

No.

99428-01

NOM

Marchi Bel-Air Inc.

12-042



Gouvernement du Québec  
Ministère du travail et de la main-d'œuvre  
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	23	Numero de la convention
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31	043828

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
Super Marché Victor Inc		83-12-31
107 Place Bourget N Joliette		No. C.C. maîtresse
		Numero d'accréditation
		J6E5E6 M6356-02
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Un Empl Commerce		6328
# 500		Convention

780(029)

Ré: M 99438-01



Gouvernement du Québec  
Ministère du travail et de la main-d'œuvre  
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	42	Numero de la convention
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31	043828

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
Marché Bel-Air Inc		83-12-31
350 Beaudry N Joliette		No. C.C. maîtresse
		Numero d'accréditation
		J6EGAG M14716-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Un Empl Commerce		6328
# 500		Convention

780(029)

Ré: M 99438-01



Gouvernement du Québec  
Ministère du travail et de la main-d'œuvre  
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	27	Numero de la convention
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31	043828

Nom de la partie patronale		Date d'expiration
Supermarché Marcel Beaulieu Inc		83-12-31
588 St-Charles Borromée Joliette		No. C.C. maîtresse
		Numero d'accréditation
		J6E456 M14900-01
Nom de la partie syndicale		Code d'activité
Un Empl Commerce		6328
# 500		Convention

780(029)



1982 - 1983

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

**SUPERMARCHÉ MARCEL BEAULIEU INC.**  
ayant son établissement situé au  
588, St-Charles Borromée,  
Joliette, Québec  
J6E 4S6

et

**MARCHE BEL-AIR INC.**  
ayant son établissement situé au  
350, rue Beaudry Nord  
Joliette, Québec  
J6E 6A6

et

**SUPERMARCHÉ VICTOR INC.**  
ayant son établissement situé à  
107, Place Bourget Nord  
Joliette, Québec

ou leurs successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

ET:

**UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
LOCAL 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.**

1405 ouest, boul. Henri-Bourassa  
Suite 100  
Montréal, Québec  
H3M 3B2

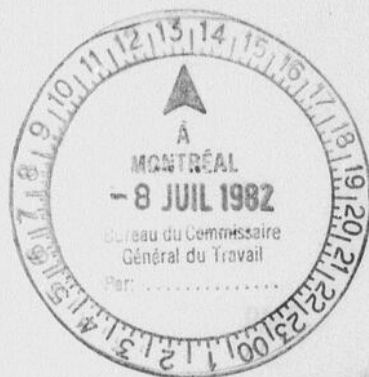
ou ses successeurs,

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

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:



**PAR MESSAGEUR**



TABLE DES MATIERES

	PAGE
.01 -	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION..... 2
.02 -	INTERPRETATION DES TERMES..... 3
.03 -	NOTES..... 5
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... 6
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION..... 8
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE..... 10
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES..... 13
ARTICLE V	ANCIENNETE..... 17
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI..... 25
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS..... 29
ARTICLE VIII	ARBITRAGE..... 31
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL..... 32
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS..... 37
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES..... 40
ARTICLE XII	SALAIRES..... 42
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS..... 45
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES..... 48
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES..... 52
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX..... 53
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE..... 55
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE..... 56
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES..... 62
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES..... 62
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION..... 66
ANNEXE "A"	EHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES..... 68
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE..... 71
ANNEXE "C"	LETTRE D'ENTENTE..... 74

.01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, 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 ou la condition sociale. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

1) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement cinquante-neuf (59) heures par semaine.

2) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement moins de cinquante-neuf (59) heures par semaine.

3) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et soumis aux dispositions de la clause 1.01 ci-après.

4) Promotion:

Assigne la notation d'un salarié à une classification comprise sur l'échelle de salaires dont le montant est plus élevé que la classification qu'il occupe.

5) Rétrogradation:

Assigne la notation d'un salarié à une classification comprise sur l'échelle de salaires dont le montant est plus bas que la classification qu'il occupe.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

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

C) Salarié à temps partiel:

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

D) Etablissement:

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

E) Promotion:

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

F) Rétrogradation:

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

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

G) Jour:

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

H) Jours ouvrables:

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

I) Mise à pied: (salarié régulier)

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

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

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant trois (3) semaines consécutives ou plus.

K) Double emploi: (BEL-AIR SEULEMENT)

Tout salarié régulier qui exerce régulièrement chez un autre employeur un travail de vingt (20) heures et plus par semaine.

.03 - NOTESA) 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 singulier inclut le pluriel et vice-versa.

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

C) Convention supérieure à la loi

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

D) Langue officielle de travail

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

E) Titres

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés à l'emploi de **SUPERMARCHÉ MARCEL BEAULIEU INC.**, situé au 588 St-Charles Borromée, dans la ville de Joliette, le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec.
- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur de tous les salariés à l'emploi du **MARCHE BEL-AIR INC**, situé à 350 de la rue Beaudry Nord à Joliette, le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec.
- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec, le 24 novembre 1970; à savoir:
- "Tous les salariés au sens de la Loi"
- à l'emploi de: **SUPERMARCHÉ VICTOR INC.**  
107, Place Bourget Nord  
Joliette, P. Qué.
- 1.02 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous d'une carte d'identification de l'Union.
- Le salarié peut porter son bouton d'Union au travail.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.03 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention.
- 1.04 En autant que cette unité de négociation est concernée, l'Employeur 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.
- 1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables et/ou devient nulle ou sans effet, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'il n'y a pas d'entente, le litige peut être soumis à l'arbitrage et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.
- 1.06 A) Dans les trente (30) jours suivant l'acceptation de ladite convention, l'Employeur et le délégué d'Union identifient par écrit le nom de tous les fournisseurs qui plaçaient leur marchandise à la date de l'acceptation de la convention et l'Employeur ne permet pas à aucun autre fournisseur de placer leur marchandise pendant la durée de cette convention.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de dix dollars (\$10.00) l'heure toute heure effectuée 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 normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

Pour l'application de cette clause, les rayons de l'établissement sont: viande, épicerie, fruits et légumes, service.

1.07 Aux fins d'échanges de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) fois par année une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés, leur fonction et l'Union fournit à l'Employeur deux (2) fois par année une liste incluant: les noms des représentants syndicaux. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

1.08 Aucun nouveau contrat à forfait n'est signé par l'Employeur pour du travail qui est présentement accompli par les salariés couverts par cette convention sans être préalablement négocié avec l'Union.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits relevant de l'Employeur. Ces droits sont:

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

## 2.01 (suite)

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement de la production;
- b) de déterminer les qualifications normales pour remplir un poste;
- c) d'embaucher ou de congédier, de classer, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;
- d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
- e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et/ou les règlements visant à protéger l'entreprise et l'équipement.
- f) BEL-AIR SEULEMENT  
L'Employeur peut exiger qu'un salarié régulier mette fin à son double emploi, s'il ne peut se conformer aux exigences du paragraphe a) de cet article.
- g) L'Employeur ne peut exercer ces droits de façon arbitraire et/ou abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire.

Les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention et/ou s'ils sont la cause de mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il doit cependant négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question des conditions de travail de ce nouveau poste et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.
- 2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement et/ou de perte de salaire pour le personnel en place.
- Un salarié déplacé doit utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention.

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 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 d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union et à la remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- B) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.
- 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 tel que mentionné en 5.01 D).
- 3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15<sup>e</sup>) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- L'Employeur remet à l'Union sur une base mensuelle un rapport de cotisation tel qu'il apparaît à l'Annexe "C".
- 3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.07 L'Union ne rejète aucune demande d'adhésion à l'Union sans motif raisonnable.
- 3.08 L'Union communique par écrit à l'Employeur, par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur met fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.
- 3.09 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.
- 3.10 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.
- La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- 3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

4.02 Tout salarié assigné 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 d'une durée maximale de douze (12) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient à ses frais durant une période de douze (12) mois les avantages sociaux, tels que:

- le plan d'assurance-groupe;
- le plan dentaire.

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

4.03 Tout salarié, pas plus d'un (1) à la fois, peut obtenir un ou des congés sans solde de brève durée pour activité syndicale, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année civile.

L'Union doit donner un avis de dix (10) jours à l'Employeur pour obtenir un tel congé. L'avis pour l'obtention d'un tel congé doit comporter les dates de début et de cessation dudit congé. Lorsqu'un salarié revient au travail il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 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.

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

S'il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné comme assistant-délégué de nuit.

Le délégué et l'assistant-délégué de jour ne sont pas mutés à l'équipe de nuit sans leur consentement.

Le terme délégué d'Union ne peut être interprété comme étant représentant syndical. Toute décision d'un représentant syndical prévaut sur celle d'un délégué ou d'un assistant-délégué d'Union.

4.06 Le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs pour tout salarié et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés au travail afin de discuter de problèmes de relations de travail.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

## 4.06 (suite)

L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms de tels délégués et elle maintient cette liste à date.

Les délégués sont reconnus officiellement au moment où le représentant syndical avise par écrit le gérant de l'établissement de la nomination d'un délégué ou assistant-délégué.

Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de salaire et/ou de privilèges et/ou de droits acquis et durant les heures de travail.

Toute décision de l'Union concernant le respect de la convention prévaut sur celle du délégué.

Le délégué d'Union doit aviser son supérieur immédiat avant de quitter son travail.

Un délégué d'Union ne doit en aucun cas abuser de ses droits et privilèges de délégué et l'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à priver les salariés et/ou le délégué du privilège de discuter de problèmes de relations de travail.

4.07 Les délégués d'Union et assistants-délégués ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel ils sont qualifiés.

4.08 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) salariés.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

- 4.08 B) Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ce membre du comité de négociation maintient son horaire normal de travail durant les négociations.
- 4.09 L'Employeur convient qu'un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher des avis concernant les affaires de l'Union et intéressant ses membres. Une copie de l'avis est remise au gérant ou à son délégué.
- 4.10 L'Employeur défraye:
- a) les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention. L'Employeur choisit l'endroit.
  - b) Cent dollars (\$100.00) pour les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livret.
- L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable.
- 4.11 Le salarié ne subit aucun préjudice ou discrimination en raison de l'accomplissement de ses fonctions syndicales ou pour discussion de grief ou arbitrage.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 A) L'ancienneté (service continu) de chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service avec l'Employeur dans l'établissement, 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 compter du plus récent réembauchage.
- C) Si une personne travaille dans l'établissement au service de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (ex: gérant d'établissement) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est définie tel que décrit en "A" pour l'application générale de la convention; cependant un tel salarié est considéré comme s'il était embauché le jour de son intégration dans l'unité d'accréditation pour l'application des clauses concernant les mises à pied, les rappels au travail, les postes vacants et les promotions.
- 5.02 D) Il est entendu que pour tout nouveau salarié il y a une période de probation de quarante-cinq (45) jours pour le salarié régulier et de soixante-quinze (75) jours pour le salarié à temps partiel.
- Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.
- E) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention ou autorisée par la loi et il ne peut y avoir d'interruption de service durant une telle absence.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 F) Une (1) fois l'an, vers le 1er février, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour les salariés réguliers et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant:

- nom et prénom au complet du salarié;
- sa date d'ancienneté;
- le rayon où le salarié travaille;
- la classification du salarié;
- son numéro d'assurance sociale;
- son sexe.

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement. Cette liste est fournie à titre informationnel seulement et ne peut préjudicier les droits des parties. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit en tout temps.

5.04 G) Si deux (2) ou plusieurs salariés commencent à travailler à la même date et qu'il y a ambiguïté pour établir l'ordre d'ancienneté entre eux, cet ordre d'ancienneté s'établit selon l'ordre alphabétique de leurs noms de famille à l'embauche.

5.02 Un salarié perd son ancienneté pour l'une ou l'autre des raisons suivantes et la durée de son service continu est maintenue dans les autres cas:

1o s'il est dûment congédié pour cause grave et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;

2o S'il met fin volontairement à son emploi. Cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours ouvrables suivant son départ pour révoquer une telle décision par écrit ou devant un (1) témoin.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

## 5.02 (suite)

3o A été mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois.

4o s'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à une absence permise par la convention ou à une autre cause raisonnable; ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union pour être valable.

5.03 L'ancienneté de l'unité de négociation prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.

5.04 A) L'Employeur rappelle les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur renvoi, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur. L'Employeur peut cependant leur proposer une fonction équivalente dans un autre rayon à condition qu'ils soient qualifiés selon les exigences normales de la tâche à accomplir.

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

5.05 Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied de moins de neuf (9) mois.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.06 A) Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié maintient son statut de régulier durant sa mise à pied et a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et ce, dans l'établissement de l'Employeur.
- B) Il conserve son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles à temps partiel ainsi que son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

- 5.07 B) Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire et est sujet aux conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération telles que décrites en annexe "A". Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage.

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

- 5.08 A) Tout salarié régulier qui est mis à pied reçoit un préavis de deux (2) semaines ou est payé deux (2) semaines à la place du préavis.

Le salarié régulier n'est pas tenu de travailler durant la dernière semaine de sa période de préavis et il reçoit quand même son plein salaire pour ladite période.

Tout salarié à temps partiel 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.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

## 5.08 A) (suite)

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

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié.

Pour les salariés à temps partiel un tel préavis indique la date du début de la mise à pied. Une copie de l'avis est remise au délégué d'Union ou à l'assistant-délégué le même jour qu'il est adressé par courrier recommandé au salarié à temps partiel et à l'Union.

B) Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire une mise à pied collective, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagé est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);
- trois (3) mois lorsque le nombre de mises à pied envisagé est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300).

## 5.09

Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité de négociation, une période d'essai de soixante (60) jours est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les droits et avantages de la convention. A l'expiration de la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une semaine à l'Employeur.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 A) Dans tous les cas de poste vacant, réduction de travail ou de personnel, de mise à pied, de fonction disponible et/ou de promotion, on accorde priorité du point de vue de la tâche et de l'équipe de travail au salarié possédant le plus d'ancienneté à moins de disposition contraire dans la convention et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté à condition qu'il soit qualifié selon les exigences normales de la tâche à accomplir.

L'ancienneté de l'unité de négociation doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion à condition que le salarié soit qualifié selon les exigences normales de la tâche à accomplir.

- B) Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout candidat pour tout nouveau poste vacant parmi les salariés réguliers à l'intérieur de leur unité d'accréditation et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire selon la classification à remplir.
- C) Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier, constituent une mutation qui équivaut à une promotion et l'embauche d'un nouveau salarié, sont soumis aux règles d'application de la clause 5.10 de la convention.
- D) Dans tous les cas de déplacements de personnel prévus en A), B), C), pour satisfaire d'abord le salarié qui possède le plus d'ancienneté, l'Employeur doit donner au salarié une période d'adaptation normale pour lui permettre d'accomplir le travail de son nouveau poste.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 E) L'Employeur affiche dans l'établissement pendant sept (7) jours au tableau d'affichage, tout poste vacant ou nouvellement créé dans les limites de l'unité d'accréditation et les salariés peuvent s'y porter candidat, par écrit, pendant ce délai.

F) L'Employeur peut nommer temporairement quelqu'un à un poste vacant, pour une période n'excédant pas trois (3) semaines.

G) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissement, les déplacements de personnel suivants:

- un salarié à temps partiel promu "salarié régulier";
- toute promotion et/ou mutation d'un salarié d'un poste à un autre;
- l'embauche d'un nouveau salarié.

H) Ces avis indiquent les déplacements de personnel effectués au cours de la semaine précédente et comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom du salarié;
- son ancienneté;
- sa classification avant et après son déplacement.

I) Copie de ces avis est adressée à l'Union et remise aux délégués d'Union de l'établissement hebdomadairement.

Tout grief découlant d'un déplacement de personnel tel que prévu en "A" doit être exposé à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant le septième jour de l'affichage.

## ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10) Aucun salarié à temps partiel n'est affecté de tout droit de salaire ni de congés ni de bien de vacances à l'exception de son statut de salarié régulier.

## ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

## 5.10 I) (suite)

Si un déplacement de personnel est fait sans que les règles ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait en tout temps.

J) Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser un déplacement de personnel tel que stipulé en "A" et ses droits ne sont pas annulés pour un prochain déplacement.

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

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

5.13 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 pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Dans tous les cas, le maximum de ce crédit ne dépasse pas un (1) an.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.14 Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire et de congés ou de paie de vacances à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.
- 5.15 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la durée de son service militaire.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 A) Le gérant de l'établissement se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.
- Une copie de l'avis est remise au salarié, une au délégué d'Union et une autre est adressée à l'Union le même jour par courrier recommandé.
- B) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue menée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié.
- C) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié, ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit de suspension ou de congédiement. La seule exception a trait au cas de congédiement ou suspension pour cause grave (i.e. une cause où l'Employeur ne peut faire autrement). Le délégué est avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

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

- 6.01 D) Tout avis de suspension doit indiquer clairement la ou les raisons et la date du début et de la fin d'une suspension.
- E) Tout avis de congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons et la date effective d'un congédiement.
- F) Tout avertissement doit être fait selon les règles établies à l'article VI et doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement. 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. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.
- G) Toute mesure disciplinaire ou avertissement officiel doit être fait par écrit et contenir les motifs précis de ladite mesure.
- 6.02 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

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

6.02 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'une (1) semaine.

D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et il est remis au salarié en présence du délégué et est expédié par courrier recommandé à l'Union.

L'Employeur doit être en mesure de justifier toute rétrogradation et en cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

E) Un salarié peut obtenir une rétrogradation en appliquant sur un déplacement de personnel stipulé en 5.10 en autant qu'il possède l'ancienneté requise et qu'il puisse remplir la tâche à accomplir selon les exigences normales de la fonction.

6.03 A) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée en fonction de la gravité et/ou de la fréquence des raisons qui la motive.

B) Le congédiement est considéré comme mesure de dernier recours possible.

C) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, ou de congédiement pour mesure administrative, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

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

- 6.04 A) Aucune agence de sécurité ou autre agence similaire ne peut interroger un salarié au travail sans la présence d'un représentant syndical.
- B) Aucune perquisition par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans son consentement et sans sa présence et celle d'un témoin de son choix.
- C) Aucun interrogatoire concernant une infraction pénale, par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur, n'est autorisé, permis ou toléré dans l'établissement sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué ou l'assistant-délégué d'Union.
- D) Lors d'une perquisition, un interrogatoire, une admission ou accusation contre un salarié de la part de l'Employeur ou d'une agence de sécurité au service de l'Employeur. Avec le consentement du salarié, toutes les informations, preuves, circonstances ou documents sont fournis à l'Union pour examen et appréciation lors de la procédure de griefs.
- Toute demande de la part de l'Union concernant preuve, document ou information concernant le cas cité plus haut et refusée par l'Employeur, tout ceci ne peut servir contre un salarié en arbitrage.
- 6.05 Aucun avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

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

- 6.06 La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mécontentes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention. 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 dix (10) jours suivant la réception du grief.

- 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 quinze (15) 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 quinze (15) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.04 A) L'Union peut soumettre des griefs en débutant à l'étape de son choix.

Si un grief est présenté en débutant à la deuxième étape, il doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- B) L'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.

- C) Si les parties jugent nécessaire d'obtenir des renseignements additionnels sur le grief, une réunion des parties peut avoir lieu en présence si on le désire, des personnes intéressées. Si aucune réunion n'est demandée par les parties, le grief est arbitral et l'Employeur ne peut lors de l'audition présenter une motion pour détail.

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

- 7.06 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant de l'établissement ou son remplaçant coopère avec le représentant syndical et/ou le délégué et produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

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

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.07 B) Toutes les décisions agréées par écrit entre l'Employeur et l'Union sont finales et exécutoires pour l'Employeur et l'Union.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième 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 deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- 8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention. Cependant, dans tous les cas de suspension ou de congédiement, incluant la suspension et/ou le congédiement pour mesure administrative, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision prise par l'Employeur en regard d'un salarié. De plus l'arbitre a juridiction pour décréter le réembauchage du salarié et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, les heures de travail quotidiennes doivent être consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 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) L'employeur ne peut assigner un salarié pour travailler à plus d'une équipe au cours d'une même semaine, sauf dans un cas fortuit.
- C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.05 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle du jour, et il n'a pas droit à la prime de nuit pas plus que le salarié de nuit n'a droit à la prime de souper.
- 9.03 A) La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie selon les règles qui suivent:
- 1) trente-neuf (39) heures par semaine;
  - 2) cinq (5) jours consécutifs par semaine;
  - 3) quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et un (1) seul jour où le maximum est de dix (10) heures.
  - 4) BEAULIEU SEULEMENT  
A l'intérieur de chaque rayon, le salarié régulier bénéficie d'un minimum de deux (2) samedis consécutifs comme congés hebdomadaires, par période de quatre (4) semaines. Cependant, le salarié reporte son congé du samedi si un autre salarié du même rayon est en vacances ou a demandé un congé occasionnel selon 18.02.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.03 B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié régulier peut, s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:
- renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour cinq (5) jours non consécutifs;
- 9.04 A) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel est répartie selon les règles qui suivent:
- 1) moins de trente-neuf (39) heures par semaine;
  - 2) cinq (5) jours ou moins par semaine;
  - 3) six (6) heures minimum par semaine;
  - 4) dix (10) heures consécutives maximum par jour;
  - 5) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.
- B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié à temps partiel peut, s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:
- renoncer à quatre (4) heures consécutives minimum par jour pour trois (3) heures consécutives minimum par jour.
- C) Le salarié régulier qui appartient à l'équipe de nuit...
- 9.05 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de jour s'étalent entre huit heures (8:00H) et dix-huit heures (18:00H) le samedi dix-sept heures trente (17:30H), sauf les exceptions suivantes:
- 1o le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures (18:00H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heure quinze (21:15H).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.05 2o le salarié à temps partiel de jour peut être tenu de travailler après dix-huit heures (18:00H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).
- 9.06 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de nuit s'étalent entre minuit (.01 heure) et neuf heures (09:00H).
- 9.07 A) Dans la composition de l'équipe de nuit de l'établissement, l'Employeur fait d'abord appel, par ordre d'ancienneté, aux salariés de l'établissement désireux d'appartenir à l'équipe de nuit, compte tenu des classifications requises pour combler les postes disponibles.
- B) Si le nombre de salariés désireux de travailler à l'équipe de nuit est insuffisant, l'Employeur assigne les salariés nécessaires, par classification, selon l'ordre inverse de l'ancienneté.
- C) 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 de la même classification qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié de l'équipe de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé.
- D) Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement ou dans un rayon qui n'est pas sur le même étage, à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 A) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-sept heures trente (17:30H) les 24 et 31 décembre.

B) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après la fermeture les 24 et 31 décembre si l'établissement ferme avant dix-sept heures (17:00H).

9.09 A) L'horaire de travail indiquant le nom et le prénom du salarié est affiché près du poinçon avant midi (12:00H), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail pour tous les salariés pour la semaine suivante.

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

C) Des changements peuvent être apportés le jour-même entre douze heures (12:00H) et seize heures (16:00H).

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

Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après seize heures (16:00H) le jour de l'affichage. Toute heure de travail accomplie en dehors de l'horaire affiché est considérée comme un changement à l'horaire et doit être rémunérée et être distribuée selon la procédure établie en 11.01.

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 à temps partiel.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.09 E) 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 autorisée est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.
- F) L'Employeur ne peut assigner sciemment le congé hebdomadaire d'un salarié durant un congé de maladie ou accident.
- G) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail sinon, il conserve le même horaire de travail que celui affiché au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.
- 9.10 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque sa journée de travail est terminée, il poinçonne à sa sortie de la zone de travail.
- 9.11 A) L'Employeur ne doit pas utiliser le salarié à temps partiel de façon à venir à l'encontre des intérêts des salariés réguliers.
- B) L'Employeur doit utiliser le plus de salariés réguliers possible par rapport aux salariés à temps partiel.

Par conséquent, un salarié à temps partiel ne travaille pas de façon à léser un salarié régulier actuel ou éventuel ni de façon à limiter la possibilité d'augmenter le nombre de salariés réguliers ni de façon à créer la mise à pied d'un salarié régulier.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.11 C) Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponible chaque jour en autant que le salarié soit disponible.

10.02 Le principe de non-disponibilité ne peut être utilisé de façon concertée par les salariés à temps partiel.

Un salarié à temps partiel possédant plus d'ancienneté qu'un autre a toujours le choix des heures de travail sur cet autre salarié, en autant qu'il soit disponible.

10.03  
10.04 D) S'il y a possibilité de cumuler des groupes d'heures quotidiennes travaillées par des salariés à temps partiel, en moyenne trente-quatre (34) heures et plus pendant cinq (5) semaines à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie n'excédant pas six (6) semaines, ou de vacances, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance 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.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 A) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper s'il travaille le soir.

B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures trente minutes (11:30H) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures (14:00H).

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

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

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi ( $\frac{1}{2}$ ) heure pour son repas, au milieu de sa période quotidienne de travail. Cette période de repas est payée et fait partie de son horaire de travail.

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

10.04 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.

Nonobstant ce qui est stipulé plus haut, le salarié régulier qui travaille cinq (5) heures ou moins dans une journée bénéficie que d'une (1) seule pause payée.

Cette pause est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais le salarié n'est en aucun cas obligé de la prendre moins d'une (1) heure après son arrivée ou après son repas, ni moins d'une (1) heure avant son repas ou à la fin de sa journée.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.04 B) Tout salarié à temps partiel bénéficie d'une pause payée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail) pour chaque demi-période de travail vers le milieu de chaque demi-période, pourvu qu'il travaille six (6) heures et plus par jour; si le salarié travaille quatre (4) heures mais moins de six (6) heures par jour, il bénéficie d'une (1) pause seulement. En aucun temps, une pause ne doit être accordée dans les trente (30) minutes qui précèdent ou suivent le commencement ou la fin de la période de travail ni les trente (30) minutes précédant ou suivant l'heure de repas.
- C) Nonobstant ce qui est stipulé en B), tout salarié à temps partiel (classifié aide-caissier) bénéficie d'une pause payée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail) pour chaque demi-période de travail vers le milieu de chaque demi-période, pourvu qu'il travaille six (6) heures et plus par jour; si le salarié travaille cinq (5) heures mais moins de six (6) heures le jeudi soir et/ou le vendredi soir, il bénéficie d'une pause seulement. En aucun temps, une pause ne doit être accordée dans les trente (30) minutes qui précèdent ou suivent le commencement ou la fin de la période de travail ni les trente (30) minutes précédant ou suivant l'heure de repas.
- 10.05 Tout salarié régulier qui a travaillé en temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes, avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaires.
- 10.06 Toutes les pauses et repas mentionnées 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 de repas sauf les cas forcés.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Le salarié est payé au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à remplacer un salarié déjà programmé selon l'horaire établi par l'Employeur dans un tel cas, le salarié à temps partiel n'a pas droit au taux et demi ( $1\frac{1}{2}$ ).

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en dehors des heures normales de travail ou en excédent du nombre de jours ou d'heures normales prévu à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ).

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

Le temps supplémentaire devient effectif à compter de la sixième (6<sup>e</sup>) minute et est rétribué et calculé à partir de la première minute de surtemps.

11.02 A) Le travail effectué par un salarié régulier durant son congé hebdomadaire doit être rémunéré au taux surtemps qui s'applique.

B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6<sup>e</sup>) journée de travail de la semaine est considérée comme son congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de surtemps qui s'applique.

11.03 Tout travail effectué durant un congé statutaire doit être considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 11.04 A) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- B) Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux double.
- 11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en plus de ces quatre (4) heures.
- 11.06 Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.
- 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 de surtemps qui s'applique.
- 11.08 L'Employeur restreint le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, le salarié impliqué en est prévenu aussitôt que possible.

Le temps supplémentaire prévisible doit être déterminé clairement le plus tôt possible sur l'horaire de travail.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.09 Pour distribuer du temps supplémentaire et/ou pour un rappel au travail, l'Employeur a recours au volontariat par ordre d'ancienneté, au sein de chaque classification dans chaque rayon, séparément en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

Les rayons dont il est fait mention ci-haut sont les suivants: viande, épicerie, fruits et légumes, service.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 A) La description des classifications apparaît à l'annexe "A".
- B) Les échelles de salaires minimales et leur date de mise en vigueur apparaissent en annexe "A".
- C) Les augmentations de salaires ainsi que la rétroactivité sur les salaires apparaissent en annexe "B".
- 12.02 L'adoption de la présente convention n'entraîne pas de surcharge de travail; il n'y a aucune mise à pied dans les trente (30) jours de l'application de la présente convention ni réduction de salaire ni perte de privilèges acquis.
- 12.03 A) Les salariés sont payés le mercredi avant dix-sept heures (17:00H) chaque semaine, pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- B) Le paiement des vacances et/ou du Boni de Noël et/ou la liquidation des congés occasionnels sont remis au salarié sur des payes différentes de la paie normale.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.
- 12.05 Les augmentations de salaires dues à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le lundi le plus près de la date effective.
- 12.06 Tout salarié muté à une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé, est rémunéré à l'intérieur de sa nouvelle échelle à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle échelle, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- 12.07 L'opérateur 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 opérateur de rayon soit rétribué à un taux supérieur au taux maximum prévu dans sa classification.
- 12.08 Le salarié qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

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

B) Le salarié autre que "aide-caissier" qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou à un autre taux prévu à ladite classification prévoyant un minimum de vingt dollars (\$20.00) par semaine (quatre dollars (\$4.00) par jour), soit le plus élevé des deux, pour le temps où il est ainsi affecté pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté dans quel cas le salarié touche le maximum de cette classification.

Le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire ne donne pas droit à la majoration de salaire ci-haut prévue.

C) Un aide-caissier qui travaille à une autre classification que la sienne reçoit vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure de plus que son taux de salaire normal pour toutes ses heures travaillées.

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

E) Lorsqu'un salarié remplace dans une classification exclue de l'unité de négociation, il reçoit un minimum de quarante dollars (\$40.00) par semaine.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS13.01 A) Prime de nuit:

Le salarié qui travaille à l'équipe de nuit a droit à une prime de soixante-dix cents (\$0.70) l'heure de plus que la rémunération qu'il gagnerait s'ils travaillait le jour dans la même classification. A compter du 5 juillet 1982, soixante-quinze cents (\$0.75) l'heure.

- B) La prime de nuit fait partie intégrante du salaire normal du salarié sauf pour le calcul du temps supplémentaire.

13.02 A) Prime de souper:

Une prime de trois dollars cinquante (\$3.50) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures quinze (18:15H).

- B) Une prime de trois dollars cinquante (\$3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel qui dans une journée travaille six (6) heures ou plus et après dix-huit heures quinze (18:15H).

13.03 A) Boni de Noël

L'Employeur paie un boni de Noël à tout salarié régi par la convention le ou avant le 8 décembre et le boni est calculé de la manière suivante:

Le calcul de la moyenne hebdomadaire est basé sur le total de salaire gagné durant l'année de référence divisé par le nombre de semaines travaillées durant cette année.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.03 A) (suite)

DECEMBRE 1982

Au salarié régulier qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année reçoit quatre-vingt pourcent (80%) d'une (1) semaine de salaire régulier à son taux hebdomadaire régulier en date du 1er décembre.

- B) Le salarié régulier qui a terminé sa période de probation et qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours reçoit six point six, six, six pourcent (6.666%) par mois de service accumulé, maximum quatre-vingt pourcent (80%) d'une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire en vigueur le 1er décembre.

(exemple: trois (3) mois service = 20%  
 six (6) mois service = 40%  
 douze (12) mois service = 80%)

- C) (A l'exception des aides-caissiers)  
 Le salarié à temps partiel, qui a terminé sa période de probation au 1er décembre de l'année en cours reçoit six point six, six, six pourcent (6.666%) par mois de service accumulé, maximum quatre-vingt pourcent (80%), basé sur la moyenne hebdomadaire du salaire gagné du 15 novembre de l'année précédente au 15 novembre de l'année en cours.

(exemple: trois (3) mois service = 20%  
 six (6) mois service = 40%  
 douze (12) mois service = 80%)

Le calcul de la moyenne hebdomadaire est basé sur le total du salaire gagné durant l'année de référence divisé par le nombre de semaine travaillée durant cette même année.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.03 D) Temps Partiel (Aide-Caissier)

Le salarié qui a six (6) mois et plus de service au 1er décembre de l'année en cours reçoit trente-cinq dollars (\$35.00).

DECEMBRE 1983

- A) Le salarié régulier qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année reçoit une semaine de salaire normal à son taux hebdomadaire normal en date du 1er décembre.
- B) Le salarié régulier qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté et à tout salarié à temps partiel, deux pourcent (2%) du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours.

13.04

Le responsable des clés sur l'équipe de nuit et tout salarié de l'unité de négociation responsable des clés pour l'ouverture et/ou la fermeture de l'établissement reçoit une prime de dix dollars (\$10.00) par semaine en sus de son salaire régulier.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 L'Employeur accorde des vacances garanties, chômées et payées selon les critères suivants:

<u>Durée de service au 1er mai (ancienneté)</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié régulier</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés durant l'année de référence.	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 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 payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.
Huit (8) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances	Quatre (4) semaines payables à 8% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.
Seize (16) ans et plus	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Cinq (5) semaines payables à 10% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.02 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances.
- 14.03 A) L'ancienneté prévaut pour le choix du programme des vacances.
- Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances avant le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux doivent les choisir avant le 15 avril.
- B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement séparément et par rayon séparément.
- C) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.
- 14.04 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.
- 14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent, des vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 septembre; cependant, un salarié peut prendre ses vacances à toute autre période de l'année.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.06 Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en 14.03, n'élimine pas le choix du salarié pour fixer le reste de ses vacances.
- 14.07 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon.
- 14.08 A) La durée et la paie de vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences de moins de six (6) mois permises par la convention.
- B) La durée de vacances n'est pas affectée par une absence de "plus de six (6) mois mais de moins de douze (12) mois"; cependant, le salarié est payé sur la même base de pourcentage (%) tel que stipulé à l'article 14.12.

Si le salarié le désire, il peut prendre un congé pour ses vacances qui équivaut seulement au nombre de semaines payées.

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

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.09 Le salarié qui a droit à des vacances de plus de trois (3) semaines se voit accorder trois (3) semaines consécutives et l'excédent est programmé après que les autres salariés ont programmé les leurs.
- 14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.
- 14.11 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances au moment de son mariage en autant qu'il indique son choix de vacances.
- 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 du 1er mai à la date de son départ basé sur ses années de service au moment de tel départ, d'après 4%, 6%, 8%, 10% de ses gains tel qu'applicable depuis le 1er mai.
- 14.13 Pour chaque congé statutaire, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Jour de l'An	Fête du Travail
Le 2 janvier	Action de Grâces
Lundi de Pâques	Néel
St-Jean Baptiste	Le 26 décembre
La Confédération	Anniversaire de naissance du salarié

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

B) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé statutaire par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence. Ladite 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 contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

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

15.04 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 15.04 B) Pour le salarié dont la semaine normale est de cinq (5) jours maximum, un congé statutaire équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.
- C) Au cours d'une semaine comportant un ou deux congé(s) statutaire(s), la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire dont le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en B) et le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

- 16.01 A) L'Employeur accorde aux salariés à l'exception des aides-caissiers à temps partiel des jours de congés payés à l'occasion du décès de parents de la façon suivante:
- Cinq (5) jours: conjoint;
- Trois (3) jours: père, mère, fils, fille, soeur, frère, belle-mère, beau-père;
- Un (1) jour: grand-père, grand-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur, petit-fils, petite-fille.
- B) Tous les congés stipulés en A) sont accordés aux aides-caissiers à temps partiel. L'aide-caissier à temps partiel peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte de salaire, à l'occasion du décès d'un des parents suivants: père, mère, conjoint, frère, soeur, fils, fille et les autres jours d'absence sont sans solde.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.02 A) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel sans solde, s'il se rend aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01) et qui ont lieu à plus de trois-cents (300) kilomètres de son domicile.
- B) Dans le cas des congés prévus en 16.01, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.
- 16.03 Naissance ou Adoption:  
Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant (ou adoption) a droit à un congé d'une (1) journée chômée et payée au choix du salarié.
- 16.04 Le salarié a droit à un congé chômé et payé d'une (1) journée lors de son mariage.
- 16.05 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié régulier (personne citée en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Pour tout congé stipulé plus haut le salarié doit donner à l'Employeur un avis de neuf (9) jours.

Dans tous les cas, le congé prend fin au plus tard onze (11) mois après la fin de la grossesse.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 A) Toute demande de permis d'absence personnelle sans salaire 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'impossibilité 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, 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 gérant de l'établissement 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.

- C) Un salarié en permis d'absence selon la convention maintient tous ses droits et privilèges à l'exception du salaire pendant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

A son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il n'avait jamais quitté ce poste.

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

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard douze (12) mois après la fin de la grossesse.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

## 17.02 (suite)

Durant un tel permis d'absence, la salariée maintient et bénéficie de tous ses droits et privilèges à l'exception du salaire pendant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

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 d'un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

Dix (10) jours par année renouvelable au 1er mai de chaque année. (Une (1) journée équivaut à huit (8) heures).

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

Paiement:

- a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié.
- b) Toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année.
- c) Pour tout salarié régulier qui quitte l'emploi durant l'année de référence, le paiement qu'il obtient au moment de son départ est calculé de la façon suivante: une (1) journée par mois de service écoulé durant l'année de référence maximum de dix (10) jours.
- d) 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:

Le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

- a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc.);
- b) la durée approximative de son absence, un (1), deux (2), trois (3) jours ou plus.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 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.

18.03 Régime d'assurance collective

Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective pendant la durée de la présente convention. L'Employeur paie cinquante pourcent (50%) et le salarié régulier paie cinquante pourcent (50%) de la prime requise pour donner droit auxdits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de l'Employeur. Copie du livret d'assurance-groupe est disponible en tout temps à la demande du salarié.

Au plus tard le 1er avril 1982, l'Employeur s'engage à modifier le régime d'assurance collective actuel ou adhérer à un nouveau régime d'assurance collective, ce nouveau régime ne doit pas être inférieur au régime actuel et dans un cas ou l'autre l'Employeur doit apporter au régime des modifications le plus près possible de ces demandes:

- a) enlever la limite de cent quatre-vingt-neuf dollars (\$189.00): remplacer par illimité.
- b) Enlever du régime la période de quinze (15) semaines payées par la C.A.C. Que le salarié soit payé par le régime assurance collective.
- c) Modifier assurance salaire court-terme à soixante-quinze pour-cent (75%) du salaire.
- d) Modifier assurance salaire long-terme à soixante dix pour-cent (70%) du salaire.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

- 18.04 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli à son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre ses fonctions normales, sinon l'Employeur doit maintenir les prestations de salaire et tous les autres avantages de l'assurance.
- 18.05 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen 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. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété avant la fin de la période de probation. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après la période de probation, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.
- 18.06 A) 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 aux travailleurs accidentés, l'indemnité prévue par la commission de la Santé et Sécurité du Travail 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.
- B) 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.

ARTICLE XVIII - SERUCITE SOCIALE (suite)

18.06 C) Si dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié régulier ne reçoit pas son chèque de la CSST à cause de délais administratifs, l'Employeur lui avance un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la CSST, et ce pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et rembourse l'Employeur de tous les montants reçus.

18.07 L'Employeur verse à la caisse de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, cinq (5) cents par heure régulière travaillée et il est lié et se conforme au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec. A compter du 5 juillet 1982, la contribution de l'Employeur est de huit (8) cents par heure régulière travaillée.

18.08 A) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail et le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité.

B) Dans l'établissement, un comité paritaire de sécurité au travail est formé de un (1) représentant maximum de l'Employeur et un (1) salarié maximum désigné par l'Union. Le nom du membre de ce comité est affiché au babillard.

Le comité doit tenir une (1) réunion ou plus par mois.

Les réunions se tiennent durant les heures de travail, sauf en cas de décision contraire du comité.

Les représentants des travailleurs sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 C) 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.

D) Le comité de sécurité et santé:

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

2o Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.

3o Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.

4o Fait des inspections des lieux périodiquement.

5o Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

E) 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.

F) Tous les lieux et utilités de travail et de repos sont tenus dans des conditions d'hygiène physique et mentale favorable aux salariés; i.e. qu'elles doivent se prêter à la conservation de la santé et du bien-être des salariés.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

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

Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

- 19.02 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales le tout s'appliquant pour toutes causes concernant l'Employeur.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

- 20.01 A) Buanderie et Uniformes:

Les vêtements ou autres utilités requis par l'Employeur ou pour raisons de sécurité sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur. Cependant, le salarié requis de porter un uniforme est tenu de l'entretenir à ses frais en autant que cet uniforme est confectionné dans des tissus faciles d'entretien (lavables sans repassage) et selon ses mensurations personnelles précises.

L'Employeur fournit deux (2) uniformes faciles d'entretien aux salariées féminines à chaque année.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

## 20.01 A) (suite)

L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile, des imperméables.

- B) L'Employeur fournit tout équipement de sécurité exigé par la loi de Santé Sécurité au Travail.

20.02 VICTOR SEULEMENT

A moins que l'Employeur fournisse des uniformes, le salarié peut porter des vêtements convenables à la tâche qu'il accomplit tel que: chemise, cravate, pantalon, Jeans, chandail, etc.

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

20.04 VICTOR SEULEMENT

L'Employeur s'engage à trouver un endroit pour stationner les voitures des salariés, dans un quadrilatère avoisinant de l'établissement sans aucun frais pour les salariés.

BEAULIEU ET BELAIR SEULEMENT

L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures à l'endroit désigné par l'Employeur.

- 20.05 L'Employeur maintient une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les salariés contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.06 Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié. Ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de placer des affiches à la vue des clients stipulant que le pourboire n'est pas nécessaire.
- 20.07 L'Employeur fournit au caissier une carquette de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.
- 20.08 L'Employeur fournit au salarié un (1) vestiaire pour ses effets personnels. Ce vestiaire est muni de fermoir de sécurité dont l'usager a la clé ou la combinaison.
- 20.09 A) Salle de repos  
 Une salle adéquate pour prendre les repas et les repos est fournie en tout temps dans l'établissement; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle dans des conditions de propreté et d'hygiène.
- B) L'Employeur équipe la salle de repos d'un four micro-ondes.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)20.10 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. La compagnie s'engage à retenir sur la paie des employés, qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces employés et à remettre cet argent à la caisse dans les quinze (15) jours suivant cette retenue.

20.11 Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est responsable de tout déficit dans le contenu de la caisse enregistreuse, à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement son contenu et les reçus journaliers au début et à la fin de la période de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant la période de travail. Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est tenu responsable de tout déficit dans le contenu de la caisse enregistreuse lorsque la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse durant la période de travail du salarié à moins que la caisse ne soit ouverte en présence dudit salarié et que celui-ci ait l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

20.12 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dûs sont payés à ses ayants droit.

20.13 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne reçoit pas d'avis disciplinaire pour ce fait.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

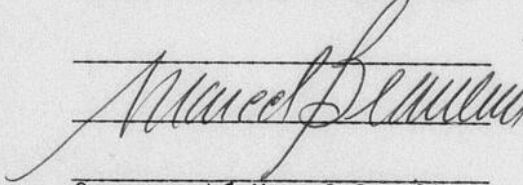
21.01 A) Cette convention entre en vigueur à compter du 30 juin 1982 et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983.

B) 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.

21.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention, 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.

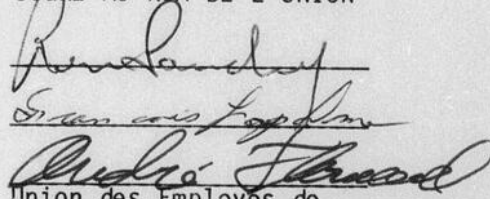
SIGNE A JOLIETTE, CE 30 ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-DEUX.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR



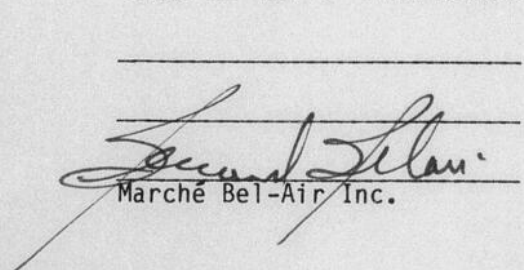
Supermarché Marcel Beaulieu Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION



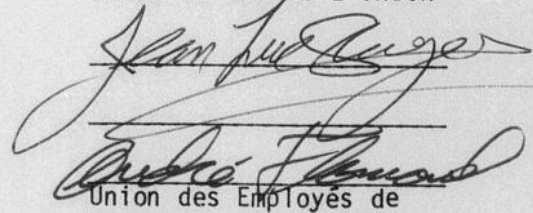
Union des Employés de Commerce - Local 500  
T.U.A.C. - U.F.C.W.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR



Marché Bel-Air Inc.

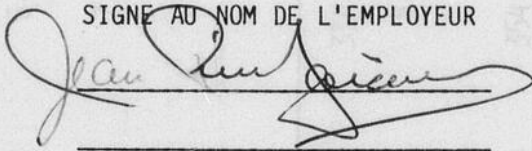
SIGNE AU NOM DE L'UNION



Union des Employés de Commerce - Local 500  
T.U.A.C. - U.F.C.W.

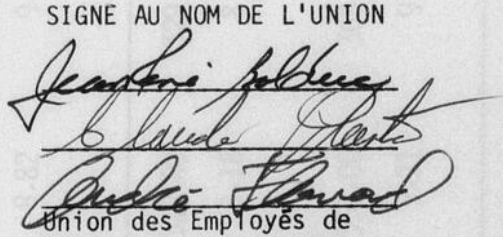
ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR



Supermarché Victor Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION



Union des Employés de  
Commerce - Local 500  
T.U.A.C. - U.F.C.W.

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT DEBUT	ANCIENNETE					36 MOIS 36 MOIS
						6 MOIS 6 MOIS	12 MOIS 12 MOIS	18 MOIS 18 MOIS	24 MOIS 24 MOIS	30 MOIS 30 MOIS	
.01	1	<u>AIDE-CAISSIER:</u>	04/01/82	T.P.	5.60	5.90	6.30	6.40	6.50	6.60	7.20
		TOUT SALARIE A TEMPS PARTIEL OU REGULIER QUI ASSISTE LE CAISSIER A EMBALLER LES COM- MANDES A L'AUTO ET/OU PREPOSE AU NETTOYAGE ET/OU PREPOSE AUX BOUTEILLES VIDES.	03/01/83	T.P.	6.10	6.40	7.10	7.20	7.30	7.40	8.00
.02	2	<u>COMMIS "A":</u>	04/01/82	REG.	274.00	289.00	304.00	314.00	324.00	336.00	371.00
		TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:		T.P.	7.03	7.41	7.79	8.05	8.31	8.61	9.51
		- PREPOSE AUX CAISSES; - PREPOSE A LA CONSIGNE ET AUX CIGARETTES;	03/01/83	REG.	306.00	320.00	344.00	354.00	364.00	376.00	411.00
		- PREPOSE A LA PROPRETE DES COMPTOIRS ET TABLETTES; - PREPOSE A L'EMBALLAGE DES VIANDES, FRUITS ET LEGUMES;		T.P.	7.85	8.21	8.82	9.08	9.33	9.64	10.54
.03	3	<u>COMMIS "B":</u>	04/01/82	REG.	284.00	304.00	319.00	329.00	349.00	358.00	393.00
		TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST:		T.P.	7.28	7.79	8.18	8.44	8.95	9.18	10.08
		- PREPOSE AU TRAVAIL GENERAL DANS LES RAYONS DE L'E- PICERIE ET/OU FRUITS ET LEGUMES ET/OU FAIRE LA LIVRAISON.	03/01/83	REG.	319.00	339.00	359.00	369.00	389.00	398.00	433.00
				T.P.	8.18	8.69	9.21	9.46	9.97	10.21	11.10

CODE # T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT DEBUT	ANCIENNETE					
					6 MOIS 6 MOIS	12 MOIS 12 MOIS	18 MOIS 18 MOIS	24 MOIS 24 MOIS	30 MOIS 30 MOIS	36 MOIS 36 MOIS
.04 4	<u>BOUCHER:</u> TOUT SALARIE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST: - PREPOSE AU TRAVAIL GENERAL DANS LE RAYON DE LA VIANDE A L'EXCEPTION DE L'OPERATEUR ET DU PREPOSE A L'EMBALLAGE DES VIANDES.	04/01/82	REG.	291.00	315.00	340.00	350.00	360.00	376.00	411.00
			T.P.	7.46	8.08	8.72	8.97	9.23	9.64	10.54
		03/01/83	REG.	326.00	350.00	380.00	390.00	400.00	416.00	451.00
			T.P.	8.36	8.97	9.74	10.00	10.26	10.67	11.56
5	<u>CAISSIERE EN CHEF ET COMMIS DE BUREAU:</u>  TOUTE SALARIEE REGULIERE DONT LA PRINCIPALE FONCTION EST DE VERIFIER LE TRAVAIL DES AUTRES CAISSIERES ET DE FAIRE LE TRAVAIL DE BUREAU.	04/01/82	REG.	289.00	304.00	314.00	324.00	334.00	342.00	377.00
		03/01/83	REG.	329.00	344.00	354.00	364.00	374.00	382.00	417.00
6	<u>OPERATEUR DU RAYON FRUITS ET LEGUMES:</u> (EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER)  IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE "OPERATEUR RAYON FRUITS ET LEGUMES".	04/01/82	REG.	340.00	355.00	365.00	375.00	385.00	391.00	426.00
		03/01/83	REG.	380.00	395.00	405.00	415.00	425.00	431.00	466.00



ANNEXE BAUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITEI- Augmentation salariale effective le 4 janvier 1982.A) Salarié régulier:

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 4 janvier 1982, reçoit une augmentation de salaire minimale de quarante dollars (\$40.00) par semaine sur son salaire réel et il continue à progresser dans l'échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

B) Salarié à temps partiel:

Tout salarié à temps partiel à l'exception des aides-caissiers, au service de l'Employeur au 4 janvier 1982 reçoit une augmentation de salaire minimale de un dollar et trois cents (\$1.03) l'heure sur son salaire réel et il continue à progresser dans l'échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

C) Salarié à temps partiel aide-caissier:

Tout salarié classifié aide-caissier au service de l'Employeur au 4 janvier 1982, reçoit une augmentation de salaire minimale de quatre-vingts cents (\$0.80) l'heure sur son salaire réel et continue à progresser dans l'échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)II- Augmentation salariale effective le 3 janvier 1983.A) Salarié régulier

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 3 janvier 1983 reçoit une augmentation de salaire minimale de quarante dollars (\$40.00) par semaine sur son salaire réel et il continue à progresser dans l'échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

B) Salarié à temps partiel

Tout salarié à temps partiel à l'exception des aides-caissiers, au service de l'Employeur au 3 janvier 1983 reçoit une augmentation de salaire minimale de un dollar et trois cents (\$1.03) l'heure sur son salaire réel et il continue à progresser dans l'échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

C) Salarié à temps partiel aide-caissier

Tout salarié classifié aide-caissier au service de l'Employeur au 3 janvier 1983 reçoit une augmentation de salaire minimale de quatre-vingts (\$0.80) l'heure sur son salaire réel et continue à progresser dans l'échelle de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

RETROACTIVITE

- A) Tout salarié régulier bénéficie d'un montant rétroactif de quarante dollars (\$40.00) par semaine pour toutes les semaines entre le 4 janvier 1982 et le 26 avril 1982.
- B) Tout salarié à temps partiel à l'exception des aides-caissiers bénéficie d'un montant rétroactif de un dollar et trois cents (\$1.03) par heure travaillée entre le 4 janvier 1982 et le 26 avril 1982.

ANNEXE "B" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

RETROACTIVITE (suite)

ENTRE

C) Tout salarié à temps partiel aide-caissier bénéficie d'un montant rétroactif de quatre-vingts cents (\$0.80) par heure travaillée entre le 4 janvier 1982 et le 26 avril 1982.

SUPERMARCHÉ MARCEL SAUTER INC.

D) Toute absence payée par l'Employeur est considérée comme travaillée pour le paiement de la rétroactivité.

LOCAL 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.

Le salarié à temps partiel qui désire travailler le jour de son congé statutaire (non-caraire du naissance du salarié) tel que spécifié à l'article 13.01 A), peut, s'il y a du travail disponible, travailler et il est rémunéré à son taux de salaire régulier nonobstant l'article 11.03 de la convention.

Le salarié reçoit quand même le paiement pour le congé statutaire tel que prévu en 13.03B).

SIGNE A JULIETTE, LE 30 IÈME JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-DEUX.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

SIGNE AU NOM DE L'UNION

*[Signature]*

*[Signature]*

Supermarché Marcel Sauter Inc.

Local des Syndicats de Commerce, Local 500 T.U.A.C. - U.F.C.W.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SUPERMARCHE MARCEL BEAULIEU INC.

MARCHE BEL-AIR INC.

SUPERMARCHE VICTOR INC.

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,  
LOCAL 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.

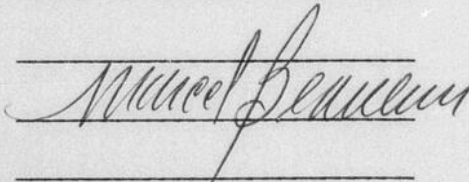
Le salarié à temps partiel qui désire travailler le jour de son congé statutaire (anniversaire de naissance du salarié) tel que spécifié à l'article 15.01 A), peut, s'il y a du travail de disponible, travailler et il est rémunéré à son taux de salaire régulier nonobstant l'article 11.03 de la convention.

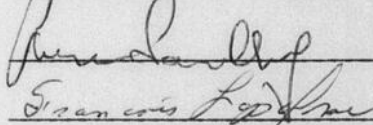
Le salarié reçoit quand même le paiement pour le congé statutaire tel que prévu en 15.01B).

SIGNE A JOLIETTE, CE 30 ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-DEUX.

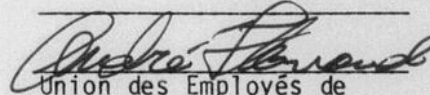
SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

SIGNE AU NOM DE L'UNION





Supermarché Marcel  
Beaulieu Inc.

  
Union des Employés de  
Commerce, Local 500  
T.U.A.C. - U.F.C.W.

LETTRE D'ENTENTE (suite)

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

SIGNE AU NOM DE L'UNION

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
*René Selari*  
Marché Bel-Air Inc.

\_\_\_\_\_  
*Jean Luc Berger*  
\_\_\_\_\_  
*Audré Flouard*  
Union des Employés de  
Commerce - Local 500  
T.U.A.C. - U.F.C.W.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

SIGNE AU NOM DE L'UNION

\_\_\_\_\_  
*Jean René Fessier*  
\_\_\_\_\_  
Supermarché Victor Inc.

\_\_\_\_\_  
*Jean-Luc Berger*  
*Claude Gauthier*  
*Audré Flouard*  
Union des Employés de  
Commerce - Local 500  
T.U.A.C. - U.F.C.W.



## INSTRUCTIONS SUR LE PROCÉDÉ DE DÉDUCTIONS DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

**Période de déduction** — Indiquer clairement la période de déduction au coin supérieur droit de la feuille. Ex.: 17 déc. 1972 au 20 janv. 1973.

---

**Nom et prénoms** — Indiquer le nom et prénoms au complet, de préférence par ordre alphabétique et caractères BLOC.  
Ex.: BEAUDRY, JEAN-PIERRE et non J.P. — Indiquer **si changement de nom**.

---

**Identification du salarié** — Indiquer clairement et correctement le numéro de l'employé (6 chiffres pour salarié régulier — 7 chiffres pour salarié à temps partiel). Indiquer également le **numéro d'assurance sociale**.

---

### DÉDUCTIONS HEBDOMADAIRES :

**Cotisations** — Indiquer le montant de la cotisation dans la colonne appropriée.  
— Si la déduction n'a pas été faite au cours d'une ou plusieurs semaines, donner le motif de non-déduction dans la case de la semaine appropriée. Ex.: malade, absent, transféré au mag. #, venant du mag. #, promotion, etc.  
— Déduire les **arrérages** à la première paie de l'employé après son absence, en plus de la cotisation régulière. Si l'absence a eu lieu à la dernière semaine de la période, en tenir compte sur les feuilles de la période suivante. L'Union remboursera le membre, s'il y a lieu, conformément aux Statuts et Règlements du Local 500.

---

**Nouveaux employés Documents** — Faire **compléter** et signer en double les documents suivants :  
A) Application de membre — ORIGINAL + COPIE JAUNE POUR L'UNION ;  
B) Autorisation de déduction à la source LA COPIE JAUNE POUR L'UNION ET L'ORIGINAL POUR LA COMPAGNIE.

---

**Nouveaux employés Droits d'initiation** — Exigibles de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur pour chaque catégorie.  
— Payables conformément à la procédure en vigueur.

---

**Nouveaux employés Mois d'avance** — Exigible de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur conformément à la procédure établie.  
— Remboursable au salarié qui cesse d'être à l'emploi de la compagnie ou qui sort de l'unité de négociation, et qui est en règle dans ses contributions syndicales.

---

**Renseignements supplém. Formule de rapport, etc.** Appeler ou écrire à : "UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE" - LOCAL 500  
Département de l'Informatique  
1405 ouest, boul. Henri-Bourassa, suite 100, Montréal, Québec H3M 3B2,  
tél.: (514) 332-5825