 15 décembre de chaque année.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances chômées et payées selon les critères suivants; les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES ET CHOMEES
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours (maximum dix (10) jours ouvrables.
Un (1) an	Deux (2) semaines de salaire régulier.
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines de salaire régulier.
Neuf (9) ans	Quatre (4) semaines de salaire régulier.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines de salaire régulier.

14.02 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du ler mai au 15 septembre; cependant, un salarié peut prendre ses vacances à une période de l'année qui n'est pas comprise dans la période normale de vacances, à l'exception de la période du ler décembre au 15 janvier.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.03 Les salariés ont droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non-consécutives de vacances durant la période normale de vacances et l'excédent sera cédulé après que les autres salariés auront cédulé les leurs.

Les salariés qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale de vacances peuvent toutes les prendre consécutives ou non-consécutives selon leur choix.

14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour les salariés réguliers.

14.05 Les vacances d'un salarié ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins de un (1) an.

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur et/ou son remplaçant pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

14.06 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il avise l'Employeur avant le ler avril.

14.07 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances au moment de leur départ basé sur leurs années de service au moment de leur départ d'après 4%, 6%, 8%, 10%, de leurs gains depuis le ler mai. Les salariés congédiés pour vol n'ont pas droit au paiement ci-haut mentionné. Dans un tel cas, seule l'allocation légale est accordée.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.08 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus; soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances.

14.09 L'ancienneté prévaut pour le choix du programme de vacances. Les salariés choisissent leurs dates de vacances avant le 1er avril de chaque année. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement et par département séparément.

Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances avant les salariés à temps partiel.

14.10 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.

14.11 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

14.12 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances. Le calcul du salaire du salarié régulier est basé sur le taux hebdomadaire du salarié au moment de son départ.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

15.01 Tout salarié a droit aux congés chômés et payés suivants:

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.01 (suite)

Le Jour de L'An
Le 2 janvier
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
Fête Nationale
La Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Le 26 décembre

et tout autre jour qui peut être décrété férié par les gouvernements fédéral et provincial.

15.02 Si un ou des congés statutaires tombe(nt) un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans une loi applicable aux salariés.

15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé et il équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.

15.04 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente-et-une (31) heures et douze (12) minutes ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures fournies en excédent de trente-et-une (31) heures et douze (12) minutes ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-trois (23) heures et vingt-quatre (24) minutes ou en plus de trois (3) jours.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

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

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde aux salariés des jours de congé payés à l'occasion du décès d'un des parents ou de ceux de son conjoint:

Cinq (5) jours:	conjoint, enfant.
Trois (3) jours:	père, mère, frère, soeur, belle-mère, beau-père.
Un (1) jour:	grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petit-fils, petite-fille.

16.02 Naissance ou adoption

Un salarié régulier dont l'épouse donne naissance à un enfant, ou qui adopte un enfant, a droit à un (1) jour entier de congé payé dans les trois (3) semaines de la naissance ou de l'adoption.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner un avis écrit de sept (7) jours.

16.04 Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel payé, s'il se rend aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01) qui ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile.

16.05 Le salarié a droit à un congé payé de un (1) jour à l'occasion du mariage de son enfant.

16.06 Le salarié régulier ayant moins d'un (1) an de service continu a droit à un (1) jour de congé chômé et payé de huit (8) heures de son choix immédiatement avant ou après son mariage.

Le salarié régulier ayant un (1) an de service continu a droit à un congé chômé et payé de trois (3) jours de huit (8) heures chacun à son choix immédiatement avant ou après son mariage.

16.07 a) Dans le cas des congés prévus en 16.01, 16.04 et 16.05, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

b) A la demande de l'Employeur le salarié fournit la preuve du fait justifiant le congé et doit prévenir le gérant de l'établissement ou son remplaçant avant de prendre le congé ou dans les plus brefs délais possibles.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle sans paye non-autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

Une telle demande doit fournir les raisons détaillées et la date du début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour une telle demande est fait par écrit par le Directeur du personnel ou son représentant au salarié concerné avec copie à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est sérieux.

c) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur considère comme sérieux les motifs suivants:

1. toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse;

2. pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01 dans un tel cas le délai prévu à 17.01 a) ne s'applique pas s'il s'agit de jours immédiatement consécutifs audit décès;

3. problèmes personnels du salarié;

4. cours de perfectionnement relatif à son travail.

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

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.02 Toute salariée enceinte se voit accorder un permis d'absence sans paie qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce permis d'absence prend fin au plus tard vingt (20) semaines après la date de l'accouchement.

La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4ème) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle doit fournir un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

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 l'accouchement. En accordant ce permis d'absence, l'Employeur garantit à la salariée son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiée si elle était restée au travail.

Durant un tel permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages du programme de sécurité sociale prévu à la convention collective tels que:

- Assurance Vie / Santé
- Plan dentaire

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 Tout salarié régulier ayant trois (3) mois de service bénéficie de jours de maladie à raison d'un maximum de huit (8) jours par année à compter du 31 janvier 1982.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Ce bénéfice s'applique aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir son gérant d'établissement 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 est 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 ci-dessus mentionné au cours de chaque année, la portion non-utilisée de ses jours de maladie lui est payée le ou vers le 30 janvier de chaque année.

Le salarié régulier qui quitte son emploi ou devient salarié à temps partiel, reçoit à son taux de salaire, les crédits qu'il possède, au prorata du nombre de mois travaillés durant l'année en cours avec sa paie de départ ou lors de son changement de statut de salarié régulier, à celui de salarié à temps partiel, selon le cas.

18.03 Si un salarié est 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.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.04 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail.

Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi ou aux salariés absents pour cause de maladie ou d'accident. L'examen médical de pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur.

18.05 L'Employeur convient de payer soixante-quinze pour-cent (75%) de prime du régime ci-bas décrit, une fois que le salarié permanent a complété une période de trois (3) mois de service pour le régime d'assurance-groupe suivant, tel que décrit par le dépliant fourni par l'Employeur.

A) Assurance vie:

Sans personne à charge: 1 fois le salaire.

Avec personne à charge: 2 fois le salaire.

B) Assurance-maladie:

Hospitalisation: 100% jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

Médicaments: 90%, avec franchise de $25.00 par famille.

Soins médicaux: 100% sans franchise.

C) Assurance-salaire:

L'assurance indemnité-salaire est de 80% du salaire brut de base. Cette indemnité s'applique à compter de la première (lière) journée d'absence en cas d'accident ou à compter du sixième (6ième) jour ouvrable en cas de maladie, le tout pour une période de quinze (15) semaines.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 (suite)

D) Assurance-invalidité:

L'Employeur contribue à cent pour-cent (100%) du coût d'une assurance invalidité à long terme selon les modalités suivantes: à compter du début de la seizième (16ième) semaine d'absence-maladie et jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, le salarié a droit à soixante-dix pour-cent (70%) de son salaire brut de base.

E) L'Employeur contribue à cent pour-cent (100%) du coût d'une assurance pour soins dentaires tel que décrit par le dépliant fourni par l'Employeur.

Les bénéfices sont décrits à titre d'informations: les polices maîtresses constituent les documents officiels.

18.06 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de journées d'absence occasionnelles.

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

18.07 Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

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

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 L'Employeur fournit: vêtements, uniformes, vêtements protecteurs qu'il requiert ou pour des raisons de sécurité et paye les frais de nettoyage de ces articles.

L'Employeur fournit deux (2) uniformes par an si nécessaire, de type nylon (fortrel) sans frais par le caissier. Celui-ci doit entretenir son uniforme à ses frais.

L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile des gants et des coupes vents, pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

20.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

20.03 L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

20.04 L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés, qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la caisse dans les quinze (15) jours suivant cette retenue.

20.05 Salle de repos

Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective entre en vigueur le 28 mai 1984 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 26 mai 1986.

21.02 a) Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

b) Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la ratification de la présente convention par les salariés à moins qu'une date ne soit prévue expressément.

SIGNE A SHERBROOKE, CE 14 ième JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Louis St Pierre

Marché Aux Vraies Aubaines Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Denis Lemay

Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C.

ANNEXE "A" SALARIES REGULIERS ECHELLE DE SALAIRE

CLASSIFICATION	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Classe I:								
- Emballeur	$245.00	$257.00	$269.00	$283.00	$297.00	$311.00	$325.00	27/05/84
- Préposé service à l'auto	$252.35	$264.71	$277.07	$291.49	$305.91	$320.33	$334.75	26/05/85
Classe II:								
- Caissier(ère)	$255.00	$267.00	$279.00	$293.00	$307.00	$321.00	$335.00	27/05/84
- Préposé à l'emballage des viandes et/ou fruits et légumes et/ou à la charcuterie	$262.65	$275.01	$287.37	$301.79	$316.21	$330.63	$345.05	26/05/85
Classe III:								
- Préposé au travail général dans le rayon de l'épicerie et/ou fruits et légumes et/ou viandes	$270.00	$282.00	$294.00	$308.00	$322.00	$336.00	$350.00	27/05/84
	$278.10	$290.46	$302.82	$317.24	$331.66	$346.08	$360.50	26/05/85

ANNEXE "A" (suite) SALARIES REGULIERS ECHELLE DE SALAIRE

CLASSIFICATION	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Classe IV: BOUCHER								
- Tout salarié qui utilise régulièrement une scie ou un couteau pour couper la viande	$285.00	$300.00	$315.00	$333.00	$350.00	$370.00	$390.00	27/05/84
	$293.55	$309.00	$324.45	$342.99	$360.50	$381.10	$401.70	26/05/85

ANNEXE "A" (suite)

AUGMENTATIONS SALARIALES

ET

RETROACTIVITE

1) Tout salarié régulier au service de l'Employeur le 27 mai 1984 continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers selon sa classification et son ancienneté jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

2) Tout salarié régulier au service de l'Employeur en date du 26 mai 1985 reçoit une augmentation minimale de trois pour-cent (3%) sur son salaire actuel et continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers selon sa classification et son ancienneté jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

ANNEXE "B"

ANNEXE DES SALARIES

A

TEMPS PARTIEL

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Union est le 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 décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant de l'établissement et des gérants de départements."

Etablissement visé: 41 est, rue Main
Coaticook, (Québec)

1.02 L'Employeur convient de ne pas conclure d'entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci.

1.03 a) Aux fins d'échange de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union les noms et les fonctions des personnes cadres ayant autorité sur les salariés. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

b) Aux fins d'échange de correspondance, l'Union fournit à l'Employeur les noms des représentants syndicaux responsables de l'établissement. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

a. solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation, ou

b. réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

D'autre part, l'Union convient que tous les conflits de juridiction qui peuvent survenir entre l'Union, d'autres Unions avec qui l'Employeur peut avoir des conventions de travail, soient réglés entre Unions.

Il n'y aura pas de grève, sortie en masse, piquetage, boycottage, ralentissement ou cessation de travail par suite de tels conflits de juridiction.

L'Union convient qu'aucune controverse impliquant les concurrents ou d'autres groupes syndiqués, ne se refletera dans ses obligations que l'Employeur soit directement ou indirectement impliqué.

1.05 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel à l'établissement, à l'exception du gérant de l'établissement et/ou des gérants de départements.

b) Nonobstant ce qui est stipulé en a), les parties reconnaissent que:

Un représentant (vendeur) peut travailler pour vérifier les codes de ses produits, sauf dans les comptoirs des épices, des chips, de la boulangerie et menus articles (non-food).

c) Dans les cas de démonstration d'échantillons, le représentant est autorisé à manipuler la marchandise en démonstration dans l'établissement, à distribuer des échantillons, mais ne peut remplir les étalages de l'établissement.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.05 (suite)

d) Un représentant (vendeur) peut travailler dans les cas de rénovations et/ou à monter des étalages spéciaux pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont copie est adressée à l'Union et une copie est remise au délégué d'Union.

1.06 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.05, il doit calculer au taux du salaire horaire régulier du plus haut poste du département en cause, toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le département où le travail a été accompli.

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

1.08 En conformité avec les dispositions du Code du Travail, l'Union et l'Employeur s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune grève ou lock-out pendant la durée de cette convention collective.

L'Union s'engage de plus à ce qu'il n'y ait aucun piquetage, ralentissement ou arrêt organisé du travail de la part des salariés.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 C'est le droit 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;

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 (suite)

b. de déterminer les exigences normales pour remplir un poste;

c. d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;

d. d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;

e. d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;

f. de choisir les marchandises à vendre sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;

g. toute mésentente résultant d'une décision arbitraire ou discriminatoire de l'Employeur est prise en vertu de cette clause et/ou lors de mesure disciplinaire de l'Employeur prise envers un salarié et relative aux dispositions de la présente convention collective est soumise à la procédure de griefs et d'argitrage.

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

L'Employeur informe l'Union par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouvel emploi et/ou classification et/ou équipe de nuit.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit être une cause de mise à pied pour le personnel en place qu'en tout dernier recours. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

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

b) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

3.04 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.04 (suite)

frais d'initiation dans les quinze (15) jours suivant la période de quatre (4) semaines où les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "Rapport de Contributions Syndicales".

3.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et lié directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 L'Union s'engage à ne révoquer aucun salarié comme membre sans motif raisonnable et s'il y avait révocation d'un salarié; l'Union doit fournir à l'Employeur les motifs d'un tel acte. L'Employeur s'engage à mettre fin à l'emploi d'un tel salarié dans les deux (2) semaines suivant la réception de la dite information.

3.07 Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C., pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié, ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le Directeur du personnel produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

4.02 a) Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit au Directeur du personnel quinze (15) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période maximale de six (6) mois. A l'expiration de ce permis d'absence sans paie, le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

b) Ce permis d'absence pour activités syndicales ne peut être accordé qu'à un seul salarié à la fois.

4.03 Tout salarié peut obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année civile. Cette absence ne peut être obtenue que par un seul salarié à la fois et n'est pas accordée du 1er décembre au 10 janvier.

4.04 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges que le délégué. Cet accord est toutefois soumis à la condition expresse qu'un tel assistant-délégué n'exerce ses fonctions que lorsque le délégué est absent de l'établissement.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.05 Il est entendu que le délégué de l'Union a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur cependant, si il lui est nécessaire de s'occuper d'un grief ou d'un problème de relation de travail, il ne laisse pas son travail sans avoir auparavant avisé son gérant de département ou le gérant de l'établissement.

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

4.06 L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins six (6) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union et d'assistant-délégué.

4.07 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms des délégués et assistants-délégués et elle maintient cette liste à date. Ils ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.

4.08 a) Il n'y a pas de discrimination envers les délégués d'Union et assistants-délégués et les membres du comité de négociation en raison de leurs fonctions syndicales.

Le gérant de l'établissement ou son remplaçant est impliqué dans tout cas de transfert, mesure disciplinaire ou congédiement d'un délégué d'Union et assistant-délégué d'Union ou d'un membre du comité de négociation.

b) Il est entendu qu'il n'y a aucun transfert d'un délégué d'Union sans son consentement.

c) Le délégué d'Union n'est pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel il est qualifié.

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.09 (suite)

1. avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;

2. avis de réunion ou d'assemblées;

3. avis d'activités sociales ou récréatives.

Une copie de tout affichage est remise au gérant de l'établissement ou son remplaçant.

L'Union convient qu'aucune distribution de circulaires, feuillets ou autres n'est exécuté sans le consentement de l'Employeur.

4.10 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un maximum de un (1) salarié, membre de l'unité de négociation.

Ces membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur programmation de travail durant les négociations.

4.11 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au Directeur du personnel et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés à temps partiel visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement d'alimentation, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 (suite)

b) Nonobstant ce qui est mentionné en a), si une personne est à l'emploi de L'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation et qu'elle revient dans l'unité de négociation elle ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer, remplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

c) Il est entendu que les quarante (40) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié à temps partiel constituent une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié à temps partiel bénéficie de tous les avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

d) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences prévues à la présente convention collective et autorisées par l'Employeur ou occasionnées par maladie ou accident.

5.02 Un salarié perd ses droits d'ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes seulement:

1. Il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.

2. S'il met fin volontairement à son emploi.

3. A été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois.

4. a) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir et de se présenter au travail.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 4. (suite)

b) Si le salarié à temps partiel est non-disponible sans autorisation et sans raisons justifiables pour une période de plus de trois (3) semaines consécutives.

5. A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours calendriers qui suivent la réception de son avis de rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre certifiée avec copie adressée à l'Union.

5.03 a) L'ancienneté des salariés à temps partiel prévaut dans les cas de mise à pied en autant que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur remplissent les exigences normales de la tâche à accomplir.

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

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

5.04 Un salarié à temps partiel mis à pied après sa période de probation reçoit un préavis;

a. d'une (1) semaine ou un montant équivalent à sa dernière paie hebdomadaire, s'il compte moins d'un (1) an de service continu;

b. de deux (2) semaines ou un montant équivalent à ses deux (2) dernières paies hebdomadaires, s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 (suite)

c. de quatre (4) semaines ou un montant équivalent à ses quatre (4) dernières paies hebdomadaires, s'il compte de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu;

d. de huit (8) semaines ou un montant équivalent à ses huit (8) dernières paies hebdomadaires, s'il compte dix (10) ans ou plus de service continu.

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

5.05 a) Lorsqu'une fonction devient disponible parmi les salariés à temps partiel, on accorde la préférence au point de vue de la tâche et de l'équipe au salarié qui peut remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction et qui possède le plus d'ancienneté.

b) L'ancienneté des salariés à temps partiel doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion parmi les salariés à temps partiel.

c) L'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours calendriers dans l'établissement, le nom et l'ancienneté du salarié à temps partiel promu ainsi que sa fonction, et le nom du nouveau salarié régulier ainsi que sa fonction dans les sept (7) jours calendriers suivant ladite nomination.

Si un salarié juge qu'il aurait du être choisi, il peut obtenir des explications et recourir à la procédure de griefs dans les délais prévus à la clause 7.02.

5.06 Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une promotion et est soumis aux règles d'application des

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.06 (suite)

clauses "5.06" des salariés réguliers et "5.11" de la présente annexe.

5.07 a) Dans tous les cas de promotion qui doivent être volontaires, une période d'essai de trente (30) jours travaillés est accordée au salarié. Durant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis 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 les exigences normales de la fonction à laquelle il est assigné. Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, la procédure prévue en "5.05" est renouvelée.

b) Aucun salarié n'est transféré sans consentement dans un établissement non-régi par la présente convention.

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

- une liste pour tous les salariés à temps partiel;

- une liste pour tous les salariés réguliers.

Ces listes comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom au complet du salarié;

- sa date d'ancienneté;

- sa classification;

- sa date de naissance.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi.

Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier et il est sujet aux conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération décrite à l'annexe "C".

Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage.

Il est entendu que ce salarié ne peut redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

5.10 Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.

5.11 a) L'ancienneté d'un salarié à temps partiel ne s'applique que parmi eux.

b) Les salarié à temps partiel ont la priorité sur tout candidat de l'extérieur pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers à l'intérieur de leur unité de négociation et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire selon la classification à remplir selon les exigences normales de la fonction.

c) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante:

il obtient un crédit de cinquante pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel et le maximum de ce crédit ne dépasse pas un (1) an d'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 (suite)

d) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire ou de vacances à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.

Cette clause ne doit pas avoir pour effet de permettre à un tel salarié d'excéder le taux maximum de sa nouvelle classification de régulier.

5.12 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieure à cent (100).

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Le gérant de l'établissement et/ou son remplaçant se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Une copie de l'avis est remise au salarié et une autre est adressée à l'Union dans les quatre (4) jours ouvrables pour être valable.

b) L'Employeur convient que le délégué d'Union ou en son absence, l'assistant-délégué est présent quand un salarié de l'unité de négociation est réprimandé officiellement, le salarié implique peut demander au délégué de se retirer s'il le désire.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.01 (suite)

c) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension ou de congédiement. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

d) L'avis prévu en "6.01" doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur ait eu connaissance des faits qui en sont l'objet. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, à défaut de quoi il est considéré comme irrecevable.

e) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

f) La rétrogradation d'un salarié est soumise à la procédure décrite en "6.01" et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle que le salarié détient.

g) Le salarié rétrogradé reçoit comme salaire le moindre des deux (2) montants suivants, à savoir le maintien du salaire qu'il avait avant sa rétrogradation ou le maximum de celui de la classification où il est rétrogradé. Le salarié qui n'obtient pas le maximum de la classification où il est rétrogradé continue de progresser à l'intérieur de l'échelle de la classification à laquelle il est rétrogradé jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

6.02 a) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée en fonction de la gravité et/ou de la fréquence des infractions reprochées.

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

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.03 Aucune perquisition dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et/ou aucun interrogatoire n'est toléré ni permis sans la présence d'un témoin choisi par le salarié à l'intérieur de l'établissement.

6.04 a) Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

b) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la convention collective et/ou de discrimination et/ou lors de mesure disciplinaire prise par l'Employeur et/ou son remplaçant envers un salarié. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement ou son remplaçant doit être rendue verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

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

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement et/ou son

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.03 (suite)

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

7.04 Troisième étape: par écrit au Directeur du personnel

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

7.05 Il est convenu que l'Union peut soumettre des griefs à l'étape de son choix.

7.06 Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief.

7.07 Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de vingt-et-un (21) jours; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

7.08 Les délais limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle entre l'Employeur et l'Union.

7.09 Aucun grief qui n'a pas franchi selon les règles, les étapes prévues par la procédure de griefs, ne peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances, modifiant la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

b) L'horaire quotidien de travail doit prévoir des heures consécutives à l'exception des périodes de repas.

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

d) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel est de moins de trente-neuf (39) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.01 (suite)

e) En aucun cas, un salarié à temps partiel ne travaille moins de six (6) heures par semaine s'il est programmé.

f) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés à temps partiel sont de dix (10) heures maximum mais jamais moins de trois (3) heures minimum par jour.

9.02 a) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures (7h00) et dix-huit heures trente (18:30).

b) Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler après dix-huit heures trente (18h30) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures trente (21h30).

De plus les salariés à temps partiel pourront travailler le soir de la réception de la marchandise.

9.03 Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente (18h30) les 24 et 31 décembre.

9.04 a) L'horaire de travail des salariés à temps partiel de l'établissement écrit à l'encre, est affiché avant douze heures (12h00) le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

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

c) Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après dix-sept heures (17h00) le jour de l'affichage et une copie est remise au délégué d'Union.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04 (suite)

d) Le salarié à temps partiel absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications à son horaire de travail sinon il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

9.05 a) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives à l'exception d'un remplacement pour maladie n'excédant pas huit (8) semaines ou pour vacances, un salarié à temps partiel, parmi les salariés à temps partiel, est embauché à titre de salarié régulier selon la procédure établie en 5.06. Dans le cas de remplacement pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut le salarié à temps partiel doit en être préalablement avisé par écrit.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 (suite)

c) Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification, de façon à procurer aux salariés à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant que les salariés à temps partiel soient disponibles pour effectuer le travail requis.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS

10.01 a) Tout salarié à temps partiel programmé pour une (1) journée complète a droit à une (1) période d'une (1) heure pour le repas du midi et à une (1) période de une (1) heure pour le repas du soir. La période du dîner se situe entre onze heures et trente minutes (11h30) et quatorze heures et trente minutes (14h30) et celle du souper entre seize heures et trente minutes (16h30) et dix-neuf heures et trente minutes (19h30).

b) Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

10.02 Les salariés à temps partiel qui travaillent quatre (4) heures ou plus dans une journée ont droit à quinze (15) minutes de pause payée.

Les salariés à temps partiel qui travaillent six (6) heures ou plus dans une journée ont droit à trente (30) minutes de pause payée.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant plus de trois (3) heures, avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à une pause payée de quinze (15) minutes, et par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes payées, pour chaque tranche de trois (3) heures de temps supplémentaire effectué.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS (suite)

10.04 Toutes les pauses et repas mentionnés ci-haut sont accordés selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause, sauf les cas fortuits.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Toutes les heures de travail effectuées par un salarié à temps partiel après huit (8) heures ou dix (10) heures de travail selon le cas sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

Toutes les heures de travail fournies par un salarié à temps partiel en excédent de trente-neuf (39) heures sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1 1/2) que s'il fait du travail supplémentaire plus de cinq (5) minutes auquel cas la rétribution de travail supplémentaire est calculée à partir de la fin de la journée normale de travail.

11.02 Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième journée de travail est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2).

11.03 Toutes les heures de travail effectuées par un salarié durant un congé statutaire sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2) en plus du paiement du congé.

11.04 Toutes les heures de travail effectuées le dimanche sont rétribuées au taux double.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux qui s'applique pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.

11.06 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées recevra le paiement d'un minimum de trois (3) heures de travail au taux régulier.

11.07 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire.

Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel, s'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés à temps partiel et ensuite des salariés réguliers peuvent être assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

11.08 L'Employeur ne peut compenser par un congé le travail supplémentaire exécuté par un salarié à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 La description des classifications, des échelles de salaire et leur date de mise en vigueur ainsi que la rétroactivité apparaissent à l'annexe "C" qui fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Le salarié est payé, au plus tard, le jeudi avant dix-sept heures (17h00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.02 (suite)

b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: les nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier, les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.

12.03 a) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

b) Tout salarié promu à une classification supérieure ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continuera à progresser dans l'échelle à tous les six (6) mois, le tout selon la période prévue, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.04 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

12.05 Le salarié assigné par l'Employeur à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour une semaine complète ou plus a droit au taux minimun prévu dans cette classification ou un minimum de trente-sept cents (0.37¢) de l'heure, soit le plus élevé des deux pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est assigné. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification où il est assigné.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.06 A l'intérieur de l'échelle des classifications, les augmentations de salaire entrent en vigueur le premier lundi suivant l'anniversaire de l'embauchage ou de la promotion du salarié, selon le cas.

ARTICLE XIII - PRIMES

13.01 Prime de souper

Une prime de trois dollars ($3.00) est payée à tout salarié à temps partiel qui dans une journée travaille huit (8) heures ou plus et jusqu'à vingt-et-une heures (21h00). Lorsqu'un salarié à temps partiel travaille en temps supplémentaire après dix-huit heures et trente minutes (18h30) la prime de souper lui est payée seulement s'il travaille jusqu'à vingt-et-une heures (21h00).

13.02 Boni de Noël

Un boni de Noël est payé à chaque salarié à temps partiel possédant plus de trois (3) mois d'ancienneté en autant que son nom figure sur la liste de paie au 1er décembre de l'année en cours. Ce boni est équivalent à deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 1er décembre de l'année en cours.

Le boni de Noël est payé le ou vers le 15 décembre de chaque année.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 L'Employeur convient d'accorder des vacances chômées et payées selon les critères suivants: les salariés à temps partiel ayant à leur crédit au 30 avril courant:

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 (suite)

SERVICE CONTINU	VACANCES PAYEES ET CHOMEES
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours (maximum dix (10) jours ouvrables).
Un (1) an	Deux (2) semaines payables à quatre pourcent (4%) des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours.
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines payables à six pourcent (6%) des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours.
Neuf (9) ans	Quatre (4) semaines payables à huit pourcent (8%) des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours.
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines payables à dix pourcent (10%) des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours.

14.02 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés à temps partiel qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 15 septembre; cependant, un salarié peut prendre ses vacances à une période de l'année qui n'est pas comprise dans la période normale de vacances, à l'exception de la période du 1er décembre au 15 janvier.

14.03 Les salariés à temps partiel ont droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non-consécutives de vacances durant la période normale de vacances et l'excédent sera cédulé après que les autres salariés auront cédulé les leurs.

Les salariés à temps partiel qui choisissent leurs vacances en dehors de la période normale de vacances peuvent toutes les prendre consécutives ou non-consécutives selon leur choix.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour les salariés à temps partiel.

14.05 Les vacances d'un salarié ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur et/ou son remplaçant pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

14.06 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il avise l'Employeur avant le ler avril.

14.07 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances au moment de leur départ basé sur leurs années de service au moment de leur départ d'après 4%, 6%, 8%, 10% de leurs gains depuis le ler mai. Les salariés congédiés pour vol n'ont pas droit au paiement ci-haut mentionné. Dans un tel cas, seule l'allocation légale est accordée.

14.08 L'ancienneté prévaut pour le choix du programme de vacances. Les salariés choisissent leurs dates de vacances avant le ler avril de chaque année. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement et par département séparément.

Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances avant les salariés à temps partiel.

14.09 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.10 Les dates de vacances de chacun des salariés à temps partiel sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer les dates de vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

14.11 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

15.01 a) Tout salarié à temps partiel a droit aux congés chômés et payés suivants:

Jour de l'An
Le 2 janvier
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
Fête Nationale
La Confédération
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Le 26 décembre

et tout autre jour qui peut être décrété férié par les gouvernements fédéral et provincial.

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

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

15.02 Si un ou des congés statutaires tombe(nt) un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans une loi applicable aux salariés.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé et il équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.

15.04 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente-et-une (31) heures et douze (12) minutes ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures fournies en excédent de trente-et-une (31) heures et douze (12) minutes ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-trois (23) heures et vingt-quatre (24) minutes ou en plus de trois (3) jours.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde aux salariés des jours de congés payés à l'occasion du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:

Cinq (5) jours: conjoint, enfant.

Trois (3) jours: père, mère, soeur, frère, belle-mère, beau-père.

Un (1) jour: grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petit-fils, petite-fille.

Si les congés prévus ci-haut comportent un ou plusieurs jours non ouvrables, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Toute demande de permis d'absence personnelle sans paie non-autorisée par d'autres clauses de la convention doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné avec copie à l'Union au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 a) (suite)

Une telle demande doit fournir les raisons détaillées et la date du début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour une telle demande est fait par écrit par le directeur du personnel ou son représentant au salarié concerné avec copie transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.

Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est sérieux.

c) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur considère comme sérieux les motifs suivants:

1. toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse;

2. pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01 des salariés réguliers, dans un tel cas le délai prévu à 16.01 a) ne s'applique pas s'il s'agit de jours immédiatement consécutifs audit décès;

3. problèmes personnels du salarié;

4. cours de perfectionnement relatif à son travail.

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

17.02 Toute salariée enceinte se voit accorder un permis d'absence sans paie qui débute au moment déterminé par son médecin.

Dans tous les cas, ce permis d'absence prend fin au plus tard vingt (20) semaines après la date de l'accouchement.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.02 (suite)

La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4ème) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle doit fournir un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

La salarié 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 l'accouchement. En accordant ce permis d'absence, l'Employeur garantit à la salariée son poste à temps partiel en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficiée si elle était restée au travail.

Durant un tel permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages du programme de sécurité sociale prévu à la convention collective tels que:

- Assurance vie/santé

- Plan dentaire.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 Si un salarié est 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.

18.03 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 (suite)

Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi ou aux salariés absents pour cause de maladie ou d'accident. L'examen médical de pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur.

18.04 Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident.

De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours programmés suivant un accident survenu au travail.

18.05 Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

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

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 L'Employeur fournit: vêtements, uniformes, vêtements protecteurs qu'il requiert ou pour des raisons de sécurité et paie les frais de nettoyage de ces articles.

Lors de l'embauche l'Employeur fournit deux (2) uniformes de type nylon (fortrel) sans frais pour la salariée à temps partiel et ensuite un (1) uniforme à chaque année, si nécessaire. Celle-ci doit entretenir son uniforme à ses frais.

L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile des gants et des coupes vents, pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

20.02 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

20.03 L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

20.04 L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés, qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la caisse dans les quinze (15) jours suivant cette retenue.

20.05 Salle de repos

Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective entre en vigueur le 28 mai 1984 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 26 mai 1986.

21.02 a) Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

b) Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la ratification de la présente convention par les salariés à moins qu'une date ne soit prévue expressément.

SIGNE A SHERBROOKE, CE 14 ième JOUR DU MOIS DE NOVEMBRE DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
Louis St Pierre	Denis Lemay
Marché Aux Vraies Aubaines Inc.	Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C.

ANNEXE "C" SALARIES A TEMPS PARTIEL ECHELLE DE SALAIRE

CLASSIFICATION	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Classe I:	$5.46	$5.76	$6.06	$6.31	$6.61	$6.91	$7.26	27/05/84
- Emballeur - Préposé service à l'auto	$5.62	$5.93	$6.24	$6.50	$6.81	$7.12	$7.48	26/05/85
Classe II:								
- Caissier(ère)	$5.56	$5.86	$6.16	$6.41	$6.71	$7.02	$7.37	27/05/84
- Préposé à l'emballage des viandes et/ou fruits et légumes et/ou à la charcuterie	$5.73	$6.04	$6.34	$6.60	$6.91	$7.23	$7.59	26/05/85
Classe III:								
- Préposé au travail général dans le rayon de l'épicerie et/ou fruits et légumes et/ou viandes	$5.71	$6.01	$6.31	$6.56	$6.86	$7.16	$7.51	27/05/84
	$5.88	$6.19	$6.50	$6.76	$7.07	$7.37	$7.74	26/05/85

ANNEXE "C" (suite) SALARIES A TEMPS PARTIEL ECHELLE DE SALAIRE

CLASSIFICATION	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Classe IV: BOUCHER	$6.47	$6.81	$7.16	$7.51	$7.96	$8.41	$8.86	27/05/84
- Tout salarié qui utilise régulièrement une scie ou un couteau pour couper la viande	$6.66	$7.01	$7.37	$7.74	$8.20	$8.66	$9.13	26/05/85

ANNEXE "C" (suite)

AUGMENTATIONS SALARIALES

ET

RETROACTIVITE

1) Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur le 27 mai 1984 continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel selon sa classification et son ancienneté jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

2) Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur en date du 26 mai 1985 reçoit une augmentation minimale de trois pour-cent (3%) sur son salaire actuel et continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel selon sa classification et son ancienneté jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum.

NOM DE LA COMPAGNIE:

ANNEXE "D"

RAPPORT DE
COTISATIONS SYNDICALES

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
Local 504, T.U.A.C. - U.F.C.W.
1576 rue King Ouest, bureau 215
Sherbrooke, Québec J1J 2C3

83.

DU _____ 19___

AU _____ 19___

Ass. Soc. OBLIGATOIRE	NO DU SALARIE #	NOM ET PRENOM - COMPLET (indiquer aussi tout changement)	S'IL S'AGIT D'UN NOUVEAU SALARIE			RETENUES SYNDICALES								code classe d'empl. (VERSO)	taux de salaire actuel	CATÉGORIE DE CLASSIFICATION
			Adresse au complet indiquer no app.	date naiss. J. M. A.	date emploi J. M. A.	1	2	3	4	5	pour nouv. sal. initiation	pour nouv. sal. mois d'avance	total			
						$	$	$	$	$	$	$	$		$	
					TOTAUX	$	$	$	$	$	$	$	$	◀ TOTAL GENERAL		

S.V.P. joindre applications de membres et autorisations de déductions pour les nouveaux salariés.