07104-3

6328

C.A.E.	6328	NO.CONV.	71043
AFFIL.	7	NB.EMPL.	1
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	3211 40
PERS.VIS.	5	NO.ACC.	021385008

Décret
Terminé le 85-11-29

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

4139-2

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 5 0 8 7

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 07104-3

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21385-08
Date	Signature: 81-12-22 / Réception: 82-02-03	Durée: Du 81-12-22 Au 83-09-18	Nombre de salariés régis par la convention collective: 1

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc C1N 3G4 Att: M. Michel Arsenault	☐ Déposant Provigo Detail Inc. Division Côte-des-Neiges 6855, Côte-des-Neiges Montréal, Qc H3S 2B7

Unité de négociation

ETABLISSEMENT VISE: 300, rue Barkoff, Galerie du Cap, Cap de la Madeleine
G8T 2A3

Région	Activité	Affiliation
04-03	6328 (8)	FTQ(7

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

Remarques

ancien Q 20830-06 (3825-
Les Supermarchés Dominion

Pour le commissaire général du travail

Signature: H Poirier Demers- | Date: 82-05-11

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

003 (011)

RECHERCHE

tionale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, affiliée à FAT, COI, CTC, FTQ et CTTR

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

comme partie d'autre part.

'82 FEV -3 16 04

PAR MESSAGER 1983

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: PROVIGO (DETAIL) INC.

Division Côte des Neiges
6855, Chemin de la Côte des Neiges
Montréal, Québec
H3S 2B7

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

comme partie d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 503, T.U.A.C. - U.F.C.W.

268, rue Marie de l'Incarnation
Québec, Québec
G1N 3G4

détenant une charte de l'Union Internationale des Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce, affiliée à FAT, COI, CTC, FTQ et CTTR

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

comme partie d'autre part.

TABLES DES MATIERES

		PAGE
	DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE.....	
	INTERPRETATION DES TERMES.....	
	NOTES.....	
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE.....	8
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES.....	11
ARTICLE V	ANCIENNETE.....	16
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.....	38
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS.....	41
ARTICLE VIII	ARBITRAGE.....	44
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL.....	46
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS.....	54
ARTICLE XI	TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	55
ARTICLE XII	SALAIRES.....	58
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS.....	61
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES.....	64
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES.....	70
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX.....	72
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE.....	73
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE.....	75
ARTICLE XIX	SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL.....	81
ARTICLE XX	FONCTIONS JURIDIQUES.....	84
ARTICLE XXI	CLAUSES GENERALES.....	84
ARTICLE XXII	DUREE DE LA CONVENTION.....	87
ANNEXE "A"	CLASSIFICATIONS SALARIES REGULIERS.....	88
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RETROACTIVITE....	91
ANNEXE "C"	ECHELLE DE SALAIRE 81.....	94
ANNEXE "D"	ECHELLE DE SALAIRE 82.....	98
ANNEXE "E"	ECHELLE DE SALAIRE 83.....	102

.../2

TABLE DES MATIERES (suite)

		PAGE
	LETTRE D'ENTENTE.....	103
ANNEXE "F"	FORMULAIRE "DROIT DE TRANSFERT".....	107
ANNEXE "G"	FORMULAIRE DE DEMANDE PROMOTION POUR SALARIES REGULIERS.....	108
ANNEXE "H"	FORMULAIRE DE DEMANDE DE POSTE REGULIER POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL.....	109
ANNEXE "I"	FORMULAIRE DE DEMANDE DE TRANSFERT PERMANENT POUR SALARIES REGULIERS.....	110
	LETTRE D'ENTENTE.....	111
	LETTRE D'ENTENTE.....	112

DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

LES PARTIES CONVIENNENT QUE:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit.

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-sept (37) 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-sept (37) heures par semaine.

D) Etablissement:
Etablissement d'alimentation, exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

E) Promotion:

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

Le changement de statut de temps partiel à régulier doit toujours être interprété comme une promotion même si le maximum de la classification convoitée est égal ou inférieur.

F) Rétrogradation:

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

G) Transfert:

Désigne la mutation d'un salarié d'un établissement à un autre.

H) Jour:

A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.

I) Jour ouvrable:

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

J) Mise à pied: (salarié régulier)

Toute réduction de la semaine normale de travail pour un manque de travail.

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

Toute réduction de la semaine complète de travail pour manque de travail pour trois (3) semaines consécutives et plus.

NOTES

A) Masculin - Féminin

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

Pluriel - Singulier

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

B) Annexes

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

C) Législation supérieure à la convention

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention, ces avantages prévalent automatiquement.

D) Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.

Cependant, toute directive donnée à un salarié est en français ou en anglais selon que l'une ou l'autre langue lui est plus familière.

E) Titres des articles et sous-titres

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

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 A) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir :

" Tous les chefs de rayon de boulangerie et de pâtisserie "

DE : PROVIGO (DETAIL) INC.
Division Côte des Neiges
6855, Chemin de la Côte des Neiges
Montréal , Québec
H3S 2B7

Etablissement visé: 300, rue Barkoff
Galerie du Cap
Cap de la Madeleine (Québec)

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

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

1) viande;
2) fruits et légumes;
3) épicerie;
4) service;
5) boulangerie.

1.02 Dans l'éventualité où l'Union obtient un certificat d'accréditation pour représenter les salariés d'un établissement de l'Employeur non couvert par cette convention, cette dernière s'applique automatiquement entre les parties pour lesdits salariés en modifiant ce qui doit être modifié en vertu du Code du Travail.

1.03 L'Employeur convient de ne pas conclure d'entente individuelle avec aucun des salariés régis par la présente convention.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 A) L'Employeur remet à l'Union la liste des gérants des établissements et des assistants-gérants des établissements ainsi que les numéros des établissements dont ils sont responsables. L'Employeur informe l'Union par écrit de tout changement à cette liste.

B) L'Union remet à l'Employeur la liste des représentants syndicaux ainsi que les établissements dont ils sont responsables. L'Union informe l'Employeur par écrit de tout changement à cette liste.

C) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

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

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

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

1.06 1- a) Aucun salarié ne sera mis à pied à cause de l'octroi d'un contrat à forfait.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 1- (suite)

b) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel à l'établissement, à l'exception des gérants des établissements dont le volume moyen de vente (52 semaines) est inférieur à $70,000.00.

c) A chaque année de convention collective, le volume dont on fait mention en b) est augmenté du même pourcentage (%) que celui des ajustements de salaire.

d) Nonobstant ce qui est mentionné en b), le gérant de l'établissement, l'assistant-gérant et les personnes au-dessus du rang de gérant de l'établissement font leur travail de supervision; lors de circonstances fortuites et incontrôlables,ils peuvent exécuter du travail urgent et indispensable pour le service à la clientèle.

De plus, les gérants d'établissement, les assistants-gérants et les personnes au-dessus du rang de gérant d'établissement peuvent faire du réenlignement de rayon (layout); pour exécuter un tel travail, un (1) gérant d'établissement et/ou un (1) assistant-gérant et/ou une (1) personne au-dessus du rang de gérant d'établissement doit en tout temps être accompagné d'un (1) salarié régulier.

2- Sauf dans les cas énumérés plus bas, aucun représentant de fournisseur n'exécutera de travail dans les établissements.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 2- (suite)

a) Un (1) représentant peut travailler avec un (1) salarié régulier à monter des étalages spéciaux pour lesquels le directeur général adjoint accorde une autorisation écrite dont copie est adressée à l'Union et une autre remise au délégué d'Union.

b) Dans le cas de démonstrations d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler de la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais ne peuvent remplir les étalages.

c) Lors d'ouverture d'un nouvel établissement, il n'y a aucune restriction quant à ces représentants deux (2) semaines avant la semaine d'ouverture. L'Employeur doit aviser par écrit l'Union au préalable d'une telle situation.

1.07 Le nombre des assistants-gérants d'établissement est ainsi déterminé:
Un (1) assistant-gérant dans l'établissement dont le volume moyen de ventes hebdomadaires est de $100,000.00 et plus.

1.08 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de dix-huit dollars ($18.00) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers présents au moment de l'infraction qui travaillent dans le rayon où le travail a été accompli.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.08 (suite)

Advenant qu'aucun salarié régulier n'est présent au travail au moment de l'infraction dans ce rayon, la somme sera répartie entre les salariés réguliers qui normalement travaillent dans le rayon où le travail a été accompli.

1.09 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée.

1.10 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous d'un décalque officiel du Local 500.

1.11 Les salariés peuvent porter leur bouton d'Union au travail.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

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

a) d'administrer complètement et entièrement son entreprise y compris le droit d'étudier ou d'introduire de nouvelles méthodes ou d'améliorer les facilités de production.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 (suite)

b) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariés;

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

d) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;

e) d'embaucher, de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner;

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

L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

2.02 L'exercice des droits de la direction est sujet à la procédure de griefs s'il vient en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'il résulte en mesures disciplinaires et/ou s'il est utilisé de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant d'aviser l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Dès la création d'un nouveau poste et/ou classification, le salaire, l'horaire de travail, les conditions de travail et la rétroactivité s'il y a lieu, se rattachant à ce nouveau poste et/ou classification sont fixés par accord entre l'Employeur et l'Union. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante, la question est renvoyée à l'arbitrage ainsi que prévu à l'article VIII de la présente convention.

2.04 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage est 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 doivent pas être une cause de mise à pied ou de congédiement ou de réduction de salaire pour le salarié régulier en place.

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 toute la durée de la présente convention collective.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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.

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.

B) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisation.

C) La période d'initiation de l'Union définie en A) n'a pas pour effet d'éliminer et/ou remplacer la période de probation de l'Employeur telle que mentionnée en 5.01 D).

3.04 A) 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 avant le 10 du mois de la période suivante du calendrier de l'exercice financier de l'Employeur. Ce rapport doit contenir les informations nécessaires à l'Union tel que convenu entre les parties.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.04 B) A tous les trimestres, soit vers le 1er janvier, 1er avril, 1er juillet, 1er octobre, l'Employeur fournit à l'Union une liste d'ancienneté nécessaire à l'Union tel que convenu entre les parties.

3.05 L'Union convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 L'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'Union accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs sauf dans les cas prévus au Code du Travail.

3.07 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.

3.08 Si un vote est décrété par l'Union pour la formation de son exécutif et/ou d'un délégué d'Union et/ou d'un assistant-délégué d'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de chacun des établissements.

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.09 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants de 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.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès aux établissements durant les heures d'affaires pour 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.

Il est aussi convenu que le représentant syndical, lorsque nécessaire, peut avoir accès à l'établissement en dehors des heures d'affaires pour constater que les termes de la convention collective sont observés et ce seulement après avoir avisé le directeur général ou son adjoint.

Aux fins de discussion d'un grief et/ou d'information relative à l'application de la convention collective, le gérant produit les documents nécessaires et disponibles.

4.02 Tout salarié assigné ou élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période de douze (12) mois au maximum. 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,

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 (suite)

il réintègre son ancien poste ou un poste similaire et il est rétribué au taux en vigueur à l'expiration de son congé, sans perte d'ancienneté.

Si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient durant un tel congé sans solde les avantages sociaux suivants:

- le régime d'assurance-groupe;
- le régime de retraite;
- le régime de soins dentaires.

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement des frais ainsi encourus et l'Union convient de les rembourser.

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

a) l'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.

b) Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période du 15 décembre au 10 janvier et pendant les semaines où survient un (1) ou deux (2) congés statutaires.

c) Il est entendu que le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) par établissement pour chaque activité.

d) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables par établissement, par année civile pour de tels permis d'absence.

Lorsqu'un tel salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 d) (suite)

Durant une telle absence le salarié reçoit son plein salaire et l'Union convient d'acquitter les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire.

4.04 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés selon le choix de l'Union parmi les salariés de chaque établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. Le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué bien que ce dernier puisse exercer les mêmes fonctions.

Le délégué ou l'assistant-délégué de jour n'est pas muté à l'équipe de nuit sans son consentement.

Dans les établissements où il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné comme assistant-délégué de nuit.

4.05 L'Employeur convient que le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs. A l'occasion, il peut rencontrer le gérant de l'établissement pour discuter de toute question se rapportant à la convention collective.

Le délégué d'Union peut remplir ses fonctions de délégué sans perte de salaire et durant les heures de travail.

Il est entendu que le délégué d'Union doit aviser son chef de rayon avant de quitter son travail ou son gérant d'établissement si le délégué est un chef de rayon.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.05 (suite)

Aux fins de discussion d'un grief et/ou d'information relative à l'application de la convention collective, le gérant produit les documents nécessaires et disponibles.

4.06 L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union ou assistant. Exceptions peuvent être faites suite à une entente mutuelle entre les parties.

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

4.08 A) Les délégués d'Union et assistants-délégués et membres du comité de négociation ne subissent aucune discrimination en raison de leurs fonctions syndicales.

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

C) Les membres du comité de négociation et les délégués d'Union ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel ils sont qualifiés.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.09 A) 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 intéressant ses membres.

Entre autres:

1) avis d'élection - résultats d'élection - nomination d'officier;
2) avis de réunion ou d'assemblée;
3) avis d'activités sociales ou récréatives.

B) L'Union remet copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués et/ou affichés sur les lieux de travail.

4.10 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de six (6) salariés membres de l'unité de négociation.

B) Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de droits et privilèges ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation durant les heures normales de travail. Le membre du comité de négociation maintient son horaire normal de travail durant les négociations. Une journée de libération pour les membres du comité de négociation équivaut à un cinquième (1/5) d'une semaine normale de travail.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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 gérant de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

4.12 L'Employeur s'engage à défrayer à part égale avec l'Union, les coûts de location de salles pour fins de négociation de la convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 A) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans tous ses établissements d'alimentation, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention.

B) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compterdu plus récent réembauchage.

C) Nonobstant ce qui est mentionné en A), si un employé est à l'emploi de l'Employeur mais ne fait pas partie de l'unité de négociation, il ne peut utiliser son ancienneté au moment de son entrée dans l'unité de négociation pour déplacer ou rétrograder un ou des salariés de l'unité de négociation. Dans tous les cas, il doit y avoir entente écrite entre l'Union et l'Employeur.

ARTICLE V- ANCIENNETE (suite)

5.01 D) Les vingt-deux (22) premiers jours d'emploi travaillés de tout salarié régulier constituent une période de probation.

Les cent cinquante (150) premières heures travaillées et/ou quatre (4) mois de calendrier, la première des éventualités de tout salarié à temps partiel constituent une période de probation.

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

E) Une liste d'ancienneté pour les salariés réguliers et une autre pour les salariés à temps partiel sont faites deux (2) fois par année, le 1er janvier et 1er juillet pour chaque unité d'accréditation. Ces listes indiquent l'ancienneté de chaque salarié, sa classification, son rayon et le numéro de l'établissement où il travaille et sont disponibles dans chaque établissement de l'unité. Une copie de chaque liste est expédiée à l'Union.

F) La liste d'ancienneté du secteur approprié est affichée la deuxième semaine de janvier et la deuxième semaine de juillet de chaque année, dans chaque établissement de l'unité pendant une période de trois (3) semaines. Copie d'une telle liste est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage. Tout salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit en tout temps.

G) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences permises par la convention collective et durant le service militaire obligatoire.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes et son ancienneté est maintenue dans les autres cas:

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

2- S'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours suivant son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission.

3- a) Si le salarié à temps partiel est mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois.
b) Si le salarié régulier est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois.

4- a) Si un salarié régulier s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs, sans en donner avis et sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.
b) Si un salarié à temps partiel s'absente du travail pendant plus de trois (3) semaines consécutives sans avoir obtenu l'autorisation écrite de prendre un congé, à moins de fournir par écrit des motifs satisfaisants.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

6- Néglige de se présenter au travail après un congé autorisé à moins de fournir par écrit les motifs satisfaisants.

5.03 Il est convenu que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura pas de mise à pied de salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur à ce titre avant le 22 septembre 1976 sauf cas de force majeure (Act of God).

5.04 Advenant une réduction de personnel incluant une réduction dans le groupe de salariés prévu à l'article 5.03 des présentes, l'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de réduction de personnel. L'Employeur doit procéder de la façon suivante:

1- Mécanisme préalable (salarié régulier):

a) Lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'heures pour permettre à un salarié régulier de compléter sa semaine de trente-sept (37) heures dans sa classification et son rayon, on lui permet de compléter sa semaine au terme des modalités ci-après et ce, avant de mettre en application les dispositions des articles 5.04 2) de la convention collective.

b) L'Employeur doit assigner à ce salarié régulier les heures qui sont disponibles pour les salariés à temps partiel de son établissement en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la ou des tâche(s) à accomplir.

c) Le salarié régulier ne peut refuser les heures des salariés à temps partiel qui lui sont ainsi assignées.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 1- (suite)

d) L'assignation d'heures des salariés à temps partiel au profit du salarié régulier doit tenir compte des autres règles prévues par la convention collective.

e) Le salarié régulier qui travaille sa semaine en vertu des paragraphes ci-haut mentionnés conserve son salaire et les avantages de son statut de salarié régulier.

f) Dans tous les cas de réduction complète de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail dans sa classification et dans son rayon, l'Employeur applique directement la procédure de réduction de personnel prévue en 2-.

2- Réduction de personnel (salarié régulier):

S'il est impossible d'accorder une semaine complète de travail au salarié régulier en vertu de 5.04 1-, l'Employeur doit offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification, dans le rayon et l'établissement où doit s'effectuer la réduction de personnel, les choix suivants:

a) accepter d'être mis à pied et avoir un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel tel que stipulé en 5.06 a).

b) Déplacer dans son établissement le salarié d'une classification égale ou inférieure ayant le moins d'ancienneté à la condition qu'il puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 2- b) (suite)

Par ailleurs, le salarié régulier ayant déplacé dans une classification inférieure reçoit le salaire correspondant à la classification et continue de progresser dans sa nouvelle classification.

c) Déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté de son unité d'accréditation dans sa classification et son rayon, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la fonction. Cependant, un chef de rayon ne peut déplacer un autre chef de rayon dans sa classification dans un rayon dont la moyenne de volume est supérieure à la sienne.

d) Un salarié ainsi déplacé en vertu de b) et c) peut, à son tour déplacer un autre salarié en utilisant le même procédé s'il y a lieu.

e) Si au cours d'une même semaine l'Employeur doit effectuer plus de cinq (5) mises à pied parmi les salariés réguliers, il doit rencontrer préalablement l'Union pour tenter de s'entendre dans le but de minimiser les problèmes occasionnés aux salariés lors de telles mises à pied.

f) Un salarié régulier qui fait partie du groupe prévu en 5.03 qui ne peut ou qui n'a pas exercé son privilège de déplacement tel que prévu aux paragraphes b), c) et d) ci-haut, au lieu d'être mis à pied, doit accepter d'effectuer les heures assignées par l'Employeur dans le ou les établissement(s) désigné(s) par ce dernier, que cette assignation soit au cours de la même semaine ou non.

5.04 (suite)

3- Réduction de personnel (salarié à temps partiel):

Il doit offrir au salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification, dans le rayon et l'établissement où doit s'effectuer la réduction de personnel, les choix suivants:

a) être mis à pied.

b) Déplacer, dans son établissement, le salarié à temps partiel d'une classification égale ou inférieure ayant le moins d'ancienneté, à la condition qu'il puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

c) Déplacer le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté de son unité d'accréditation dans sa classification et dans son rayon, s'il y a lieu.

d) Le nom du salarié à temps partiel mis à pied par suite d'un manque de travail reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant une période continue de neuf (9) mois. Un tel salarié conserve un droit prioritaire à un rappel selon son ancienneté pour un emploi à temps partiel dans son établissement ou dans un autre établissement de l'unité d'accréditation dans sa classification ou dans une autre classification en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Un tel salarié qui accepte un rappel est rémunéré selon le taux correspondant de la classification pour laquelle il est rappelé. S'il refuse un rappel dans un autre établissement que le sien dans l'unité d'accréditation, il demeure éligible seulement pour un rappel dans son établissement.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 A) Tout salarié régulier mis à pied reçoit un préavis ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

Ancienneté	Préavis ou salaire
Moins d'un (1) an:	une (1) semaine
Un (1) an et plus:	deux (2) semaines

B) 1- Pour un salarié régulier, 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 l'assistant-délégué, s'il est présent sur les lieux.

2- Tout salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied reçoit un préavis de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou est payé trois (3) jours de huit (8) heures à la place du préavis.

C) Pour un salarié à temps partiel un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est adressé à un tel salarié avant la fin de la troisième (3è) semaine sans travail. Copie du préavis est remise au délégué d'Union ou à l'assistant-délégué.

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

E) Cette clause ne s'applique pas dans les cas de feu ou d'inondation qui ont pour effet d'empêcher l'ouverture de l'établissement.

5.06 A) Un salarié régulier maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied pour une période de douze (12) mois.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.06 A) (suite)

Si un salarié régulier est mis à pied, il a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son établissement ou dans un autre établissement de son unité d'accréditation et il conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel au travail.

Un tel salarié conserve son statut de régulier et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour toutes les heures de travail disponibles en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche et ce, pour une durée maximale de douze (12) mois après quoi, il doit, dans les quinze (15) jours qui précèdent la fin de ladite période de douze (12) mois, faire une demande tel que stipulé en 5.07 pour devenir officiellement à temps partiel.

L'Employeur doit aviser par écrit le salarié de la date précise de la fin de sa période de douze (12) mois entre le 30è et le 21è jour avant la fin de ladite période et lui expliquer la procédure à prendre pour devenir officiellement à temps partiel et une copie est adressée au délégué d'Union dans les quarante-huit (48) heures.

Un salarié régulier en mise à pied qui travaille comme temps partiel conserve son salaire de régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il n'est pas au taux maximum et de plus, il conserve les avantages sociaux suivants:

1- il a un choix prioritaire de vacances sur les salariés à temps partiel et bénéficie d'une paie de vacances suivant les calculs applicables aux salariés réguliers, ainsi que la prime de vacances.

2- Il bénéficie des congés de deuil prévus à l'article XVI.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.06 A) (suite)

3- Il bénéficie des congés occasionnels prévus par les dispositions de l'article XVIII ainsi que la banque de huit (8) jours remboursables selon les dispositions prévues en 18.02.

Pour avoir droit aux congés occasionnels, le salarié doit avoir été programmé et il obtient compensation pour les heures impliquées. De la même façon, le remboursement prévu en 18.02 tient compte des heures compensées et non des jours.

4- Les prestations d'assurance pour maladie sont payées sur la base de la moyenne des quatre (4) semaines travaillées et/ou payées précédant la semaine de l'absence, sans toutefois excéder 80% de son taux de salaire hebdomadaire de régulier.

5- La participation au régime de retraite et de soins dentaires se fait en considération de son statut de salarié régulier.

6- Les congés statutaires sont payés conformément aux conditions stipulées par les articles XV.

7- Le boni de Noël est payé suivant le calcul applicable aux salariés réguliers.

De plus, ce salarié régulier en mise à pied et qui travaille à temps partiel est soumis aux particularités suivantes:

1- Le salarié régulier qui se prévaut des dispositions de l'article 5.06 A) après qu'il soit mis à pied, est soumis aux conditions de travail des salariés à temps partiel.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.06 A) (suite)

2- Le salarié est ainsi régi par le mode de programmation des salariés à temps partiel et il peut, entre autres, travailler deux (2) soirs au cours d'une même semaine.

3- Après avoir choisi un établissement, le salarié doit y demeurer et n'a pas le privilège de reviser son choix sauf tel que stipulé à la clause 5.20 de la convention collective.

Le salarié n'a pas le privilège d'additionner à sa programmation dans son établissement les heures disponibles de d'autres établissements.

B) L'Employeur rappelle les salariés réguliers qui ont retenu leurs droit d'ancienneté, par ordre d'ancienneté, dans leur classification ou dans une classification inférieure s'ils peuvent remplir les exigences normales de la fonction.

Le salarié qui accepte un rappel est rémunéré selon le taux correspondant de la classification du poste pour lequel il est rappelé.

Si un salarié refuse un rappel au travail pour raison justifiable, il ne voit pas son droit de rappel annulé pour un prochain rappel.

5.07 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps en donnant un avis écrit au directeur du personnel d'un tel fait. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail, les droits et privilèges des salariés à temps partiel.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 (suite)

Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté. Ce salarié ne peut redevenir régulier avant un (1) an de son changement de statut.

5.08 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.

5.09 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.

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

5.11 L'Employeur convient de procéder en faisant appel aux salariés volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque rayon requis et de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes de nuit et ce, dans le groupe d'établissements de l'unité d'accréditation.

S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat, dans l'ordre d'ancienneté, il assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans le rayon requis et dans la classification de l'unité d'accréditation impliqués.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.12 Le salarié régulier qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit au gérant de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié à l'équipe de jour à la place du salarié de l'équipe de jour qui a le moins d'ancienneté du même rayon et la même classification à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

Le salarié ainsi déplacé doit prendre la place de celui qui change d'équipe.

Le même procédé s'applique pour un salarié de jour qui désire être muté à l'équipe de nuit.

Le salarié qui refuse une mutation pour laquelle il a postulé, ne peut soumettre une nouvelle demande qu'après un délai de six (6) mois.

5.13 A) L'Employeur met à la disposition des salariés réguliers des formulaires de demande de transfert permanent dont l'exemplaire apparaît à l'annexe "I".

L'Employeur compile les demandes de transferts et affiche cette liste mensuellement dans tous les établissements au plus tard le cinq (5) du mois; copie de cette liste est remise aux délégués de l'Union et adressée à l'Union.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.13 B) Vers le 15 juin et le 15 septembre, un (1) comité spécial composé de représentants syndicaux et patronaux est formé pour étudier la possibilité d'effectuer des transferts pour tous les salariés dont les noms apparaissent sur la liste de demandes de transferts tel que stipulé en 5.13 A) et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté.

Ce comité doit faire une liste des transferts effectués. Cette liste doit être affichée dans tous les établissements et doit indiquer les informations suivantes:

- le nom du salarié transféré;
- le numéro de son établissement avant le transfert;
- le numéro de son établissement après le transfert;
- sa classification et son rayon;
- sa date d'ancienneté.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, l'Employeur convient de continuer la pratique actuelle (i.e. éliminer le plus de demandes conjointes de transferts possibles selon l'ordre d'ancienneté sur les listes de transfert entre les rencontres desdits comités).

Un grief ne peut être soumis pour de tels transferts que par un salarié dont le nom apparaissait sur ladite liste.

Le salarié régulier qui refuse un poste qui lui est offert selon sa demande, voit son nom rayé de la liste pour une période d'un (1) an.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.14 A) Postes disponibles

Lorsque l'Employeur doit combler un poste disponible parmi les salariés réguliers, il doit toujours observer les règles d'ancienneté comme facteur prioritaire et il doit procéder de la façon suivante:

1- utiliser la liste de demandes de transferts de façon à satisfaire d'abord les salariés ayant fait une demande dans la classification du poste à combler et qui possèdent le plus d'ancienneté.

Un grief ne peut être soumis pour de tels transferts que par un salarié dont le nom apparaissait sur ladite liste.

2- Si l'Employeur ne peut combler le poste disponible selon la liste de demandes de transferts, il peut avoir recours à d'autres salariés réguliers; dans un tel cas, il doit avoir recours au volontariat selon l'ordre d'ancienneté dans la classification du poste à combler à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

3- Si l'Employeur ne peut combler le poste disponible selon la procédure telle que mentionnée plus haut en 2-, il doit procéder par ordre inverse d'ancienneté dans la classification du poste à combler à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

4- Si l'Employeur ne peut combler le poste disponible selon la procédure prévue en 1- et s'il ne se prévaut pas de la procédure prévue en 2- et 3-, il effectue un rappel d'un salarié régulier déjà en mise à pied; toutefois, ce salarié ne peut être rappelé dans une classification supérieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.14 A) 4- (suite)

Lorsqu'un poste devient disponible en vertu de l'article 9.11 et que cedit poste n'est pas permanent, l'Employeur utilise directement la procédure de rappel.

B) L'Employeur compile mensuellement les transferts effectués le mois précédent et affiche cette liste mensuellement dans tous les établissements le cinq (5) du mois courant, copie de cette liste est remise au délégué d'Union et une autre adressée à l'Union.

L'Employeur doit indiquer pour chaque transfert s'il a été effectué selon la liste de demandes de transfert (1), selon le volontariat (2), ou selon l'ordre inverse d'ancienneté (3).

C) Dans les cas de postes disponibles suivants:

1) Un salarié à temps partiel promu salarié régulier;
2) un salarié régulier promu à une classification supérieure à celle où il se trouve;
3) l'embauche d'un nouveau salarié régulier.

L'Employeur convient d'afficher pendant une période de sept (7) jours dans tous les établissements le nom, le prénom et l'ancienneté du salarié promu ou embauché ainsi que la fonction et le numéro de l'établissement où la promotion ou l'embauche a eu lieu dans les sept (7) jours suivant ladite promotion ou embauche et d'en adresser copie à l'Union en même temps.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.14 C) (suite)

Dans tous les cas de promotion, l'ancienneté est prise en considération majeure par l'Employeur en autant que le salarié puisse remplir la tâche de façon compétente selon les exigences normales de la fonction.

D) Dans le cas d'une mutation d'un chef de rayon d'un volume à un autre dans une même classification il n'y a pas d'affichage.

E) Si un salarié régulier désire obtenir une promotion, il doit dans les quatorze (14) jours à compter du premier (1er) jour d'affichage soumettre à son gérant d'établissement une demande de promotion selon la formule telle qu'annexée en "G".

Lorsque le gérant de l'établissement reçoit une telle demande, il doit en remettre copie dans les quarante-huit (48) heures au délégué d'Union.

F) Le service du personnel doit confirmer la nomination du salarié régulier choisi à tous les salariés réguliers ayant fait une demande de promotion dans les dix (10) jours suivant la fin des délais prévus en E) et il doit remettre copie d'une telle confirmation aux délégués d'Union au même moment.

G) Si un salarié régulier juge qu'il aurait dû être choisi, il doit soumettre un grief à la troisième (3è) étape dans les sept (7) jours de la réception de la confirmation du salarié choisi.

H) Si l'Employeur comble un poste disponible sans suivre la procédure ci-haut décrite un salarié peut en tout temps soulever un grief.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.15 Tout salarié qui est l'objet d'un transfert permanent d'un établissement à un autre reçoit un préavis écrit de sept (7) jours avant la date de ce transfert. Le préavis indique le lieu et la raison du transfert. Le délégué d'Union reçoit une copie d'un tel préavis dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

5.16 A) Les salariés à temps partiel peuvent se porter candidat à un emploi régulier en complétant un formulaire de demande de poste régulier tel qu'il apparaît à l'annexe "H".

B) L'Employeur compile mensuellement les formulaires en A) et affiche cette liste mensuellement dans tous les établissements au plus tard le cinq (5) du mois; copie de cette liste est remise au délégué d'Union et une autre adressée à l'Union.

C) Lors d'une promotion de salarié à temps partiel à salarié régulier ou lors de l'embauche d'un nouveau salarié régulier, l'Employeur doit procéder à l'intérieur de la liste affichée en 5.16 B) et doit toujours observer les règles d'ancienneté des salariés à temps partiel comme facteur prioritaire en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.

D) Si un salarié à temps partiel apparaissant sur la liste affichée mentionnée en B) juge qu'il aurait dû être choisi, il doit soumettre un grief à la troisième (3ë) étape dans les dix (10) jours de l'affichage d'un salarié à temps partiel promu salarié régulier ou de l'embauche d'un nouveau salarié régulier.

Le salarié à temps partiel qui refuse un poste ou un établissement qui lui est offert, selon sa demande, voit son nom rayé de la liste pour une période d'un (1) an.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.16 E) 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 avec tous les droits et avantages que cela comporte à l'exception de la période d'attente pour le régime d'assurance-groupe et de la période d'attente aux fins de l'admissibilité pour les congés occasionnels. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

F) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire et 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 comme effet de permettre à un tel salarié d'excéder le taux maximum de sa nouvelle classification de régulier.

5.17 Dans les cas de promotion, l'Employeur accorde une période d'essai de trente (30) jours. Durant cette période, il reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Avant l'expiration de cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction et son ancien établissement après avoir donné au préalable, un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur dont copie est envoyée à l'Union. De même, l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction et son ancien établissement en procédant de la même façon.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.17 (suite)

L'Employeur et l'Union peuvent s'entendre par écrit pour prolonger cette période de trente (30) jours additionnels au maximum.

Ceci ne s'applique pas dans le cas d'une promotion de temps partiel à régulier.

5.18 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et s'il y a lieu de l'appliquer, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

B) Il reçoit le salaire maximum de la classification où il est rétrogradé ou celui qu'il avait avant sa rétrogradation, soit le moins élevé des deux.

C) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'au moins une semaine.

D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation et il est remis au salarié en présence du délégué et est expédié par courrier recommandé à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié.

5.19 Transfert temporaire (salarié régulier)

Lors de cas fortuits et de vacances, l'Employeur se réserve le droit de transférer temporairement ou un des salariés réguliers.

Dans le cas de tels transferts, le préavis de sept (7) jours n'est pas applicable et l'Employeur doit procéder de la façon suivante:

5.19 Transfert temporaire (salarié régulier) (suite)

1) Volontariat selon la classification à remplir par ordre d'ancienneté à l'intérieur de l'unité d'accréditation où le transfert temporaire doit s'effectuer.

2) Si l'Employeur n'a pu effectuer le transfert temporaire par volontariat, il doit procéder par ordre inverse d'ancienneté selon la classification à remplir à l'intérieur de l'unité d'accréditation où le transfert temporaire doit s'effectuer.

Le caractère temporaire du transfert est déterminé par la durée de l'absence du salarié remplacé. Dans le cas de transfert temporaire, le salarié ainsi transféré doit retourner à son ancien établissement dans le plus bref délai possible.

Les délégués de chacun des établissements impliqués dans le transfert temporaire sont avisés par écrit la journée-même du transfert du lieu et de la raison d'un tel transfert.

5.20 Transfert permanent (salarié à temps partiel)

Un salarié à temps partiel ne peut être transféré de façon permanente d'un établissement à un autre à moins d'être transféré en vertu des clauses et motifs suivants:

1) Lors d'une mise à pied, ce salarié à temps partiel peut être transféré en vertu de la procédure établie en 5.04 3).

2) Lors de la promotion de salarié à temps partiel à salarié régulier, ce salarié à temps partiel peut être transféré en vertu de la procédure établie en 5.16 A).

5.20 Transfert permanent (salarié à temps partiel) (suite)

3) Lors d'un changement de domicile en dehors de son secteur géographique, un salarié à temps partiel doit faire une demande de transfert permanent dont l'exemplaire apparaît à l'annexe "H" au service du personnel avec copie à l'Union. De telles demandes de transferts sont étudiées en vertu de la procédure établie en 5.13 B) et ce, séparément des salariés réguliers.

Les délégués de chacun des établissements impliqués sont préalablement avisés par écrit du lieu et de la raison d'un tel transfert.

5.21 Transfert temporaire (salarié à temps partiel)

Lorsque les besoins de l'Employeur exigent le transfert temporaire d'un salarié à temps partiel d'un établissement à un autre établissement à l'intérieur de l'unité d'accréditation, l'Employeur convient de procéder de la façon suivante:

1) Par ordre d'ancienneté dans l'établissement où il prend un ou des salariés à temps partiel non programmé(s) quotidiennement, disponible(s) et volontaire(s) à un tel transfert temporaire dans sa classification et dans son rayon.

2) Les salariés à temps partiel de l'établissement où le transfert temporaire a été effectué ont un droit prioritaire sur toutes les heures de travail disponibles avant un salarié à temps partiel ainsi transféré temporairement.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.21 Transfert temporaire (salarié à temps partiel) (suite)

2) (suite)

Le caractère temporaire du transfert est déterminé par la durée de l'absence du salarié remplacé. Dans le cas de transfert temporaire, le salarié à temps partiel ainsi transféré doit retourner à son ancien établissement dans le plus bref délai possible.

Les délégués de chacun des établissements impliqués dans le transfert temporaire sont préalablement avisés par écrit du lieu et de la raison d'un tel transfert.

5.22 Dans le cas d'un transfert d'un ville à une autre en dehors des régions métropolitaines, l'Employeur s'engage à verser au salarié une somme raisonnable en paiement de ses frais de transport et de séjour, selon les termes d'un accord préalablement conclu entre l'Employeur et ledit salarié dont copie est remise à l'Union.

5.23 Aucun salarié n'est transféré sans son consentement dans un établissement non régi par la présente convention.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 A) Le délégué d'Union ou, en son absence, l'assistant-délégué est présent lorsqu'un salarié est réprimandé officiellement.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.01 A) (suite)

Un avis est rédigé par le gérant de l'établissement ou s'il est absent, par son remplaçant; il est en français ou en anglais, selon que l'une ou l'autre langue est plus familère au salarié en cause. Une copie de la réprimande est remise au salarié, une autre remise au délégué d'Union et une autre adressée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures suivant l'avertissement pour être valable.

B) Aucun interrogatoire n'est autorisé par l'Employeur dans un établissement, sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué d'Union ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical; si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié de l'établissement. Le salarié impliqué peut demander au témoin de se retirer.

C) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié. Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié sans avoir reçu au préalable un avis écrit de congédiement d'au moins une (1) semaine. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

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

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.02 A) Tout avis pour mesure disciplinaire doit être fait par écrit et contenir la ou les raisons qui la motivent.

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

C) 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 nul et irrecevable.

6.03 A) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux.

B) Aucun salarié n'est tenu de se soumettre à des épreuves au détecteur de mensonges. Lors de tels épreuves, le salarié est accompagné par le délégué d'Union ou l'assistant-délégué et/ou le représentant syndical si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié peut demander d'être accompagné par un salarié de l'établissement. Le salarié impliqué peut demander au témoin de se retirer.

6.04 A) Aucun avis écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois.

B) Un salarié désirant voir son dossier à l'établissement peut en faire la demande à son gérant.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.04 C) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.05 Avant de prendre position contre un salarié à cause de sa productivité, l'Employeur doit aviser l'Union et s'il n'y a pas d'entente entre les parties, un grief peut être porté à l'arbitrage et l'arbitre peut soit annuler, modifier ou maintenir la position de l'Employeur contre 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 présente convention collective et/ou d'injustice et/ou discrimination et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement dans les vingt-et-un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue verbalement dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

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

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement dans les quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

7.04 Troisième étape: par écrit au directeur du personnel ou son remplaçant

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa réponse dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au directeur du personnel dans les quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre selon le cas. Le directeur du personnel doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.

7.05 A) Dans le cas d'un congédiement, d'une suspension, d'une rétrogradation ou d'une mise à pied, un grief doit être soumis dans les quatorze (14) jours de la date du congédiement, de la suspension, de la rétrogradation ou de la mise à pied et il est étudié à compter de la troisième étape.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.05 B) Les griefs relatifs aux taux de salaire sont étudiés à compter de la troisième étape et la décision prise au sujet de tels griefs, si elle est favorable, inclut la date à laquelle l'augmentation entre en vigueur.

C) L'Union peut en tout temps se substituer au salarié pour soumettre un grief.

D) Aucun grief qui n'a pas franchi les étapes prévues par la procédure de griefs, ne peut être soumis à l'arbitrage à moins d'entente écrite entre les parties.

Cependant, dans le cas où un salarié ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximum de cinq (5) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

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

7.07 Si le directeur du personnel ou son remplaçant ne répond pas à un grief à la troisième étape dans les délais prescrits le grief est considéré abandonné en faveur de l'Union.

7.08 L'Employeur ou l'Union peut soumettre des griefs de la façon suivante:

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.08 (suite)

Dans le cas d'un grief par l'Union, il est transmis par le président de l'Union ou son remplaçant au directeur du personnel ou à son remplaçant qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Union.

Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis par le directeur du personnel ou son remplaçant au président de l'Union ou à son remplaçant qui a quatorze (14) jours pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Employeur.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 A) 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.

B) Avant de soumettre un grief à l'arbitrage, les parties doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

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;

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.02 (suite)

cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances. L'arbitre peut ainsi modifier la mesure disciplinaire ou la mesure administrative qui a donné lieu au grief.

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

B) Les dépenses individuelles de chacune des parties sont couvertes par les parties respectives.

8.05 Les parties aux présentes conviennent que, dans les cas de griefs découlant de suspensions ou congédiement devant être soumis à l'arbitrage, l'Employeur ou l'Union pourront avoir recours au service accéléré d'arbitrage de griefs instauré par le Ministère du Travail du Québec. Il est entendu que l'Employeur ou l'Union signent les formulaires d'inscriptions exigés par le service accéléré d'arbitrage de griefs en autant que ce service est offert dans la région concernée.

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 en tout temps à l'exception des périodes de repas.

C) Le dimanche et les congés statutaires établis en 15.01 ne font pas partie de la semaine de travail.

9.02 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".

B) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une (1) équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine.

C) Le fait que l'horaire normal d'un salarié de jour comporte du travail le soir en vertu de la clause 9.03 E) ne confère pas à ce salarié le statut de salarié de nuit et ne lui donne pas le droit à une prime de nuit. De même que le salarié de l'équipe de nuit n'a pas droit à l'allocation de souper.

9.03 A) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de jour est de trente-sept (37) heures à faire en cinq (5) jours de huit (8) heures consécutives maximum. Tout salarié régulier de jour bénéficie de deux (2) congés hebdomadaires consécutifs (samedi et dimanche ou dimanche et lundi) une fois à toutes les deux (2) semaines. Les semaines de vacances d'un salarié ou celles de congés statutaires observés ne sont pas calculées pour l'admissibilité des congés hebdomadaires.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 A) (suite)

Un salarié régulier peut, s'il le désire, renoncer à cinq (5) jours consécutifs pour cinq (5) jours non consécutifs.

B) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de trente-sept (37) heures, à faire en cinq (5) jours ou moins.

C) Aucun salarié à temps partiel ne travaille moins de sept (7) heures par semaine s'il doit travailler au cours d'une semaine.

D) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum et de quatre (4) heures minimum.

E) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures (07:00H) et dix-huit heures trente (18:30H) sauf les exceptions suivantes:

1- le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures trente (18:30H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire normal de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente (21:30H).

2- Le salarié à temps partiel de jour peut être tenu de travailler après dix-huit heures trente (18:30H) et ce, seulement lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire normal de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente (21:30H).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 E) (suite)

3) Un salarié de jour dans un rayon de la boulangerie où il n'y a pas d'équipe de nuit et ce, quotidiennement, peut débuter sa journée de travail entre cinq heures (05:00H) et sept heures (07:00H).

Dans un tel cas, l'Employeur doit solliciter les salariés de ce rayon par volontariat selon l'ordre d'ancienneté dans la classification à remplir. De plus, il doit payer à un tel salarié une prime en vertu de 13.01 pour toutes les heures accomplies au cours d'une telle journée.

4) L'horaire des salariés doit se terminer au plus tard une demie (1/2) heure après la fermeture de l'établissement le samedi.

F) Nonobstant ce qui est stipulé en 9.03 E), l'Employeur peut programmer dans sa classification et son rayon le salarié de l'équipe de jour à partir de six heures (06:00H) et ce par volontariat et ordre d'ancienneté. Dans un tel cas le salarié reçoit une prime de trois dollars cinquante ($3.50) pour le temps travaillé avant sept heures (07:00H) et sa période de repas est prise vers le milieu de sa période quotidienne de travail. Cette programmation ne doit éliminer aucune équipe de nuit.

Si l'Employeur ne peut obtenir un salarié volontaire, l'Employeur ne peut programmer selon l'article 9.03 F) et doit, par conséquent, maintenir la programmation prévue à l'article 9.03 E).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04 A) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers de nuit est de trente-sept (37) heures à faire en quatre (4) jours (nuits) consécutifs de 9.25 heures consécutives par jour (nuit) (i.e. chacun des salariés réguliers de nuit est programmé individuellement à commencer sa période de travail à la même heure durant les quatre (4) jours (nuits) de la semaine).

B) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel de nuit est de moins de trente-sept (37) heures à faire en quatre (4) jours (nuits) consécutifs ou moins de 9.25 heures consécutives ou moins par jour (nuit) (i.e. chacun des salariés à temps partiel de nuit est programmé individuellement à commencer sa période de travail à la même heure durant les quatre (4) jours (nuits) de la semaine).

C) Le salarié de l'équipe de nuit est celui dont l'horaire normal de travail est étalé entre vingt et une heures (21:00H) et neuf heures (09:00H).

D) Le nombre de salariés à temps partiel sur l'équipe de nuit n'est pas supérieur à celui des salariés réguliers sauf une (1) nuit par semaine où il peut être de quatre (4) salariés à temps partiel pour un (1) régulier.

9.05 Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans un établissement, à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

9.06 Il est convenu qu'aucun salarié n'est tenu de travailler plus d'une demi-heure (1/2) après la fermeture les 24 et 31 décembre.

9.07 A) L'horaire de travail est rédigé à l'encre.

L'horaire de travail est affiché près du poinçon avant neuf heures (09:00H) le vendredi de chaque semaine, prévoyant l'horaire de travail pour la semaine suivante pour tous les salariés de chaque établissement; les salariés sont programmés par groupe de classification dans chaque rayon. L'horaire des salariés de l'équipe de nuit est affiché le jeudi soir.

B) Une copie conforme à l'original et facilement lisible est remise au moment de l'affichage au délégué d'Union.

C) Des changements peuvent être apportés le jour-même entre neuf heures (09:00H) et midi (12:00H).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché.

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

E) Aucun salarié travaille dans plus d'un établissement au cours d'une même semaine à moins que ce soit de son plein gré.

Lorsqu'un salarié travaille dans plus d'un (1) établissement, il est convenu que le salarié de l'unité d'accréditation ayant le moins d'ancienneté et possédant les qualifications pour remplir le poste, est celui qui travaille à moins qu'un salarié ayant plus d'ancienneté accepte le travail.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 F) Lorsqu'un salarié est transféré à un autre établissement de la région métropolitaine pendant sa journée normale de travail, l'Employeur convient de lui payer son salaire régulier pendant le temps du transport d'un établissement à l'autre ainsi que le coût de ce déplacement par un moyen de transport public.

Lorsqu'un salarié est transféré durant la semaine, il reçoit sa paie complète le jour régulier de sa paie et ce, à son nouvel établissement.

G) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH) de même que tout congé statutaire par l'abréviation (CS). Tout autre congé ou absence autorisé est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.

H) Le salarié absent du travail le vendredi et samedi après l'affichage doit être averti de toutes modifications à son horaire de travail avant son départ du travail sinon, il conserve le même horaire que celui affiché au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

I) L'Employeur ne peut assigner sciemment le congé hebdomadaire d'un salarié durant un congé maladie.

9.08 A) Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il débute sa journée de travail, avant et après le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.

B) Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 C) Les cartes de présence non pointées pour du travail régulier ou supplémentaire, doivent être initialées par le gérant de l'établissement avant que le salarié puisse recevoir son salaire. Il est entendu qu'aucun salarié n'a droit de faire du travail en sus de son horaire régulier à moins que le chef de rayon lui en donne l'autorisation.

D) L'Employeur et l'Union ne permettent en aucun cas que les salariés travaillent sans rémunération.

9.09 Il est entendu que la proportion des salariés à temps partiel n'excède jamais cinquante pour-cent (50%) de l'ensemble du personnel sauf dans les établissements qui sont ouverts quatre (4) soirs ou plus par semaine où la proportion peut être de deux (2) salariés à temps partiel pour un (1) salarié régulier pourvu qu'il y ait assez de salariés réguliers pour faire le travail.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux opérations de la section des caisses enregistreuses, aux préposés à l'emballage, aux commandes à l'automobile, aux caissiers à temps partiel et au petit goûter.

9.10 A) L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés de façon à remplacer, déplacer ou priver un actuel ou éventuel salarié régulier.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.10 B) L'Employeur programme pour chaque établissement toutes les heures de travail disponibles de façon à procurer aux salariés à temps partiel ayant le plus d'ancienneté, le plus grand nombre d'heures de travail disponibles selon les besoins de l'établissement et le choix des heures disponibles de travail se fait ensuite par ordre d'ancienneté en autant que le salarié à temps partiel puisse remplir les exigences normales de la tâche à accomplir.

La distribution des groupes d'heures hebdomadaires se fait à chaque semaine de façon à offrir au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures possible en autant qu'il soit disponible pour remplir ce groupe d'heures hebdomadaire complet.

Si le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté n'est pas disponible pour l'horaire hebdomadaire de travail le plus long, cet horaire est alors passé au salarié à temps partiel suivant disponible selon la liste d'ancienneté et il en est de même pour chaque horaire.

C) L'Employeur doit indiquer sur l'horaire de travail les groupes d'heures les plus longs avant les plus courts.

9.11 Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-quatre (34) heures et plus par semaine pendant cinq (5) semaines consécutives à l'exception d'un remplacement pour maladie ou absences prévues à la convention collective n'excédant pas six (6) semaines ou pour remplacement de vacances, un salarié à temps partiel est embauché à titre de salarié régulier selon la procédure établie en 5.16.

Dans le cas de remplacement pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être préalablement avisé par écrit des dates de début et de la fin de la période de remplacement ainsi que le nom de la personne qu'il remplace. Copie d'un tel préavis est préalablement remise au délégué d'Union concerné.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 A) Le salarié de jour a droit à une demi-heure (½),une heure (1) ou une heure et demie (1½) pour le dîner et à une demi-heure (½) ou une heure (1) pour le souper s'il travaille le soir. Cependant, par suite d'une entente entre l'Employeur et le salarié, ce dernier peut prendre une demi-heure (1/2) pour le dîner. Dans un tel cas ce sera indiqué sur l'horaire de travail.

B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures trente (11:30H) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures trente (14:30H).

C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures et trente minutes (16:30H) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19:00H).

D) Le salarié qui travaille à l'équipe de nuit a droit à une période de repas de trente (30) minutes aussi près que possible au milieu de son horaire de travail.

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

10.02 A) 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.

B) Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de moins de cinq (5) heures de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de cinq (5) heures et plus a droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes ou une seule période de trente (30) minutes.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.02 C) Autant que possible les périodes de pauses sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant deux (2) heures et plus, avant ou après sa journée 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 les repas mentionnés à l'article X sont accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause et/ou repas sauf les cas fortuits et ils sont pris hors de la zone de travail.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

11.01 Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (11/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail.

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de trente-sept (37) heures et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normales maximum prévues à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (11/2).

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

11.01 (suite)

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

Pour le calcul des heures supplémentaires, l'Employeur procède de la façon suivante:

à chaque semaine, les minutes et heures supplémentaires de chaque jour sont additionnées et ce total de temps supplémentaire est payé par unité de six (6) minutes. La dernière unité de six (6) minutes est payée si le salarié a travaillé quatre (4) minutes ou plus.

11.02 A) Le travail effectué durant le congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi (11/2).

B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième journée de travail de la semaine est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (11/2).

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

11.04 Tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux double.

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

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

11.06 A) L'Employeur s'engage à restreindre le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariés impliqués en sont prévenus aussitôt que possible.

B) Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients 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 du temps supplémentaire.

1/ Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un rayon de l'établissement en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel au travail au moment où le temps supplémentaire est requis.

2/ S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de ce même rayon, l'Employeur communique avec les autres salariés travaillant alors à l'établissement et qu'il juge aptes à faire le travail. Enfin, si cette formule n'est pas suffisante pour remplir les besoins de l'opération, il assigne en commençant par les temps partiels puis les réguliers selon l'ordre inverse de l'ancienneté, le ou les salariés du rayon où le temps supplémentaire est nécessaire pour remplir les besoins de l'opération.

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il ait définitivement quitté l'établissement est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux qui s'applique.

Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaires.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 A) La description des classifications apparaît à l'annexe "A".

B) Les échelles minimales de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent aux annexes "C", "D" et "E".

C) Les augmentations de salaires ainsi que la rétroactivité apparaissent à l'annexe "B".

12.02 L'Employeur convient qu'il n'y a pas de réduction de salaire par suite de changements dans les taux de salaires et/ou dans les classifications au moment de la signature de la présente convention. Cet article ne s'applique toutefois pas aux baisses de salaires attribuables à d'autres causes.

12.03 A) Les salariés sont payés en argent ou par chèque le jeudi avant dix-sept heures (17:00H) chaque semaine, pour la semaine se terminant le samedi précédent. L'Employeur convient de permettre au salarié qui le désire de changer leur chèque de paie à l'établissement.

B) Sur le bordereau ou le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire, le montant brut du salaire, les heures de maladie et occasionnelles, caisse d'économie, les cotisations syndicales hebdomadaires et accumulées.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.04 A) A l'intérieur des classifications, les augmentations de salaires entrent en vigueur le lundi le plus près de la date anniversaire d'ancienneté ou de promotion du salarié régulier selon le cas.

A l'intérieur des classifications, les augmentations de salaire du salarié à temps partiel entrent en vigueur le premier lundi des 3è, 6è, 9è ou 12è période (fin mai, fin août, fin novembre, fin février) de l'exercice financier de l'Employeur avec effet rétroactif s'il y a lieu.

B) Les ajustements de salaires et de primes pour les chefs de rayon, dûs à une diminution ou augmentation des volumes de ventes, entrent en vigueur le 1er lundi suivant la fin de chaque trimestre.

Les volumes de ventes dont on fait mention dans cette convention collective, sont calculés à la fin de chaque trimestre d'après la moyenne de cinquante-deux (52) ou cinquante-trois (53) semaines suivant le cas.

12.05 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) Il est entendu qu'un chef de rayon qui est muté à un rayon dont le chiffre d'affaires est plus élevé ou tout salarié promu à une classification supérieure ou tout salarié à temps partiel qui devient salarié régulier 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.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.05 B) (suite)

Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continuera à progresser dans l'échelle à tous les trois (3) ou six (6) mois, le tout selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

C) Il est entendu que le chef de rayon est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification, qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un chef de rayon soit rétribué à un taux supérieur au taux maximum prévu pour sa catégorie de volume.

12.06 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il remplace ou travaille temporairement à une classification inférieure à la sienne.

12.07 A) Un salarié régulier qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu pour telle classification prévoyant un minimum de quinze ($15.00), (trois dollars ($3.00) par jour) le plus élevé des deux, pour le temps où il travaille à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il remplace temporairement; dans ce cas, le salarié recevra le taux maximum de la classification.

Le remplacement d'un salarié régulier qui est en congé hebdomadaire n'entre pas dans le calcul du taux majoré en vertu de la présente clause.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 B) Lorsqu'un salarié à temps partiel remplace ou travaille pour un minimum hebdomadaire de quatre (4) heures dans une classification supérieure à la sienne, il reçoit le taux immédiatement supérieur au sien dans la classification supérieure, de telle sorte qu'il reçoit une augmentation de salaire.

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 un tel congé survient durant une semaine complète de remplacement.

12.08 Aucun salarié à temps partiel ne doit faire de suppléance à aucun des postes suivants: chef de rayon, commis en chef et compagnon, à moins qu'aucun salarié régulier ne soit disponible dans l'établissement pour remplir ce poste.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

A) Le salarié affecté à l'équipe de nuit bénéficie d'une prime de quatre-vingts cents ($0.80) l'heure pour toutes ses heures travaillées.

B) La prime de nuit est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié régulier pour le calcul de la paye de vacances et des congés payés.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.02 Prime de souper

A) Une prime de trois dollars et cinquante cents ($3.50) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures trente (18:30H).

B) Une prime de trois dollars et cinquate cents ($3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel qui dans une journée travaille sept (7) heures ou plus et après dix-huit heures trente (18:30H).

13.03 Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés régis par la présente convention collective, le ou avant le 8 décembre et le boni est calculé de la manière suivante:

1/ Salarié régulier

a) Le salarié régulier qui a trois (3) mois d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours, reçoit le quart (1/4) d'une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier au 1er décembre.

b) Le salarié régulier qui a six (6) mois d'ancienneté au 1er décembre de cette année, reçoit la moitié (1/2) d'une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre.

c) Le salarié régulier qui a neuf (9) mois d'ancienneté au 1er décembre de cette même année, reçoit les trois-quarts (3/4) d'une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.03 Boni de Noël (suite)

d) Le salarié régulier qui a douze (12) mois d'ancienneté au 1er décembre de cette année reçoit une (1) semaine de salaire régulier à son taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre.

2/ Salarié à temps partiel

Deux pour-cent (2%) du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année en cours et le 15 novembre de l'année précédente.

13.04 A) Les primes de chef de rayon de cinq dollars ($5.00), dix dollars ($10.00) ou quinze dollars ($15.00) par semaine sont telles qu'établies dans l'échelle de salaire des chefs de rayon.

B) La prime de chef de rayon est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul de la paye de vacances et des congés payés.

C) Dans le cas d'affectation d'un salarié régulier à un poste de chef de rayon pour une durée d'une semaine ou plus, le salarié ainsi affecté reçoit la prime de chef de rayon à l'exception de cas de remplacement d'un chef de rayon en vacances.

D) Les salariés responsables de l'équipe de nuit recevront une prime de vingt dollars ($20.00) par semaine.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

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

A) Salarié régulier

Service Continu	Durée et paie de vacances des salariés réguliers
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service payable à 4% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence. Maximum de dix (10) jours ouvrables.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines de salaire ou deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Quatre (4) ans mais moins huit (8) ans	Trois (3) semaines de salaire ou trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Huit (8) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines de salaire ou quatre (4) semaines payables à 8% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Seize (16) ans mais moins de vingt-quatre (24) ans	Cinq (5) semaines de salaire ou cinq (5) semaines payables à 10% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 A) Salarié régulier (suite)

Vingt-quatre (24) ans et plus	Six (6) semaines de salaire ou six (6) semaines payables à 12% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

B) Salarié à temps partiel

Service Continu	Durée des Vacances	Paie de vacances des salariés à temps partiel
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois d'ancienneté - maximum de dix (10) jours	4% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines	4% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines	6% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Huit (8) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines	8% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Seize (16) ans mais moins de vingt-quatre (24) ans	Cinq (5) semaines	10% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Vingt-quatre (24) ans et plus	Six (6) semaines	12% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 C) L'admissibilité aux vacances payées est déterminée par l'ancienneté du salarié régulier ou celle de salarié à temps partiel en date du 1er mai à moins de spécification contraire dans la convention collective. La période pour la prise des vacances est du 1er mai au 30 avril.

D) Prime de vacances:

A compter du 1er mai 1983, les salariés ayant six (6) ans et plus de service au 30 avril de l'année en cours auront droit à un boni annuel de vacances payable, au choix du salarié, au moment de n'importe quelle période de vacances.

Salarié réguliers

Une (1) semaine de salaire au taux en vigueur au moment du paiement.

Salarié à temps partiel

Deux pour-cent (2%) des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

14.02 A) Le salarié régulier doit recevoir comme paie de vacances le pourcentage (%) du salaire gagné durant l'année de référence tel que stipulé ci-haut ou l'équivalent d'une (1) semaine de salaire au taux qu'il gagne au moment de sa prise de vacances pour chaque semaine de vacances soit le plus élevé des deux.

B) Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, s'ils désirent prendre des vacances, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des vacances de salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés réguliers.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.02 C) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque établissement séparément et par rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

D) Le choix de vacances des salariés n'est pas affecté par le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation.

14.03 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril pour les salariés réguliers et le 30 avril pour les salariés à temps partiel.

Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer les dates des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

14.04 Un salarié peut prendre des vacances anticipées durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours. Dans un tel cas, le salarié doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur établit son crédit de vacances selon le crédit qu'il aurait au 1er mai de l'année en cours.

Le fait de prendre de telles vacances n'élimine pas le choix du salarié pour établir le reste de ses vacances sur l'horaire de vacances.

14.05 Si un transfert survient après l'affichage de la liste de vacances, le salarié a le choix de: conserver cette date ou en accepter une autre qui lui est offerte par l'Employeur.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.05 (suite)

Le délégué d'Union doit être présent lors d'un changement de cette nature.

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

B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence, tel que ci-haut mentionné, se voit accorder ses vacance dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'est pas de retour au travail le 30 avril, les vacances auxquelles il a droit.

14.07 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 15 septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Le salarié a droit de choisir jusqu'à trois (3) semaines consécutives ou non consécutives de vacances durant la période normale de vacances.

Le salarié qui choisit ses vacances en dehors de la période normale peut les prendre consécutives ou non consécutives selon son choix.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.08 A) Les vacances ne sont pas cumulatives.

B) Le salarié régulier n'a pas le droit de travailler pour l'Employeur durant sa période de vacances.

14.09 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon en respectant le quantum minimum suivant:

1) dans un rayon ayant cinq (5) salariés ou moins, un minimum de un (1) salarié;
2) dans un rayon ayant six (6) salariés mais moins de dix (10), un minimum de deux (2) salariés;
3) dans un rayon de dix (10) salariés et plus, un minimum de trois (3) salariés

peuvent partir en même temps pour vacances. Les salariés à temps partiel font partie du nombre de salariés d'un rayon.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut limiter le nombre des salariés qui peuvent partir en même temps dans un rayon, pour la période du 20 décembre au 5 janvier.

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

14.11 Le salarié qui contracte mariage à la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances à l'occasion de son mariage en autant qu'il indique son choix sur la programmation de vacances avant le 1er avril.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.12 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de son départ, calculé au 1er mai à la date de son départ sur ses années de service au moment de tel départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon les tableaux en 14.01 A) et B) en plus de la prime de vacances tel que prévu en 14.01 D).

14.13 Si l'un des congés statutaires tel qu'énumérés à l'article XV est observé pendant les vacances d'un salarié régulier, ce salarié régulier a droit à une compensation monétaire égale à une journée de salaire à son taux régulier, afin de lui assurer un traitement égal à celui des salariés réguliers qui ne sont pas en vacances ou à son choix, avoir droit à un jour de congé payé de plus soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances à la condition qu'il soit déterminé sur la programmation au moment du choix de vacances.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

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

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.01 B) Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés en 15.01, le salarié régulier doit avoir travaillé la journée qui précède ou suit le congé statutaire à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe, en autant qu'il a travaillé durant la semaine qui précède le congé statutaire ou la semaine du congé statutaire.

C) 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 mentionnés ci-haut tombe(nt) un jour non-ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraire prévue 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.

15.04 A) Pour les salariés de l'équipe de jour, un congé statutaire équivaut à un cinquième (1/5) d'une semaine normale de travail.

B) Pour les salariés de l'équipe de nuit un congé statutaire équivaut à un quart (1/4) d'une semaine normale de travail.

C) La semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire et le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en A) et B). Le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde aux salariés des jours de congé payés à l'occasion du décès de ses parents ou de ceux de son conjoint de la façon suivante:

cinq (5) jours: conjoint (personne avec qui le salarié cohabite);

trois (3) jours: père, mère, fils fille, soeur, frère;

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

16.02 Naissance (ou adoption):

Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à un (1) jour de congé payé dans les trois (3) semaines de la naissance ou de l'adoption.

16.03 A) A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié régulier, l'Employeur convient de faire coincider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié devra au préalable donner un avis à son gérant d'établissement d'au moins quinze (15) jours.

B) A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié temps partiel, l'Employeur convient d'accorder un congé sans solde d'une journée afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié devra au préalable donner un avis à son gérant d'établissement d'au moins quinze (15) jours.

C) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage.

16.04 Dans le cas des congés prévus en 16.01, le salarié ne peut réclamer que le paiement 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 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.

Si un salarié est dans l'impossiblité de présenter sa demande quinze (15) jours avant le début de l'absence, il doit la présenter dans le plus bref délai possible.

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, son numéro d'établissement, son numéro d'assurance-sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence.

B) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le directeur du personnel ou son représentant au salarié concerné et une copie est 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 satisfaisant.

C) Durant un permis d'absence, l'Employeur est responsable du maintien des avantages sociaux tel que: le régime d'assurance-groupe, le régime de retraite et le régime de soins dentaires.

L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de les rembourser.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 D) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur accorde des congés sans solde de durée raisonnable pour 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
3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.
4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.

E) Tout salarié régulier obtient un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation.

Une telle demande doit être soumise de la façon décrite en 17.01 A) pour être valable et le salarié bénéficie des avantages décrits en C).

17.02 Congé de maternité

Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé qui débute au moment déterminé par son médecin.

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

L'Employeur verse à la salariée, à son retour au travail, une prestation hebdomadaire de maternité d'un montant égal à celui qu'elle reçoit de l'assurance-chômage et ce, pour une période d'une semaine.

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse à moins d'avis contraire de son médecin.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.02 Congé de maternité (suite)

Durant un permis d'absence, l'Employeur maintient les avantages sociaux tel que: le régime d'assurance-groupe, le régime de retraite et le régime de soins dentaires.

17.03 Une salarié en congé de maternité, un salarié en maladie, accident, lorsqu'il (elle) revient au travail, a préséance sur le salarié qui le (la) remplace et ce, indépendamment de l'ancienneté des salariés impliqués.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés réguliers absents du travail pour cause de maladie ou autre motif.

Incapacité occasionnelle:

Ce terme signifie une absence de 1 à 3 jours inclusivement.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Description du bénéfice:

Huit (8) jours par année renouvelable au début de chaque exercice financier de l'Employeur.

Admissibilité:

Trois (3) mois d'ancienneté au début de l'exercice financier de l'Employeur (fin mars).

Paiement:

Le plein montant du salaire net d'un salarié régulier. Toute journée non prise ou non payée est payable jusqu'à un maximum de huit (8) jours au salarié régulier le ou avant le 1er juin de chaque année. Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes, lesquelles doivent être remplies:

le salarié régulier doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa période de travail et il devra donner les renseignements suivants:

a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc.).

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 Conditions pour paiement: (suite)

b) La durée approximative de son absence, un (1), deux (2) ou trois (3) jours ou plus.

c) Dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance.

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

Pour toute absence dûe à une maladie personnelle de quatre (4) jours et plus et approuvée par l'assurance, les trois (3) jours payés par l'Employeur ne seront pas réduits de la banque des congés occasionnels. Un tel paiement est renouvelable à chaque maladie différente, à condition que le salarié régulier ait été de retour au travail pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

18.03 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, en autant que le salarié donne un avis d'au moins une (1) semaine; sinon l'Employeur doit maintenir les prestations et autres avantages de l'assurance.

18.04 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi 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.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 A) A compter du 21 septembre 1981, l'Employeur contribue à la Caisse du Régime de Soins dentaires des Employés de Commerce du Québec huit cents ($0.08) l'heure travaillée par tous les salariés.

L'Employeur s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.

B) Pour les fins du paragraphe A), heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

18.06 A) L'Employeur continue à contribuer à la Caisse de Fiducie du Régime de Retraite des Employés de Commerce du Canada pendant la durée de la présente convention collective et jusqu'au 30 juin 1982 inclusivement, douze cents ($0.12) l'heure par heure travaillée pour service futur.

La contribution de l'Employeur pour le service futur sera de dix-sept cents ($0.17) l'heure à compter du 1er juillet 1982, de vingt-deux cents ($0.22) l'heure à compter du 1er janvier 1984, de vingt-six cents ($0.26) l'heure à compter du 1er janvier 1985 et de trente cents ($0.30) l'heure à compter du 1er janvier 1986. Cette entente est d'une durée de cinq (5) ans et prendra fin le 31 décembre 1986.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.06 B) Pour les fins du paragraphe A) ci-haut, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des idemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congé statutaires.

C) L'Employeur s'engage à être lié et à se conformer au contrat de fiducie du Régime de Retraite des Employés de Commerce du Canada.

18.07 A) L'Employeur continue à verser à la Caisse du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Provigo (Détail) Inc.division Côte-des-Neiges" trois cents ($0.03) l'heure par heure travaillée par tous les salariés.

B) A la date d'entrée en vigueur du nouveau régime, l'Employeur commencera à débourser des cents l'heure travaillée (suivant la même formule que le Régime de Soins Dentaires) à la Fiducie la contribution suivante:

on divisera le montant total de la prime payée par l'Employeur et les salariés, s'il y a lieu, aux Compagnies d'Assurances pour les prestations en vigueur pendant les trois (3) mois précédant la date d'entrée en vigueur du nouveau régime, par le nombre total d'heures travaillées (suivant la même formule que le Régime de Soins Dentaires) pendant ces trois (3) mêmes mois. Ce montant est additionnel au paragraphe A) ci-haut mentionné.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.07 C) L'Employeur convient de contribuer sur une base horaire, un montant additionnel égal à celui que l'Employeur et les salariés s'il y a lieu, auraient dû payer afin de refléter les coûts additionnels de primes occasionnés par les augmentations prévues à la convention collective et ainsi refléter les salaires établis en vertu de la convention collective.

D) Le plan actuel d'assurances collectives demeure en vigueur jusqu'à la mise en vigueur du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Provigo (Détail) Inc. division Côte-des-Neiges".

Les salariés continuent à verser les montants actuels (1.4% de leur salaire) pour la protection de salaire à long terme et ce pour la durée de la présente convention collective.

E) Le plan actuel, quant au calcul pour la conversion tel que défini au paragraphe B) du présent article comprend:

- assurance-vie, mutilation, mort accidentelle;
- assurance-décès ou de perte de membres;
- assurance-hospitalisation;
- assurance frais médicaux majeurs et para-médicaux;
- assurance-salaire de courte durée;
- assurance de rente aux survivants.

F) A compter du 20 septembre 1982, l'Employeur versera un montant additionnel de trois cents ($0.03) par heure travaillée par tous les salariés au "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Provigo (Détail) Inc. division Côte-des-Neiges".

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.07 G) Pour les fins du présent article, heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'acccident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents du travail), de vacances ou de congés statutaires.

H) L'Employeur s'engage à être lié et à se conformer au contrat de fiducie du "Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce de Provigo (Détail) Inc. division Côte-des-Neiges". Il s'engage également à mandater ses fiduciaires à modifier le nom de l'Employeur compte tenu de l'application de l'article 45-46 du Code du Travail (Achat des Supermarchés Dominion par Provigo Inc.).

ARTICLE XIX - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

19.01 Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident.

De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de Santé et Sécurité au Travail (C.S.S.T.)- jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

ARTICLE XIX - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL (suite)

19.01 (suite)

L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

Si dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié régulier ne reçoit pas son chèque de la C.S.S.T. à cause de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la C.S.S.T. et ce pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.

19.02 A) Dans chaque établissement, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'au moins 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.

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée à l'Union.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

B) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

C) Le comité de sécurité et santé:

1) fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.

ARTICLE XIX - SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL (suite)

19.02 C) (suite)

2) Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.
3) Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.
4) Fait des inspections des lieux périodiquement.
5) Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

D) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail.

Le comité fait enquête sur tout accident au travail et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

E) Les responsables des Comités de Sécurité et Santé, pour l'Employeur et pour l'Union, doivent se rencontrer dans les plus brefs délais, suite à la présentation d'une demande de rencontre émise par l'une ou l'autre des parties pour discuter des problèmes de sécurité et de santé au travail et de l'application des recommandations des Comités de Sécurité et Santé.

F) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

ARTICLE XX - FONCTIONS JURIDIQUES

20.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur paie la différence entre ce qu'il reçoit en honoraires de la Cour à titre de juré et son salaire de base hebdomadaire, pourvu que:

a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré, en présentant le relevé qu'il a reçu de la Cour.
b) Le salarié avise l'Employeur quarante-huit (48) heures à l'avance ou assitôt qu'il est avisé lui-même.
c) Le salarié retourne au travail s'il n'est pas accepté comme juré; cependant, il doit retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur sa journée programmée.
d) Le salarié soit appelé comme juré sur l'un de ses jours programmés de travail.

20.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XXI - CLAUSES GENERALES

21.01 A) L'Employeur s'engage à fournir uniformes, vêtements protecteurs, prévus par les règlements de l'Employeur et de payer les frais de blanchissage et de nettoyage de ces articles à l'exception des uniformes de type nylon (fortrel ou polyester) qui sont entretenus et lavés par les salariés.

B) L'Employeur s'engage à fournir annuellement trois (3) uniformes faciles d'entretien aux salariés réguliers et deux (2) aux salariés à temps partiel.

ARTICLE XXI CLAUSES GENERALES (suite)

21.01 C) Aux salariés travaillant au service de l'automobile, l'Employeur fournit des gants et jackets pour les saisons froides.

L'Employeur fournit aussi des surtouts adéquats et des imperméables nécessaires.

D) Durant le terme de la présente convention collective, l'Employeur continue sa présente pratique, à pourvoir aux salariés uniformes et articles protecteurs.

21.02 Les salariés utilisent avec un soin raisonnable ces articles et uniformes et uniquement aux fins pour lesquelles l'Employeur les met à leur disposition.

21.03 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.

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

B) L'Employeur assure des mesures sécuritaires pour les effets personnels des salariés, en fournissant des cintres à chaîne, des petites cases en séparant là où cela est possible la salle de repos des toilettes ou même en barrant la salle où les effets personnels des salariés se trouvent.

ARTICLE XXI - CLAUSES GENERALES (suite)

21.05 Aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié à moins que l'Employeur fasse la preuve que la plainte est justifiée.

21.06 Salle de Repos

Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie en tout temps dans chaque 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.

21.07 Caisse d'Economie

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 la semaine suivant la déduction.

21.08 Il est convenu qu'avant d'instaurer la qualité de vie au travail l'Employeur négociera avec l'Union.

ARTICLE XXII - DUREE DE LA CONVENTION

22.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective de travail entre en vigueur le 22 décembre 1981 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 18 septembre 1983.
Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

22.02 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'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contre-grève.

B) Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail.

SIGNE A MONTREAL CE 22 EME JOUR DU MOIS DE DECEMBRE DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-UN.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
PROVIGO (DETAIL) INC. DIVISION COTE-DES-NEIGES	UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE LOCAL 503, T.U.A.C. - U.F.C.W.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS SALARIES REGULIERS

COMMIS "A"

Préposé: - à l'emballage des viandes
- à la caisse (service)
- au comptoir des fromages
- au comptoir des charcuteries
- au comptoir de la pâtisserie
- à l'emballage dans la pâtisserie
- au petit-goûter
- au comptoir d'information

COMMIS "B"

Préposé: - au travail général au rayon de l'épicerie
- au travail général du rayon des fruits et légumes
- au travail d'entretien général dans l'établissement.

BOUCHER

Préposé: - au travail général au rayon de la viande.

COMPAGNON

Préposé: - au travail général au rayon de la boulangerie.

COMMIS EN CHEF

- Un (1) salarié régulier dans le rayon de l'épicerie dont le volume moyen est supérieur à $67,700.00.

- Un (1) salarié régulier dans le rayon de la pâtisserie dont le volume moyen est supérieur à $4,290.00.

- Un (1) salarié régulier dans le rayon du service dont le volume moyen de vente est supérieur à $113,690.00.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS SALARIES REGULIERS (suite)

COMMIS EN CHEF (suite)

- Un (1) salarié régulier dans le rayon des fruits et légumes dont le volume moyen est supérieur à $12,400.00.

  Un (1) salarié régulier dans le rayon des viandes dont le volume moyen est supérieur à $29,300.00.

CHEF DE RAYON

- Un (1) salarié régulier dans le rayon de l'épicerie.
- Un (1) salarié régulier dans le rayon du service.
- Un (1) salarié régulier dans le rayon des fruits et légumes.
- Un (1) salarié régulier dans le rayon des viandes.
- Un (1) salarié régulier dans le rayon de la pâtisserie - s'il existe un tel rayon.

NOTE: A tous les trimestres, une liste à jour des classifications requises pour chacun des établissements est adressée à l'Union et une autre affichée dans chacun des établissements.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

COMMIS "A"

Préposé: - à l'emballage des viandes
- à la caisse (service)
- au comptoir des fromages
- au comptoir des charcuteries
- au comptoir de la pâtisserie
- au comptoir d'information
- au petit-goûter
- à l'emballage dans la pâtisserie

COMMIS "B"

Préposé: - au travail général au rayon de l'épicerie
- au travail général au rayon des fruits et légumes

BOUCHER

Préposé: - au travail général du rayon de la viande.

AIDE-CAISSIER

Préposé: - à l'emballage des commandes des clients
- aux commandes à l'auto
- aux travaux d'entretien dans l'établissement
- au classement des bouteilles vides.

ANNEXE "B"

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RETROACTIVITE

1) EMPLOYES REGULIERS

A/ 1) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de quarante-cinq dollars ($45.00) par semaine.

2) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié régulier classifié Commis en Chef du Rayon des Fruits et Légumes reçoit un ajustement de cinq dollars ($5.00).

3) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié régulier classifié Commis en Chef du Rayon d'Epicerie reçoit un ajustement de cinq dollars ($5.00).

4) Les salariés présentement classifiés "concierges" sont reclassifiés à Commis "B". Ces salariés progresseront à un taux supérieur dans l'échelle de Commis "B" à compter du 21 décembre 1981.

5) Les salariés présentement classifiés chef-caissières sont classifiées, si tel est leur choix, à Chef de Rayon du Service. Ces salariés progressent dans l'échelle de chef du rayon de service à partir du taux de début selon leur volume.

6) Les salariés présentement classifiés chefs de rayon des articles divers maintiennent leur salaire actuel à moins de spécifications contraires dans la convention collective et ce pour la durée de la convention collective. Les salariés sont reclassifiés à Commis "B". En plus, ils bénéficient des augmentations générales tels que décrites en A1) et B1).

Les salariés présentement classifiés "Commis de Bureau", peuvent être reclassifiés à "Commis en Chef - Service" (si le volume de vente est supérieur à $113,690.00) ou à "Commis "A"; dans un tel cas, il maintiennent leur salaire à moins de spécifications contraires dans la convention collective et ce pour la durée de la convention collective. Ils bénéficient des augmentations générales tel que décrites en A1) et B1).

Les salariés réguliers présentement dans l'échelle de salaire continuent à progresser à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe "C".

B/ A compter du 20 septembre 1982, tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de quarante-cinq dollars ($45.00) par semaine.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RETROACTIVITE (suite)

2. EMPLOYES A TEMPS PARTIEL

A/ 1) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Aide-Caissier reçoit une augmentation de salaire d'un dollar ($1.00) l'heure et ceux qui sont dans la progression de l'échelle continuent de progresser jusqu'au taux maximum tel que prévu à l'Annexe "C".

2) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" reçoit une augmentation de salaire d'un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

3) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" reçoit un ajustement de salaire de seize cents ($0.16) l'heure.

4) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Commis "B" reçoit une augmentation de salaire d'un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

5) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Commis "B" reçoit un ajustement de salaire de trente-six cents ($0.36) l'heure.

6) A compter du 21 septembre 1981, tout salarié à temps partiel classifié Boucher reçoit une augmentation de salaire d'un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

B/ 1) A compter du 20 septembre 1982, tout salarié à temps partiel classifié Aide-Caissier ou Boucher reçoit une augmentation de salaire d'un dollar et vingt et un cents ($1.21) l'heure.

2) A compter du 20 septembre 1982, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" ou Commis "B" est rémunéré au taux prévu à l'échelle de salaire qui apparaît à l'annexe "D".

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRES ET RETROACTIVITE (suite)

2. EMPLOYES A TEMPS PARTIEL (suite)

C/ A compter du 29 août 1983, tout salarié à temps partiel classifié Commis "A" ou Commis "B" est rémunéré au taux prévu à l'échelle de salaire qui apparaît à l'annexe "E".

3. RETROACTIVITE

Les augmentations et ajustements de salaire décrits à la présente annexe sont payés rétroactivement depuis le 21 septembre 1981 à tous les salariés inscrits sur la liste de paye en date de la ratification. Ces paiements rétroactifs sont effectués dans les quinze (15) jours suivant la date de la signature de la convention collective.

Les nouveaux taux de salaire sont mis en vigueur par l'Employeur dans les quinze (15) jours de la ratification.

ANNEXE "C"

EN VIGUEUR LE 21 SEPTEMBRE 1981

CLASSIFICATIONS	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS	33 MOIS	36 MOIS
COMMIS "A"	304.00	313.50	323.00	332.50	342.00	351.50	361.00	370.50	380.50				
COMMIS "B"	314.00	318.00	326.00	332.00	339.00	347.00	357.00	367.00	378.00	402.50			
BOUCHER	321.50	326.50	333.50	341.50	350.50	360.50	370.50	380.50	390.50	400.50	426.50		
COMPAGNON	339.00	346.00	353.00	360.00	368.00	375.00	382.00	389.00	397.00	404.00	411.00	418.00	426.50
COMMIS EN CHEF													
Viandes	441.50												
Epicerie	417.50												
Fruits et Légumes	417.50												
Boulangerie	441.50												
Service	405.50												

ANNEXE "C" (suite)

EN VIGUEUR LE 21 SEPTEMBRE 1981

CLASSIFICATIONS	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS	33 MOIS	36 MOIS
1. BOUCHER	8.68	8.82	9.01	9.22	9.47	9.74	10.01	10.28	10.55	10.82	11.52		
2. COMMIS "B"	7.76	7.87	8.08	8.25	8.44	8.65	8.82	9.19	9.49	10.15			
3. COMMIS "A"	7.88	8.14	8.39	8.65	8.91	9.16	9.42	9.68	9.95				
4. AIDE-CAISSIER	5.68		5.98		6.18		6.53		6.98		7.18	7.28	7.78

ANNEXE "C" (suite)

ECHELLES DE SALAIRES DES CHEFS DE RAYON

TAUX EN VIGUEUR LE 21 SEPTEMBRE 1981

RAYON	GROUPE	PRIME	VOLUME MOYEN DU RAYON	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
EPICERIE	(1)		Moins de $69,901.00	409.00	415.00	434.00		
	(2)	($5.00)	$69,901.00 - $83,882.00	417.00	423.00	437.00		
	(3)	($10.00)	$83,883.00 - $125,823.00	427.00	433.00	442.00	457.00	462.00
	(4)	($15.00)	Plus de $125,823.00	435.00	443.00	461.00	475.00	490.00
			VOLUME MOYEN ETABLISSEMENT					
SERVICE	(1)		Moins de $70,000.00	409.00	415.00	434.00		
	(2)		$70,000.00 - $115,906.00	417.00	423.00	437.00		
	(3)		$115,907.00 - $197,044.00	427.00	433.00	442.00	457.00	462.00
	(4)		Plus de $197,044.00	435.00	443.00	461.00	475.00	490.00
			VOLUME MOYEN RAYON					
VIANDES	(1)		Moins de $19,991.00	437.00	445.00	461.00		
	(2)	($5.00)	$19,991.00 - $30,755.00	453.00	458.00	477.00		
	(3)	($10.00)	$30,756.00 - $43,338.00	463.00	468.00	480.00	484.00	489.00
	(4)	($15.00)	Plus de $43,338.00	471.00	476.00	485.00	492.00	500.00

ANNEXE "C" (suite)

ECHELLES DE SALAIRES DES CHEFS DE RAYON

TAUX EN VIGUEUR LE 21 SEPTEMBRE 1981

RAYON	GROUPE	PRIME	VOLUME MOYEN DU RAYON	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
FRUITS ET LEGUMES	(1)		Moins de $12,302.00	409.00	415.00	434.00		
	(2)	($5.00)	$12,302.00 - $19,991.00	417.00	423.00	447.00		
	(3)	($10.00)	$19,992.00 - $30,755.00	427.00	433.00	452.00	457.00	462.00
	(4)	($15.00)	Plus de $30,755.00	435.00	443.00	461.00	475.00	490.00
PATISSERIE	(1)		Moins de $5,591.00	452.00	454.00	478.00		
	(2)		$5,591.00 - $8,387.00	458.00	471.00	485.00		
	(3)		$8,388.00 - $12,581.00	464.00	478.00	492.00		
	(4)		Plus de $12,581.00	471.00	485.00	500.00		

ANNEXE "D"

EN VIGUEUR LE 20 SEPTEMBRE 1982

CLASSIFICATIONS	DÉBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS	33 MOIS	36 MOIS
COMMIS "A"	349.00	358.50	368.00	377.50	387.00	396.50	406.00	415.50	425.50				
COMMIS "B"	359.00	363.00	371.00	377.00	384.00	392.00	402.00	412.00	423.00	447.50			
BOUCHER	366.50	371.50	378.50	386.50	395.50	405.50	415.50	425.50	435.50	445.50	471.50		
COMPAGNON	384.00	391.00	398.00	405.00	413.00	420.00	427.00	434.00	442.00	449.00	456.00	463.00	471.50
COMMIS EN CHEF													
Viandes	486.50												
Epicerie	462.50												
Fruits et Légumes	462.50												
Boulangerie	486.50												
Service	450.50												

ANNEXE "D" (suite)

EN VIGUEUR LE 20 SEPTEMBRE 1982

CLASSIFICATIONS	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS	33 MOIS	36 MOIS
1. BOUCHER	9.89	10.03	10.22	10.43	10.68	10.95	11.22	11.49	11.76	12.03	12.74		
2. COMMIS "B"	9.33	9.44	9.65	9.82	10.01	10.22	10.49	10.76	11.06	11.72			
3. COMMIS "A"	9.25	9.51	9.76	10.02	10.28	10.53	10.79	11.05	11.32				
4. AIDE-CAISSIER	6.18		6.79		7.39		7.74		8.19		8.39	8.49	8.99

ANNEXE "D" (suite)

ECHELLES DE SALAIRES DES CHEFS DE RAYON

TAUX EN VIGUEUR LE 20 SEPTEMBRE 1982

RAYON	GROUPE	PRIME	VOLUME MOYEN DU RAYON	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
EPICERIE	(1)		Moins de $69,901.00	454.00	460.00	479.00		
	(2)	($5.00)	$69,901.00 - $83,882.00	462.00	468.00	482.00		
	(3)	($10.00)	$83,883.00 - $125,823.00	472.00	478.00	487.00	502.00	507.00
	(4)	($15.00)	Plus de $125,823.00	480.00	488.00	506.00	520.00	535.00
			VOLUME MOYEN ETABLISSEMENT					
SERVICE	(1)		Moins de $70,000.00	454.00	460.00	479.00		
	(2)		$70,000.00 - $115,906.00	462.00	468.00	482.00		
	(3)		$115,907.00 - $197,044.00	472.00	478.00	487.00	502.00	507.00
	(4)		Plus de $197,044.00	480.00	488.00	506.00	520.00	535.00
			VOLUME MOYEN RAYON					
VIANDES	(1)		Moins de $19,991.00	482.00	490.00	506.00		
	(2)	($5.00)	$19,991.00 - $30,755.00	498.00	503.00	522.00		
	(3)	($10.00)	$30,756.00 - $43,338.00	508.00	513.00	525.00	529.00	534.00
	(4)	($15.00)	Plus de $43,338.00	516.00	521.00	530.00	537.00	545.00

ANNEXE "D" (suite)

ECHELLES DE SALAIRES DES CHEFS DE RAYON

TAUX EN VIGUEUR LE 20 SEPTEMBRE 1982

RAYON	GROUPE	PRIME	VOLUME MOYEN DU RAYON	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS
FRUITS ET LEGUMES	(1)		Moins de $12,302.00	454.00	460.00	479.00		
	(2)	($5.00)	$12,302.00 - $19,991.00	462.00	468.00	492.00		
	(3)	($10.00)	$19,992.00 - $30,755.00	472.00	478.00	497.00	502.00	507.00
	(4)	($15.00)	Plus de $30,755.00	480.00	488.00	506.00	520.00	535.00
PATISSERIE	(1)		Moins de $5,591.00	497.00	499.00	523.00		
	(2)		$5,591.00 - $8,387.00	503.00	516.00	530.00		
	(3)		$8,388.00 - $12,581.00	509.00	523.00	537.00		
	(4)		Plus de $12,581.00	516.00	530.00	545.00		

ANNEXE "E"

EN VIGUEUR LE 29 AOUT 1983

CLASSIFICATIONS	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS	33 MOIS	36 MOIS
2. COMMIS "B"	9.70	9.81	10.02	10.19	10.38	10.59	10.86	11.13	11.43	12.09			
3. COMMIS "A"	9.43	9.69	9.94	10.20	10.46	10.72	10.97	11.23	11.50				

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 503

CI-APRÈS APPELEE "L'UNION"

ET

PROVIGO (DETAIL) INC., DIVISION COTE-DES-NEIGES

CI-APRES APPELE "L'EMPLOYEUR"

Advenant la vente par l'Employeur d'un ou de plusieurs établissements énumérés à l'article 1.01 B) de la présente convention collective, les parties conviennent de ce qui suit en ce qui concerne les salariés réguliers de ou des établissements vendus.

1/ Ces salariés réguliers peuvent être intégrés dans les établissements énumérés à l'article 1.01 B) de la convention collective où Provigo (Détail) Inc., Division Côte-des-Neiges est Employeur, sans perte d'ancienneté et de droits selon la formule d'intégration suivante:

a) les salariés réguliers désirant être intégrés dans les établissements de l'Employeur, sans perte d'ancienneté et de droits doivent dûment compléter et signer, au plus tard dans les quatre (4) semaines de la vente, le formulaire "Droit de Transfert" cité à l'annexe "F".

b) Les salariés réguliers qui ne complètent pas le formulaire dans le délai prescrit en A), ne peuvent revendiquer quelque droit que ce soit.

2/ Lesdits salariés réguliers qui ont complété le formulaire prévu en 1/ a) seulement maintiennent le droit d'être transférés pour une période maximale de quinze (15) mois et ils seront intégrés selon leur ancienneté à la présente liste de demandes de transfert de l'Employeur selon les modalités ci-après.

LETTRE D'ENTENTE (suite)

2/ (suite)

a) L'Employeur s'engage à transférer lesdits salariés selon leur ancienneté conformément à l'application de la liste de demandes de transfert et en vertu des choix des salariés dûment signifiés sur le formulaire cité à l'annexe "F".

L'Employeur tente préalablement d'effectuer des transferts conjoints entre les salariés réguliers volontaires du même rayon, de la même classification et du même volume (si applicable) d'un établissement de l'Employeur qui sont intéressés à se joindre au nouvel Employeur et lesdits salariés réguliers de ce dernier peuvent être transférés mutuellement. Ces transferts doivent s'effectuer au plus tard, à la fin de la huitième (8ē) semaine suivant la vente. Le même processus sera mis en application dans les quatre (4) semaines précédant la fin de la période de quinze (15) mois prévue ci-haut.

b) Le transfert de cesdits salariés réguliers s'exercent seulement sur les postes disponibles permanents et ce, en autant que le salarié ait plus d'ancienneté qu'un salarié déjà inscrit sur la liste de rappel.

c) Le salarié qui accepte un transfert est rémunéré selon le taux correspondant à la classification et au volume (si applicable) du poste pour lequel il est transféré.

d) Le refus d'un salarié pour un transfert annule automatiquement ses droits et son nom est définitivement rayé de la liste de demandes de transfert de l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE (suite)

2/ (suite)

e) Les salariés réguliers qui n'ont pu être transférés à l'intérieur de la période maximale de quinze (15) mois et selon les mécanisme prévu ci-haut, ont le privilège de réintégrer les établissements énumérés à l'article 1.01 B) de l'Employeur selon la procédure prévue à l'article 5.04 2- C) de la présente convention collective.

f) Un salarié ainsi déplacé par le mécanisme prévu au paragraphe e) ci-haut, peut utiliser la procédure prévue à l'article 5.04 2- D) de la convention collective. Le dernier salarié à être déplacé par le présent mécanisme et qui fait parti du groupe prévu à l'article 5.03 de la convention collective, au lieu d'être mis à pied, a le privilège de retourner à l'établissement du nouvel employeur si ce salarié est de la même classification et du même rayon que le salarié ayant été originalement transféré.

Si tel n'est pas le cas et que le salarié est mis à pied, l'Employeur s'engage à placer chez le nouvel Employeur le salarié de la même classification et du même rayon que le salarié ayant été originalement transféré aux termes des présentes possédant le moins d'ancienneté sur la liste de rappel de l'Employeur.

g) Le salarié régulier ayant complété le formulaire cité à l'annexe "F" peut en tout temps révoquer son droit de transfert, son nom sera alors définitivement rayé des listes.

LETTRE D'ENTENTE (suite)

2/ (suite)

h) Une copie de la liste de transfert des établissements de l'Employeur est déposée régulièrement dans l'établissement visé. Le salarié transféré reçoit un avis d'un délai maximal de sept (7) jours. Le défaut de se présenter au travail à la date convenue annule automatiquement ses droits et son nom est définitivement rayé de la liste de transfert à moins de fournir des raisons justifiables.

3/ Les salariés réguliers ont le privilège de demeurer chez le nouvel Employeur. Si tel est le cas, la présente entente ne s'applique en aucun temps pour ces salariés.

4/ Il est bien entendu qu'advenant vente d'établissement(s) tel que prévu ci-haut et transmission de droits et obligations au nouvel Employeur (article 45 et 46 du Code du Travail), soit automatiquement ou soit par décision judiciaire, la présente convention collective ne trouve application qu'au niveau du nouvel Employeur et qu'au niveau de l'établissement acheté seulement. A ce moment, le nouvel Employeur est lié par les dispositions de la présente convention collective au lieu et place de Provigo (Détail) Inc., Division Côte-des-Neiges.

5/ La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

ANNEXE "F"

FORMULAIRE "DROIT DE TRANSFERT"

NOM DU SALARIE: _____

CLASSIFICATION PRÉSENTE: _____

RAYON PRESENT: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

NUMERO DE TELEPHONE: _____

Je désire que mon nom soit inscrit sur la liste de demandes de transfert de l'Employeur pour une période de quinze (15) mois commençant en date du _____ pour les postes suivants:

POSTES DEMANDES: (le salarié peut cocher un (1) ou des postes d'une classification égale ou inférieure et ce, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.)

COMMIS A	Préposé au comptoir d'information
	Préposé à la caisse (service)
	Préposé au comptoir de la pâtisserie
	Préposé à l'emballage de la pâtisserie
	Préposé à l'emballage des viandes
	Préposé à la charcuterie
	Préposé au comptoir des formages
	Préposé au petit-goûter
COMMIS B	Préposé à l'épicerie
	Préposé aux fruits et légumes
	Préposé à l'entretien général dans l'établissement
COMPAGNON	
BOUCHER	
COMMIS EN CHEF	Boulangerie
	Service
	Viande
	Fruits et Légumes
	Epicerie
CHEF DE RAYON	Viande
	Fruits et Légumes
	Epicerie
	Service
	Boulangerie

Transfert pour les établissements suivants: (cocher un ou plusieurs établissements à l'endos)

Date: _____ Signature _____

Copies: - salarié
- Provigo (Détail) Inc.
- T.U.A.C., Local 503

(Au verso de ce formulaire, le numéro et l'adresse de chaque établissement sont inscrits par secteur géographique).

ANNEXE "G"

FORMULAIRE

DE

DEMANDE DE PROMOTION

POUR SALARIES REGULIERS

J'applique pour la promotion suivante: _____

A l'établissement no: _____

Affichée le: _____

Nom du salarié: _____

Classification: _____

Date d'anciennete: _____

No du l'établissement: _____

_____

Signature du Salarié

_____

Date demandée

_____

Signature du Gérant de l'établissement

1 copie au gérant de l'établissement
1 copie au salarié
1 copie au délégué d'Union
1 copie au Directeur du Personnel

ANNEXE "H"

FORMULAIRE

DE

DEMANDE DE POSTE REGULIER

POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL

NOM DU SALARIE: _____

NUMERO DE L'ETABLISSEMENT: _____

CLASSIFICATION PRESENTE: _____

DATE D'EMBAUCHE: _____

NUMERO DE TELEPHONE: _____

POSTE(S) DEMANDE(S): (pour cocher un ou des postes, le salarié doit remplir les exigences normales de la tâche).

COMMIS "A"

Préposé à la caisse (service)

Préposé au petit-goûter

Préposé au comptoir de pâtisserie

Préposé à l'emballage de la pâtisserie

Préposé à l'emballage des viandes

Préposé à la charcuterie

Préposé au comptoir d'information

Préposé au comptoir des fromages

COMMIS "B"

Préposé au travail général au rayon de l'épicerie

Préposé au travail général du rayon des fruits et légumes

Préposé au travail d'entretien général dans l'établissement

Boucher

Compagnon

Note: Le ou les établissements où vous désirez obtenir un poste régulier doivent être cochés au verso.

_____ _____

Signature du Salarié Date demandée

_____

Signature du Gérant de l'établissement

1 copie au Directeur du Personnel
1 copie au salarié
1 copie au délégué d'Union
1 copie à l'Union

(Au verso de ce formulaire, le numéro et l'adresse de chaque établissement sont inscrits par unité d'accréditation.)

ANNEXE "I"

FORMULAIRE

DE

DEMANDE DE TRANSFERT PERMANENT

POUR SALARIES REGULIERS

NUMEROS DES ETABLISSEMENTS DEMANDES: _____

_____

NOM DU SALARIE: _____

NO. DE L'ETABLISSEMENT: _____

CLASSIFICATION PRESENTE: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

ADRESSE DU SALARIE: _____

RAISON DE LA DEMANDE: _____

_____

_____

_____

_____

Signature du Salarié

_____

Date demandée

_____

Signature du Gérant de l'Etablissement

1 copie envoyée au Directeur du Personnel
1 copie au salarié
1 copie du délégué d'Union
1 copie à l'Union

Note: au verso de ce formulaire, le numéro et l'adresse de chaque établissement sont inscrits par unité d'accréditation.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 503

ET

PROVIGO (DETAIL) INC.
DIVISION CÔTE-DES-NEIGES

Les parties s'engagent dans les mois qui suivent, à mettre sur pied un comité patronal-syndical composé de cinq (5) membres de chacune des parties et qui aura pour mandat d'évaluer l'actuelle politique de caisses et s'il y a lieu de formuler des recommandations.

Signée au nom de l'Employeur

Sylvain Gendreau

Signée au nom de l'Union

Jacques Tanguay

Gilles Rouleau

Jean-Jacques Messier

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 503

ET

PROVIGO (DETAIL) INC.
DIVISION CÔTE-DES-NEIGES

L'Employeur s'engage à maintenir pour toute la durée de la présente convention collective, le salaire des salariés impliqués dans le choix de l'article 5.05 B)2o de l'ancienne convention collective, i.e.:

> "Déplacer dans son supermarché un salarié d'une classification égale ou inférieure ayant moins d'ancienneté à la condition qu'il puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction."

La liste des noms des salariés ci-haut mentionnés est annexée à la présente entente.

Signée au nom de l'Employeur

Signée au nom de l'Union