06818-9

C.A.E. 6328 NO.CONV. 68189
AFFIL. 7 NB.EMPL. 36
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 39240 62
PERS.VIS. S NO.ACC. M19471001
DATE ENR.850722

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

2ième dépôt
DÉPÔT

Dépôt N°: 84 08 052

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 06818-9

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19471-01
Date	Signature: 84-06-20	Reception: 84-06-26	**Durée**	Du: 84-06-18	Au: 87-06-18	Nombre de salariés régis par la convention collective	36

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés de Commerce, local 504 T.U.A.C. Att: M. Jean-Guy Provençal 1576 O. rue King, ste 203 Sherbrooke, QC. J1J 2C3 819-569-9488	☐ Déposant Provigo Gagnon Inc 65 Evangéline Granby, QC. J2G 6N4
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-01 Activité 6328 (8) Affiliation 10

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Odette McMullen/dg OM — Date: 84-08-08

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

003 (113)

RECHERCHE

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: PROVIGO GAGNON INC.

ou ses successeurs

ayant son établissement situé au
65 rue Evangéline
Granby, (Québec)
J2G 6N4

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

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

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

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

TABLE DES MATIERES

		Page
	INTERPRETATION DES TERMES	1
	NOTES	2
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION ...	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	9
ARTICLE V	ANCIENNETE	12
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI .	23
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	24
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	26
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	27
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	34
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	36
ARTICLE XII	SALAIRES	38
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	40
ARTICLE XIV	CONGES ANNUELS PAYES	41
ARTICLE XV	JOURS FERIES	45
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	47
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	48
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	48
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	55
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	55

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	56
ANNEXE "A"	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES - Salariés à temps plein	58
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel	60
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective	62
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS DE SALAIRE - I - SALARIES A TEMPS PLEIN ...	63
	AUGMENTATIONS DE SALAIRE II - SALARIES A TEMPS PARTIEL	66
	MONTANT FORFAITAIRE	70
ANNEXE "C"	LETTRE D'ENTENTE	71
ANNEXE "D"	LETTRE D'ENTENTE	72
ANNEXE "E"	LETTRE D'ENTENTE	75
ANNEXE "F"	LETTRE D'ENTENTE	77
ANNEXE "G"	FORMULE DE DISPONIBILITE	78
	PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL	79

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié à temps plein:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base hebdomadaire, i.e. pour quarante (40) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base horaire, i.e. moins de quarante (40) heures par semaine.

D) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après et situé au 65 rue Evangéline, Granby, (Québec).

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.

G) Jour:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jours ouvrables:

Pour les fins de la présente, les jours ouvrables sont les jours où l'établissement est ouvert à la clientèle.

I) Mise à pied: (salarié à temps plein)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié à temps plein pour manque de travail.

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

Absence totale d'heures de travail au cours d'une semaine pendant une période de quatre (4) semaines consécutives. La variation des heures en plus ou en moins au cours d'une semaine ne compte pas comme mise à pied.

NOTES

a) Masculin - féminin:

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

Pluriel - singulier:

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

b) Annexes:

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

c) Langue officielle de travail:

Il est convenu que seul le texte français de la convention est considéré comme officiel et la langue de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite entre l'Employeur et ses salariés.

d) Titres et sous-titres:

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

e) Législation supérieure à la convention:

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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 de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

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

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

1.03 Une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

1.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent pas de travail manuel dans l'établissement, à l'exception du

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 a) (suite)

gérant de l'établissement et des gérants de rayons, de même qu'à l'exception des directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, incluant ce dernier.

En ce qui concerne les directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, le travail manuel effectué par eux ne doit d'aucune façon causer la mise à pied d'un salarié à temps plein ou à temps partiel.

Quant au personnel de bureau, il ne peut effectuer que le travail manuel et/ou l'entraînement relié à sa tâche administrative.

b) Aucun représentant de fournisseurs n'exécute du travail manuel, à l'exception des comptoirs de fabrication de pizzas, des épices et des étalages de produits non-comestibles (rack-jobbing). De plus, un représentant de fournisseurs peut travailler pour vérifier les codes de ses produits, mais ne peut remplir les tablettes.

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

d) Les représentants (vendeurs ou fournisseurs) de pain, pâtisserie, croustilles, liqueurs et bière peuvent placer leur marchandise respective dans les tablettes seulement lorsqu'ils viennent la livrer, par contre, tout remplissage subséquent des tablettes de ces mêmes produits est effectué par les salariés.

e) Un représentant (vendeur ou fournisseur) peut travailler à monter les étalages spéciaux (mass display) pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont une copie est remise au délégué d'Union.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

f) Le "lay-out" et le "line-up" peuvent être effectués par des gens exclus de l'unité d'accréditation, mais les salariés doivent toutefois vider, nettoyer et remplir les tablettes. Cependant dans les cas de changements majeurs (c'est-à-dire mise en place de nouveaux équipements et/ou nouvel aménagement d'une section (soit un côté d'allée au complet), les salariés ne font que participer à vider, nettoyer et remplir les tablettes.

1.05 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.04, il doit calculer au taux du salaire horaire régulier du plus haut poste syndiqué du rayon en cause toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés à temps plein présents sur les lieux au moment de l'infraction et normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.06 Aucun salarié à temps plein n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

1.07 L'Employeur fournit à l'Union une liste incluant les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés, ainsi que leur fonction et l'Union fournit à l'Employeur 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.

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 sans s'y limiter:

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

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

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

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

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

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

L'Employeur utilise ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective et s'il vient en contravention avec les dispositions de la convention ou s'il crée une injustice, la procédure de grief et d'arbitrage peut s'appliquer.

2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de discuter avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question du salaire de ce nouveau poste et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.02 (suite)

L'Employeur informe le délégué d'Union au moins cinq (5) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable et proportionnelle aux changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place dans le rayon afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques n'est une cause de licenciement ou de congédiement pour le salarié en place qu'en tout dernier recours. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective pourvu qu'il puisse accomplir immédiatement le travail de celui qu'il veut déplacer.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

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

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" indiquant:

- le nom et l'initiale du salarié;
- les contributions syndicales pour chaque salarié pour le mois courant;
- le code du statut du salarié.

S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, numéro d'assurance sociale, sa date de naissance, sa date d'emploi et si un salarié termine son emploi, la date de sa cessition d'emploi.

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

3.06 Toute retenue syndicale non-prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

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

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps, après avoir signalé leur présence à l'Employeur, pour visiter les salariés et constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Cependant, l'Union convient que le représentant syndical collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.02 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...) sauf si l'absence coïncide avec les congés annuels payés d'un salarié du même rayon. Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait pas laissé.

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

1. Ces jours ne doivent pas coïncider avec la veille ou le lendemain d'un congé férié et ce permis d'absence n'est pas accordé du 1er juin au 1er septembre, ni du 10 décembre au 10 janvier.

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

3. Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) pour chaque activité.

4. Le nombre de jours ainsi utilisés pour activités syndicales ne doit pas dépasser quinze (15) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble de l'unité de négociation.

4.03 Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union peut demander 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, qui ne doit pas dépasser un (1) jour ouvrable. Un avis d'un (1) jour au minimum doit être donné à cet effet.

4.04 Un (1) délégué et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 (suite)

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. 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 désigné.

L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

4.05 Le délégué d'Union peut, durant les heures de travail, s'occuper de l'application de la convention collective, enquêter à cette fin et/ou soumettre un grief pour tout salarié. Il doit demander la permission de quitter son travail sans perte de salaire à son gérant de rayon ou au gérant de l'établissement. Cette permission ne lui est pas indûment refusée. Cependant, l'Union convient que le délégué d'Union collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.06 a) Le comité de négociation de l'Union est formé d'un permanent syndical et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation.

b) Ces membres du comité de négociation, ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective à l'exception

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.06 b) (suite)

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

4.07 a) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage dans la salle de repas des salariés.

b) L'Union s'engage à remettre copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués sur les lieux de travail.

4.08 L'Employeur s'engage à défrayer:

a. les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective;

b. deux cents dollars ($200.00) pour les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, à compter du début de sa première journée au travail, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.03 de la présente convention collective.

b) 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 de département) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est dès lors définie telle que décrit à la clause 5.01 a) de la présente convention collective 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, les promotions et la distribution du temps supplémentaire.

c) Les quarante-cinq (45) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié à temps plein constituent une période de probation et les deux cent soixante-quinze (275) premières heures d'emploi travaillées de tout nouveau salarié à temps partiel constituent sa période de probation. Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

d) Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps plein et celle d'un salarié à temps partiel et que celle-ci est égale, l'ancienneté du salarié à temps plein prime.

e) A compter de fin janvier 1985, s'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté de deux (2) salariés de même statut et que celle-ci est égale, la priorité est déterminée une fois par année, soit avant l'émission des listes d'ancienneté, par un tirage au sort en présence du délégué d'Union ou, en son absence, de l'assistant-délégué d'Union. Cette priorité

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 e) (suite)

demeure effective jusqu'au tirage au sort de l'année suivante.

f) Une fois par année, soit vers le 1er février, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour les salariés à temps plein et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant, par ordre d'ancienneté:

- nom et initiale du salarié;
- sa date d'embauche;
- son ancienneté générale d'établissement;
- le rayon où le salarié travaille;
- son ancienneté dans ce rayon;
- la classification du salarié.

g) Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement pendant trente (30) jours durant les mois de février et mars. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit pendant la période d'affichage de la liste.

5.02 a) Un salarié conserve et accumule son ancienneté générale d'établissement et de rayon dans les cas suivants:

1. Absences syndicales prévues à l'article IV.
2. Absences sans paie produites par une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois consécutifs pour le salarié à temps plein, et huit (8) mois consécutifs pour le salarié à temps partiel.
3. Congés sans paie prévus aux sous-paragraphes 5.03, 4. a), b) et 5.
4. Absences pour maladie ou accident prévues au sous-paragraphe 5.03 6.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 a) (suite)

5. Absences disciplinaires.

6. Congés annuels payés.

7. Jours fériés.

8. Congés sociaux prévus à l'article XVI.

9. Permis d'absence sans paie prévus à l'article XVII.

10. Congé de maternité.

b) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 4., 6., 7., 8., et 10. ci-haut mentionnés, comme 100% de l'assurance-salaire est payé par le salarié à temps plein ou par le salarié à temps partiel éligible, selon le cas, et 100% de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie est payé par l'Employeur, les assurances entières sont maintenues.

c) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 5. (au-delà d'une semaine), 1. et 3. ci-haut mentionnées, l'Employeur maintient l'assurance-vie et l'assurance-maladie parce que les salariés à temps plein ou les salariés à temps partiel éligibles, selon le cas, s'engagent, par la présente convention, à rembourser l'Employeur des primes versées. A la limite, si l'Employeur ne s'est pas entendu autrement avec le salarié sur le mode de remboursement, l'Employeur peut se rembourser à même la paie des congés annuels dûs.

d) L'Employeur maintient sa participation (sans remboursement de la part du salarié) aux assurances vie et maladie durant le délai de carence de l'assurance-salaire.

5.03 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:

1. S'il est dûment congédié par l'Employeur. Cependant, s'il devait être réinstallé par l'application de la procédure de griefs ou d'arbitrage, le temps écoulé entre son départ et sa réinstallation continue de

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 (suite)

1. (suite)

s'accumuler dans son ancienneté.

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

3. a) Si un salarié à temps plein a été mis à pied pendant une période continue de douze (12) mois, sauf, si durant cette période, ce même salarié est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06, dans lequel cas, la clause 5.07 s'applique.

b) Si un salarié à temps partiel a été mis à pied pendant une période continue de huit (8) mois.

4. a) Si un salarié à temps plein s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail selon la cédule de travail, plus de trois (3) fois consécutives, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

5. A défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie remise le jour même au délégué d'Union ou, en son absence à l'assistant-délégué d'union. Le calcul débute à compter de la date estampillée par le Bureau de Poste.

6. Toute absence pour maladie ou accident de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

5.04 a) Lorsque l'Employeur doit procéder à des mise à pied, il le fait dans le rayon où il manque de travail. Les salariés en sont affectés selon leur ancienneté en rayon d'abord.

b) Les rayons dont on fait mention ci-haut sont:

- viande;
- épicerie;
- fruits et légumes;
- service et caisses;
- boulangerie;
- charcuterie.

c) L'ancienneté prévaut dans tous les cas de réduction du personnel en tenant compte d'abord de l'ancienneté de rayon avant l'ancienneté générale d'établissement. Le salarié mis à pied doit déplacer un autre salarié de son rayon détenant une ancienneté de rayon inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir. Sinon, le salarié doit déplacer un salarié de tout autre rayon détenant une ancienneté générale d'établissement inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

d) Le salarié déplacé a le droit de déplacer selon la même procédure que celle qui l'a affecté.

e) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, pourvu qu'ils possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir. Si un salarié ne peut se présenter à un rappel au travail parce qu'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, il doit faire la preuve de telle impossibilité physique, à défaut de quoi, les dispositions de l'article 5.03 sous-paragraphe 5 s'appliquent. Si ladite impossibilité physique

5.04 e) (suite)

est prouvée et se termine le salarié retourne au travail dès qu'il lui est possible de le faire, pourvu qu'il avise l'Employeur dans un délai égal à celui que ce dernier doit donner au salarié qui occupe la position qu'il revendique.

f) Le salarié qui, suite à un déplacement causé par une mise à pied ou un avis de rappel après une mise à pied, occupe un poste autre que le poste antérieur qu'il détenait avant la mise à pied, est réintégré dans son poste antérieur dès qu'il y a ouverture dans ce dernier par préférence sur tout salarié.

5.05 a) Tout salarié à temps plein qui est mis à pied, reçoit un préavis d'une (1) semaine. A défaut de préavis, l'Employeur paie la semaine normale de travail malgré la mise à pied. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

b) Tout salarié à temps partiel qui est mis à pied reçoit un préavis égal à sa moyenne hebdomadaire d'heures travaillées au cours des trois (3) derniers mois précédant sa mise à pied ou est payé l'équivalent. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

c) Pour le salarié à temps plein, un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant et copie est remise simultanément au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas.

d) Pour le salarié à temps partiel, l'Employeur peut l'aviser par téléphone et doit remettre au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas, une confirmation de l'avis indiquant la date du début de la mise à pied.

e) Les dispositions ci-dessus relatives au préavis ne s'appliquent pas lorsque l'Employeur est dans une position où il lui est impossible de continuer ses opérations à cause d'un

5.05 e) (suite)

cas de force majeure tel que l'incendie, l'inondation, tornade, etc.

5.06 a) Si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il conserve son même salaire et il continue à progresser dans sa même échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

b) Par contre, si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail, et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la nouvelle classification qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

c) 1. Si un salarié à temps plein est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié, s'il ne peut déplacer un autre salarié à temps plein, a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel, et ce, dans une classification égale ou inférieure à celle qu'il détenait dans l'établissement de l'Employeur.

2. Il conserve et accumule son ancienneté de temps plein pour un rappel et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour les heures disponibles, et conserve son salaire de salarié à temps plein au prorata des heures travaillées, s'il travaille dans une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, mais il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

5.06 c) (suite)

3. Dans le cas d'un salarié à temps plein en mise à pied qui travaille à temps partiel dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la classification de temps partiel qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si, en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

4. Si le seul travail disponible est un travail à temps partiel, le salarié est obligé de le prendre, en autant que sa rémunération représente au moins l'équivalent des prestations d'assurance-chômage auxquelles il aurait droit.

5.07 Si un salarié à temps plein, mis à pied par suite de manque de travail, est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06 ci-haut, et ce, pour une période de douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à la clause 5.03 3), à l'échéance de ladite période, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté de salarié à temps plein pour les heures disponibles, tel que déterminé à 5.06 et conserve son salaire au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire appropriée s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

5.08 L'embauche d'un nouveau salarié à temps plein ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié à temps plein de façon permanente constituent des mutations qui équivalent à des promotions et sont soumises aux règles d'application de la clause 5.10.

5.09 Pour tout poste temporairement dépourvu de la présence de son titulaire, l'Employeur désigne le salarié de son choix, en autant que le fait que ce salarié choisi par l'Employeur ait occupé cedit poste n'intervienne pas ou ne soit pas invoqué ou considéré au détriment de l'ancienneté lorsqu'il s'agit de combler ce même poste, s'il devient vacant en permanence.

5.10 a) Dans le cas de poste vacant de façon permanente, y compris la création d'un poste à l'intérieur de l'unité de négociation, et que cedit poste ne soit pas susceptible à un rappel et/ou à une réintégration suite à une mise à pied, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des salariés qui postulent en autant qu'ils puissent remplir les tâches selon les exigences normales de la fonction.

b) L'avis de cette vacance est affiché pendant sept (7) jours de calendrier et les salariés intéressés inscrivent leur nom sur la feuille d'affichage.

c) Dans le choix du candidat, les salariés à temps plein ont la priorité. Une fois cette priorité épuisée, l'Employeur procède ensuite parmi les salariés à temps partiel, lesquels ont la priorité sur tout nouveau salarié pour tout poste vacant parmi les salariés à temps plein, en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche à remplir, et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 (suite)

d) Si aucun salarié ne s'est porté candidat ou si parmi les candidats il ne s'en trouve aucun qui satisfasse aux exigences normales des tâches à accomplir, l'Employeur peut remplir le poste par l'embauchage d'un nouveau salarié.

e) 1. Un salarié à temps plein qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps partiel, ou à l'inverse, un salarié à temps partiel qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps plein, transporte, dans son nouveau statut, l'ancienneté qu'il a accumulée jusqu'alors à laquelle il ajoute, pour l'avenir, l'ancienneté qu'il acquiert.

2. Nonobstant le sous-paragraphe 1. qui précède, lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié à temps plein, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié à temps plein et son ancienneté est déterminée de la façon suivante: il obtient un crédit de cinquante pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel, jusqu'à un maximum d'un (1) an d'ancienneté avec tous les droits et avantages que cela comporte.

Par contre, aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié à temps plein.

De plus, tous les autres bénéfices (ex: durée et paie de vacances, boni de Noël, etc.) sont calculés en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

f) Dans le cas de promotion suite à l'affichage, une période d'essai maximale de vingt (20) jours travaillés (160 heures travaillées) est accordée au salarié. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire retourner à son ancien poste après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur il peut décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne rencontre pas les exigences normales du poste auquel il est affecté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 f) (suite)

Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, l'Employeur choisit un autre candidat qui a postulé sur le même affichage selon les dispositions des sous-paragraphes 5.10 a) et c).

g) Au cours de la période d'essai ci-haut mentionnée, le salarié reçoit dès la date du début de sa période d'essai, le taux de salaire de sa nouvelle classification tel que prévu à la clause 12.06 de la présente convention collective et si son nouveau taux n'est pas le taux maximum de cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle tel que prévu aux clauses 12.06 et 12.05.

h) Si l'Employeur embauche un nouveau salarié, ce dernier n'est sujet qu'à la période normale de probation, sans période d'essai additionnelle.

i) Un salarié en période d'essai aux termes de la clause 5.10 f) ne peut postuler sur aucun affichage.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 (suite)

b) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.

5.12 Si l'Employeur doit appliquer l'article 45 de la Loi 49, il doit aviser l'Union en même temps que le Ministre.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Lorsque l'Employeur veut rencontrer un salarié dans le but d'appliquer une mesure disciplinaire quelconque (réprimande, avis, suspension ou congédiement), le salarié a le droit d'être accompagné, s'il le désire, de son délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, de son assistant-délégué d'Union.

S'il y a un document remis au salarié, une copie est aussi remise au délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, à l'assistant-délégué d'Union, simultanément, qu'il soit ou non présent à l'entrevue, et une autre copie est adressée à l'Union.

b) Tout document disciplinaire doit être remis au salarié concerné dans les quatorze (14) jours après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans ledit document, connaissance dont la preuve lui incombe, ou dans les quatorze (14) jours suivant la fin d'une enquête, s'il y a lieu, ou au retour au travail du salarié, si entretemps ce dernier a été absent pour quelque raison que ce soit.

c) Tout document disciplinaire, doit contenir les raisons qui le motivent. De plus, tout avis de suspension doit contenir les dates de début et de fin de celle-ci; de même, tout avis de congédiement doit contenir la date de début de celle-ci.

d) Tout document disiciplinaire apparaît au dossier du salarié, et une réprimande verbale

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

6.01 d) (suite)

est notée par écrit au dossier également, en autant que le salarié ait été rencontré, tel que prévu à la clause 6.01.

6.02 La rétrogradation n'est pas appliquée comme mesure disciplinaire.

6.03 a) L'avis disciplinaire ou la suspension, sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité de l'infraction reprochée et du dossier du salarié.

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

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

6.05 La signature d'un salarié sur tout document et/ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.06 L'Employeur convient que le salarié a droit de regard sur son dossier disciplinaire deux (2) fois par année, en autant que le salarié donne à l'Employeur une (1) semaine de préavis à cet effet.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de désaccord relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

Le salarié et/ou le délégué d'Union seul ou accompagné, s'il le désire, du représentant syndical doit soumettre le grief verbalement à son gérant de l'établissement dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief. Le gérant de l'établissement a sept (7) jours pour répondre au 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 quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement a dix-sept (17) jours pour rendre sa décision par écrit.

7.04 a) L'Union, lorsqu'il s'agit d'un grief collectif ou d'un désaccord (7.01) sur un point concernant les deux (2) parties aux présentes en tant que parties, peut soumettre un grief à compter de la deuxième étape.

b) Si un grief est présenté directement à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief.

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

7.06 Aux fins d'informations ou de discussion d'un grief, le gérant produit l'information nécessaire et disponible relative audit grief.

7.07 Dans les cas où un salarié ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective dont la preuve lui incombe, les

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.07 (suite)

délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de vingt-et-un (21) jours, dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 a) 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.

b) Pour les griefs de suspension et de congédiement, si l'arbitre nommé ou désigné pour entendre le grief fixe une date d'audition survenant plus de trois (3) mois après la nomination ou désignation, un autre arbitre est immédiatement nommé ou désigné et le premier est dessaisi du grief. Par contre, les parties s'entendent pour mentionner dans la correspondance avec l'arbitre et/ou le Ministre le délai de trois (3) mois pour fixer l'audition comme condition de la nomination ou de la désignation et elles en font une condition de nomination ou de désignation.

8.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention. En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte-tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Si l'arbitre décide de la réintégration d'un salarié, le remboursement de salaire s'il y a lieu, doit tenir compte de ce que le salarié a gagné ailleurs dans l'intervalle.

8.03 A la suite de sa rencontre avec les parties, l'arbitre a jusqu'à trente (30) jours pour ren-

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.03 (suite)

dre sa décision qui est finale et lie les parties et le ou les salariés concernés.

8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre et paie entièrement les témoins qu'elle fait entendre.

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

ARTICLE 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, l'horaire normal de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

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

d) Si le salarié est rappelé au travail ou qu'il doit revenir au travail après une absence, il doit donner un préavis de retour de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur s'il n'était pas cédulé. Par contre, s'il était cédulé, le salarié doit aviser avant quinze heures (15h00) la veille de son retour, sinon il doit attendre la prochaine journée de travail cédulée.

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) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.04 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 b) (suite)

que celle de 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 de tous les salariés à temps plein de jour est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs autant que possible.

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

b) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

c) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum, les lundi, mardi, mercredi et samedi et de dix (10) heures maximum les jeudi et vendredi et de trois (3) heures minimum.

d) Les heures normales des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures (7h00) et dix-huit heures et trente minutes (18h30) et le samedi trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement à la clientèle sauf les exceptions suivantes:

1. Les salariés à temps plein de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

2. Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler un maximum de trois (3) soirs par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30), ces soirs-là l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

9.03 d) (suite)

3. Durant la période des Fêtes (i.e. du 11 décembre au 24 décembre), les salariés à temps plein de jour peuvent être programmés pour travailler deux (2) soirées par semaine.

4. Les heures du début de la journée peuvent être plus tôt pour les salariés suivants seulement, et ce, que lorsqu'il n'y a pas d'équipe de nuit:

   a) Boulangerie: 5h00 a.m.

   b) Réception: 6h00 a.m.

   Par contre, pour les salariés de la Boulangerie, l'heure du début de la journée peut être fixée à 6h00 a.m., même s'il y a une équipe de nuit.

9.04 a) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps plein de nuit est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) journées consécutives, à savoir quatre (4) journées de huit (8) heures ou moins et d'une (1) seule journée où le maximum est de dix (10) heures.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous les salariés à temps plein de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

b) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel de nuit est de moins de quarante (40) heures. Aucun salarié à temps partiel n'est programmé plus de cinq (5) journées par semaine s'il travaille à l'équipe de nuit.

Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés à temps partiel de nuit peuvent être de dix (10) heures maximum pour deux (2) journées, et de huit (8) heures maximum pour toutes les autres journées de la semaine, et de trois (3) heures minimum.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04 b) (suite)

les salariés à temps partiel de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

c) Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre vingt-et-une heures (21h00) et neuf heures (9h00) le lendemain matin.

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

e) 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. S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat par ordre d'ancienneté, l'Employeur, affecte selon l'ordre inverse d'ancienneté, les salariés requis pour remplir ces mêmes postes, compte-tenu des classifications requises.

f) Le salarié 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 au moins quatre (4) semaines à l'avance, 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 nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé et ce dans la semaine qui suit la fin de chaque trimestre opérationnel dont les dates sont déterminées au début de chaque année de calendrier et remises au délégué d'Union.

g) Aucun salarié ne travaille seul la nuit.

h) Aucune femme ne travaille la nuit sans son consentement.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 a) L'horaire de travail indiquant le nom, l'initiale et la date d'ancienneté du salarié est affiché avant midi (12h00), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante.

b) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12h00) et dix-sept heures (17h00).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire affiché et une copie remise au délégué d'Union.

c) Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que dix-sept heures (17h00) sauf dans le cas des salariés à temps partiel qui eux peuvent être avisés la veille de chaque jour programmé de tout changement à leur horaire affiché.

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

e) La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel se font de la façon suivante:

1. Le salarié à temps partiel, doit au plus tard le lundi suivant la date de la signature de la présente convention collective, remplir une "formule de disponibilité", telle qu'elle apparaît à l'Annexe "G", en indiquant son nom, sa date d'ancienneté, sa classification et les jours et heures de la semaine où il est disponible pour travailler, le tout en trois (3) exemplaires et en remettre deux (2) copies au gérant de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union le jour même. Cette disponibilité ne s'applique qu'à compter du dernier lundi du mois de ladite signature.

Par la suite, le salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en remplissant une nouvelle "formule de disponibilité" tel qu'établi au tableau suivant:

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 1. (suite)

Date limite de remise de la "formule de disponibilité":	Date de mise en vigueur de la "formule de disponibilité":
a) 2e lundi d'août	4e lundi d'août
b) 2e lundi d'octobre	4e lundi d'octobre
c) 4e lundi de novembre	2e lundi de décembre
d) 4e lundi de janvier	2e lundi de février
e) 2e lundi d'avril	4e lundi d'avril
f) 2e lundi de juin	4e lundi de juin

L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel les "formules de disponibilité".

2. Dans le cas d'un nouveau salarié à temps partiel embauché entre la remise de deux (2) "formules de disponibilité", l'Employeur doit respecter en premier lieu la "formule de disponibilité" déjà en vigueur de tous les salariés à temps partiel et par la suite, accorder des heures de travail selon la disponibilité et l'ancienneté du nouveau salarié à temps partiel.

3. Le salarié à temps partiel doit respecter la disponibilité qu'il remet pour la période établie au tableau précédent. Advenant le non-respect d'une partie ou de la totalité des jours ou heures de sa "formule de disponibilité" le salarié à temps partiel voit rayer de sa "formule de disponibilité" effective la journée complète où les heures n'ont pas été respectées pour le reste de la période établie au tableau précédent, à moins que cette absence en soit une prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident. Dans ce dernier cas, le salarié à temps partiel ne perd que la ou les journée(s) de ladite absence prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident.

4. L'Employeur doit utiliser les "formules de disponibilité" pour distribuer les heures de tra-

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 4. (suite)

vail aux salariés à temps partiel de la façon suivante: dans chacune des classifications, le plus ancien salarié à temps partiel est programmé le premier et ainsi de suite pour les autres dans la même classification, en autant que le ou les salarié(s) à temps partiel soi(en)t disponible(s) pour effectuer le travail requis selon leur "formule de disponibilité."

De plus, les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification, en commençant par le rayon d'origine du salarié à temps partiel, et ensuite dans les autres rayons de l'établissement de façon à procurer au salarié à temps partiel le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant qu'il puisse effectuer le travail à accomplir et qu'il soit disponible selon sa "formule de disponibilité."

f) Pour les salariés à temps plein, les périodes non-travaillées sont identifiées ainsi:

CH: Congé hebdomadaire JF: Jour férié.

Les autres absences sont identifiées de façon appropriée et constante.

9.07 Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de temps. Il doit pointer exactement lorsqu'il est prêt à commencer son travail selon sa programmation. Seules les heures pointées ou initialées par le gérant de rayon sont payées. Toute fraude est sujette à mesures disciplinaires pouvant aller au congédiement.

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

9.08 a) L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés à temps plein. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou programmés de façon à déplacer ou priver un salarié à temps plein ou d'empêcher l'embauche d'un salarié à temps plein.

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne quarante (40) heures et plus pendant huit (8) semianes consécutives, à l'exception

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 b) (suite)

d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de congés annuels payés ou de congé de maternité, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié à temps plein selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou congés annuels payés ou congé de maternité, tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié 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 pour commencer au plus tôt à onze heures et trente minutes (11h30) pour se terminer au plus tard à quatorze heures et trente minutes (14h30). Par contre, cette période de dîner peut être prise à onze heures (11h00) par le salarié entré au travail avant huit heures (8h00).

c) La période de souper est prévue pour commencer au plus tôt à seize heures et trente minutes (16h30) et se terminer au plus tard à dix-neuf heures et trente minutes (19h30). Par contre, cette période de souper peut être prise à seize heures (16h00) par le salarié entré au travail ou ayant dîné à onze heures (11h00).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une heure pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail. Cette période de repas n'est pas payée.

10.03 En aucun cas, un salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.04 a) Le salarié à temps plein a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail, et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

b) Le salarié à temps partiel a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pour chaque tranche de trois heures programmées et/ou devant être effectuées. Ces pauses sont prises à raison d'une (1) pause l'avant-midi et d'une (1) pause l'après-midi, mais pas de pause le soir.

c) Autant que possible, les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne de travail. Le moment de la prise de cette période est déterminée par le gérant de rayon.

10.05 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant trois (3) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire, sauf si cet arrêt est remplacé par une période de repas non-payée d'une (1) heure.

10.06 a) En autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X, incluant les repas sont accordées sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" sauf dans les cas fortuits.

b) Pour les salariés de nuit, il est défendu de sortir de l'établissement durant leur horaire de travail sauf en cas d'urgence, par contre, ils peuvent se servir du four micro-ondes du rayon de la pâtisserie.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

b) Le salarié à temps partiel est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures par jour les lundi, mardi, mercredi et samedi et en plus de dix (10) heures par jour les jeudi et vendredi.

c) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent quarante (40) heures par semaine ou en excédent du nombre normal de jours ou d'heures prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux et demi (1 1/2).

d) Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1 1/2) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire autorisé.

e) A la sixième (6ième) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première (1ère) minute de surtemps.

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

b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6ième) journée travaillée mais non-programmée est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

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

11.04 Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux double.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

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 sus de ces quatre (4) heures.

11.06 Les heures supplémentaires sont compensées en argent.

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement cette journée-là, est assuré de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à trois (3) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique s'il y a lieu.

11.08 Lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, l'Employeur prévient aussitôt que possible les salariés impliqués.

11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire et/ou un rappel au travail:

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

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaire, ainsi que le montant forfaitaire, apparaissent à l'annexe "B", laquelle fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Les salariés sont payés sous enveloppes ou par chèque le jeudi avant dix-sept heures (17h00) à chaque semaine pour la semaine précédente. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le jeudi, elle est distribuée aussitôt que possible le lendemain, et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

Si le jeudi est un jour férié et chômé, la paie est distribuée le mercredi. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le mercredi, elle est distribuée aussitôt que possible le vendredi et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

b) Le paiement des congés annuels payés et/ou du boni de Noël et/ou la liquidation des absences-maladies sont remis au salarié sur des paies différentes de la paie normale.

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales, avances salariales consenties au salarié, chèque sans provision émis par le salarié, commandes du salarié qui n'ont pas été payées.

12.04 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur le lundi suivant, soit sa date anniversaire d'ancienneté pour le salarié à temps plein, soit le nombre d'heures de travail cumulées requises pour le salarié à temps partiel.

12.05 Tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum, tel que prévu à la clause 12.04.

12.06 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté pour un salarié à temps plein, ou à ses heures de travail cumulées pour un salarié à temps partiel, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour un salarié à temps plein, ou les heures de travail cumulées requises pour un salarié à temps partiel, pour justifier ce taux. Dans un tel cas, cedit crédit d'ancienneté ou d'heures de travail cumulées, selon le cas, n'est considéré que comme un crédit d'expérience, lequel ne change pas l'ancienneté réelle du salarié.

12.07 a) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille dans une

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 a) (suite)

classification inférieure à la sienne, sauf dans les cas de mise à pied tels que prévus aux clauses 5.06 et 5.07 de la présente convention collective, et sauf dans le cas d'un affichage (5.10) et du 12.08.

b) Le salarié affecté par l'Employeur à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour trois (3) jours ou plus, incluant le congé hebdomadaire, reçoit une prime de quarante cents (0.40¢) l'heure pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification où il est affecté.

c) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un jour férié, si un tel jour férié ou temps supplémentaire tombe durant une période de remplacement.

d) Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une fonction exclue de l'unité de négociation, il conserve et bénéficie au moins de tous les droits et privilèges de la convention. Un salarié de l'unité de négociation peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité de négociation.

12.08 Si un salarié demande d'être rétrogradé, et que l'Employeur accepte, il reçoit le taux de salaire établi par le sous-paragraphe 5.06 b) ou 5.06 c) 3., selon le cas.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

a) A compter du 18 juin 1984, tout salarié de l'équipe de nuit reçoit une prime de soixante-cinq cents (0.65¢) l'heure, et à compter du 18 juin 1985, soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.01 (suite)

b) Le salarié faisant régulièrement partie de l'équipe de nuit reçoit sa prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans sa paie de congés annuels payés ou de jours fériés payés.

13.02 Lors de la remise de la première paie qui suit le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés ayant plus de trois (3) mois d'ancienneté au ler décembre de l'année en cours et ce boni est calculé de la manière suivante:

a) Le salarié à temps plein qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au ler décembre de cette même année et qui a travaillé et/ou a été payé pour une période de six (6) mois et plus au cours des douze (12) mois précédant le ler décembre de l'année en cours, reçoit une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire normal et régulier en date du ler décembre.

b) Le salarié à temps plein qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté au ler décembre de cette même année ou qui n'a pas travaillé et/ou n'a pas été payé pour au moins six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le ler décembre de l'année en cours. et tout salarié à temps partiel reçoit deux pour-cent (2%) de son salaire total gagné entre le ler décembre de l'année précédente et le ler décembre de l'année en cours.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES

14.01 a) L'Employeur accorde des congés annuels payés selon les critères suivants:

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.01 a) (suite)

Durée de service au ler mai (ancienneté)	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps plein	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps partiel
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 durant l'année de référence.
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.
Cinq (5) ans et plus	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.

b) L'admissibilité pour les congés annuels payés est basée sur l'ancienneté générale d'établissement au ler mai de chaque année.

c) Le calcul des pourcentages des salaires de congés annuels payés s'effectue sur les gains totaux payés par l'Employeur durant l'année de référence qui est du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.02 Les salariés reçoivent leur salaire de congés annuels payés avant leur départ pour ces derniers.

14.03 a) Les salariés à temps plein choisissent leurs dates de congés annuels payés entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des congés annuels payés des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés à temps plein.

b) Le choix des congés annuels payés se fait parmi les salariés de chaque classification séparément, en tenant compte de l'exception prévue à la clause 14.06, et l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévaut pour établir ce choix.

14.04 Les dates de congés annuels payés de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage dans l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année pour les salariés à temps plein et au plus tard le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer le temps des congés annuels payés après le 30 avril pour les salariés à temps plein et au plus tard le 15 mai pour les salariés à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 1er octobre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante, sauf entre le 1er décembre et le 15 janvier, en autant qu'il exprime son choix durant la période prévue à la clause 14.03 a).

14.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même classification.

Nonobstant le sous-paragraphe qui précède, seuls les salariés classifiés "Emballeur(se), préposé(e) au comptoir" qui travaillent dans les rayons de la viande, de la boulangerie et de la charcuterie ne peuvent partir qu'un (1) seul à la fois, sans pour autant, par contre, limiter ou léser la portée du sous-paragraphe précédant en ce qui concerne tous les autres salariés.

14.02 Les salariés reçoivent leur salaire de congés annuels payés avant leur départ pour ces derniers.

14.03 a) Les salariés à temps plein choisissent leurs dates de congés annuels payés entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des congés annuels payés des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés à temps plein.

b) Le choix des congés annuels payés se fait parmi les salariés de chaque classification séparément, en tenant compte de l'exception prévue à la clause 14.06, et l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévaut pour établir ce choix.

14.04 Les dates de congés annuels payés de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage dans l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année pour les salariés à temps plein et au plus tard le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer le temps des congés annuels payés après le 30 avril pour les salariés à temps plein et au plus tard le 15 mai pour les salariés à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 1er octobre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante, sauf entre le 1er décembre et le 15 janvier, en autant qu'il exprime son choix durant la période prévue à la clause 14.03 a).

14.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même classification.

Nonobstant le sous-paragraphe qui précède, seuls les salariés classifiés "Emballeur(se), préposé(e) au comptoir" qui travaillent dans les rayons de la viande, de la boulangerie et de la charcuterie ne peuvent partir qu'un (1) seul à la fois, sans pour autant, par contre, limiter ou léser la portée du sous-paragraphe précédant en ce qui concerne tous les autres salariés.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.07 a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident et/ou congé de maternité.

b) Le salarié qui ne peut prendre ses congés annuels payés à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses congés annuels payés 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 congés annuels payés au 30 avril, les congés annuels payés auxquels il avait droit au 30 avril précédent.

14.08 Le salarié a droit de choisir jusqu'à deux (2) semaines consécutives ou non-consécutives de congés annuels payés et l'excédent est choisi après que les autres salariés ont choisi lesleurs.

14.09 Les congés annuels payés ne sont pas cumulatifs et sont obligatoires pour les salariés.

14.10 Le salarié qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses congés annuels payés en autant qu'il en avise l'Employeur avant le ler mars.

14.11 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur ou lors de son décès, a droit au paiement du salaire de congés annuels payés dû au moment de son départ ou décès basé sur ses années de service au moment de tel départ ou décès selon le tableau en 14.01.

14.12 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui surivent pendant les congés annuels payés d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus pris au moment convenu avec l'Employeur.

ARTICLE XV - JOURS FERIES

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

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

et tout autre jour qui peut être décrété fête par les gouvernements soit fédéral, provincial ou municipal.

b) Le salarié à temps partiel est payé pour les jours fériés par une indemnité équivalente en pourcentage à une journée (.004) de son salaire brut gagné durant l'année de référence.

L'année de référence pour le jour férié est calculée de la date du jour férié à la date de douze (12) mois précédant ledit jour férié.

c) Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, le salarié doit avoir travaillé sa dernière journée cédulée avant le jour férié et sa prochaine journée cédulée après le jour férié au cours de la semaine où la fête a lieu, à moins de raison valable dont la preuve lui incombe, si absent.

15.02 Si un ou des jours fériés mentionnés ci-haut tombe(nt) un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

ARTICLE XV - JOURS FERIES (suite)

15.03 a) Pour le salarié de jour, le jour férié se définit comme la période comprise entre 0:01 heure et 24:00 le jour du congé.

b) Pour le salarié de l'équipe de nuit, le jour férié se définit comme la période comprise entre 21:00 la veille du congé et 21:00 le jour du congé.

15.04 a) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail, un salarié à temps plein travaille plus de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures ou en plus de trois (3) jours, en vertu de 15.01.

b) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail un salarié à temps partiel travaille le plus de trente-deux (32) heures, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures en vertu de 15.01.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde une absence sans perte de salaire aux salariés dans les cas suivants:

a) Cinq (5) jours consécutifs à compter du décès, à l'occasion de la mort du conjoint ou de l'enfant;

b) Trois (3) jours consécutifs à compter du décès à l'occasion de la mort du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur du salarié;

c) Un (1) jour, soit celui des funérailles à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-soeur, du petit-fils, de la petite-fille du salarié;

d) Le jour des noces à l'occasion du mariage du salarié;

e) Le jour de la naissance ou du retour de la mère de l'hôpital, à l'occasion de la naissance d'un enfant du salarié ou le jour de l'adoption d'un enfant par le salarié;

f) Le salarié à temps plein a droit à un (1) jour de congé additionnel payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de deux cents (200) milles aller-retour de son domicile.

16.02 Le salarié est payé uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis d'un (1) mois pour obtenir un tel congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et initiale du salarié, les motifs de la demande, la date du début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnel est fait par écrit par l'Employeur au salarié concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine de la réception de la demande.

c) Un salarié en permis d'absence selon la convention collective maintient tous ses droits et privilèges durant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention et à son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

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 six (6) mois après la fin de la grossesse.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.01 L'Employeur convient de continuer de prendre des mesures raisonnables de façon à assurer la sécurité et la santé des salariés au travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 1. Continuité de salaire en cas d'absence-maladie:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés à temps plein absents du travail pour cause de maladie.

2. Description du bénéfice:

Six (6) jours payés (i.e. quarante-huit (48) heures payées) par année de calendrier renouvelables au ler janvier de chaque année, et ce, à compter de la signature de la présente convention.

3. Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

4. Paiement:

a) Le plein montant du salaire brut du salarié à temps plein;

b) Toute journée non-prise ou non-payée est payable au salarié le ou vers le 31 janvier de chaque année;

c) Pour tout salarié à temps plein qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ;

d) Les absences-maladies sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

5. Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité d'absences-maladie est soumis aux conditions suivantes:

Le salarié à temps plein doit prévenir (par téléphone ou autres) son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 5. (suite)

a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail;

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

B) Le salarié à temps partiel bénéficie d'un crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie dans une même année civile, sous forme d'une indemnité fixée pour chaque jour à .004 de la rémunération totale qu'aura perçue le salarié dans l'année courante. Cette indemnité lui est versée à compter du 31 janvier 1985, et par la suite le ou vers le 31 janvier de chaque année ou lors de son départ, s'il quitte l'emploi.

En considération du crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie que lui accorde le paragraphe précédent, le salarié à temps partiel ne bénéficie d'aucune rémunération s'il s'absente pour une cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie occupationnelle reconnue par la C.S.S.T. ou un accident de travail.

18.03 Régime d'assurance collective

a) L'Employeur garantit à tous les salariés à temps plein éligibles et à leurs dépendants ainsi qu'à tous les salariés à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine et à leurs dépendants la protection offerte par un régime d'assurance collective pendant toute la durée de la présente convention collective.

Une copie officielle de la police-maîtresse du régime d'assurance collective est remise à l'Union et le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

b) L'Employeur accorde une assurance collective obligatoire pour tout salarié à temps plein et

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

à compter du ler jour du deuxième mois suivant la ratification, pour tout salarié à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine. Par la suite, les salariés à temps plein deviendront admissibles et assurés le premier jour qui suit trois (3) mois de service continu et les salariés à temps partiel, après six (6) mois travaillés à raison de trente (30) heures et plus par semaine, en moyenne. Ce régime comprend les bénéfices suivants:

Assurance-vie:

- Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Mort accidentelle et mutilation:

  Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Conjoint: $5,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation;

- Enfant de 14 jours et plus: $2,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation.

Assurace-maladie:

- Déductible: $25.00 par salarié ou famille;

- co-assurance: 90%, maximum illimité.

- Le régime d'assurance collective prévoit aussi l'assurance-maladie aux survivants. En d'autres termes, advenant le décès d'un salarié assuré avec personne à charge, l'assurance-maladie de ses personnes à charge admissibles sera continuée sans prime pour une période de douze (12) mois suivant la date du décès ou la date du remariage du conjoint, selon la première éventualité.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

Assurance-maladie:(suite)

- Pour ce qui est des congés de maternité, l'assurance de la salariée est maintenue en vigueur tant et aussi longtemps qu'il existe une relation salariée-Employeur. Les primes sont maintenues et la salariée peut prendre des arrangements avec l'Employeur au niveau des primes payables. L'assurance se termine automatiquement si cette relation salariée-Employeur n'existe plus.

Assurance-salaire:

- Formule 1-8-17;

- Premier payeur;

- Formule: 1: dès la première journée d'hospitalisation.

  8: à compter de la 8ième journée consécutives de la maladie.

  17: durant dix-sept (17) semaines.

- Prestations: 66,67% du salaire hebdomadaire, maximum $350.00, non imposable.

c) L'Employeur paie 100% des primes pour l'assurance-vie et pour l'assurance-maladie. Le salarié paie 100% de la prime d'assurance-salaire.

d) Des copies du fascicule ou livret d'assurance collective sont distribuées à ocmpter du moment où le salarié y contribue.

e) Le fait de mentionner les protections que l'assurance procure n'engage que la compagnie d'assurance vis-à-vis le salarié et non l'Employeur vis-à-vis le salarié.

f) L'assureur exige que les réclamations soient centralisées auprès de l'Employeur. Le salarié doit attester la réclamation et l'Employeur confirme l'admissibilité de l'assuré. Donc, les

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 f) (suite)

demandes sont acheminées à l'assureur via l'Employeur et le paiement de la réclamation au salarié via l'Employeur.

18.04 a) Au retour de son absence-maladie, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.

b) En tout temps et de même qu'au cours d'une absence-maladie d'un salarié, l'Employeur peut exiger qu'un salarié soit examiné par le médecin qu'il désigne, en autant que l'Employeur en défraie le coût.

Si le salarié est au travail, un tel examen physique exigé par l'Employeur n'a pas lieu durant le congé hebdomadaire du salarié ou en dehors de ses heures normales de travail.

18.05 a) Tout salarié victime d'un accident de travail doit le rapporter immédiatement à l'Employeur sous peine possible de nullité.

b) Le salarié victime d'un accident de travail, reçoit sa paie pour le reste des heures programmées de la journée de son accident pourvu qu'il revienne au travail aussitôt que possible s'il a dû se rendre à l'hôpital pour traitement et si son état physique lui permet.

c) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents 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 d'absences-maladie.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 c) (suite)

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

18.06 a) Un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés à temps plein désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

b) Ce comité se rencontre à tous les deux (2) mois.

c) Ce comité se réunit durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité. Par contre, les représentants des salariés lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité le font sans perte de salaire.

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

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

19.02 L'Employeur convient de combler la différence entre les honoraires de témoin et le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales pour toute convocation par subpoena comme témoin pour des motifs non-personnels.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 Buanderie et Uniformes

a) L'Employeur fournit aux salariés le costume ou la partie du costume de travail qu'ils sont requis de porter.

b) Le salarié en est responsable advenant un bris ou un vol et le remplace à ses frais, sauf s'il s'agit d'un accident survenu durant le travail dont la preuve lui incombe.

c) Le salarié est responsable de son entretien sauf pour le rayon des viandes.

d) A la signature de la présente convention collective et par la suite à tous les douze (12) mois de cette date, l'Employeur s'engage à fournir gratuitement:

- un (1) costume ou une partie de costume pour le salarié en période de probation;

- deux (2) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine;

- trois (3) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant trente-cinq (35) heures et plus par semaine.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.01 (suite)

e) L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'auto d'un coupe-vent muni d'un capuchon pour la saison froide et un imperméable muni d'un capuchon, maximum trois (3) chacun pour le rayon.

20.02 Les parties reconnaissent l'importance de la propreté dans la tenue vestimentaire des salariés au travail.

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 L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures dans les sections désignées par lui.

20.05 L'Employeur fournit au salarié un (1) casier pour ses effets personnels, lequel casier est partagé avec d'autres salariés.

20.06 Salle de repos

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

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 18 juin 1984 et elle demeure en vigueur jusqu'au 18 juin 1987.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

SIGNE A GRANBY, (Québec), CE 20 ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
Provigo Gagnon Inc.	Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

CLASSIFICATIONS	ANCIENNETE							
	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis Junior	224.20	239.20	254.20	269.20	284.20	299.20	314.20	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	233.40	248.40	263.40	278.40	293.40	308.40	323.40	18/06/85
	242.60	257.60	272.60	287.60	302.60	317.60	332.60	18/06/86
Caissier(ère) emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) au comptoir - pâtisserie, charcuterie	250.00	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	18/06/84
	260.00	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	18/12/84
	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	18/06/85
	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	18/12/85
	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	18/06/86
	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

	ANCIENNETE							
CLASSIFICATIONS	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis	255.00	270.00	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	18/06/84
* Apprenti-boucher	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	18/12/84
Concierge de jour	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	18/06/85
	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/12/85
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/06/86
	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	18/12/86
Boucher	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/06/84
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/12/84
	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	18/06/85
	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	415.00	18/12/85
	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	410.00	425.00	18/06/86
	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	420.00	435.00	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après deux (2) ans d'ancienneté.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.60	5.78	5.98	6.17	6.35	6.54	6.73	6.91	7.10	7.28	7.48	7.66	7.85	18/06/84
- Emballeur(se)	5.83	6.01	6.21	6.40	6.58	6.77	6.96	7.14	7.33	7.51	7.71	7.89	8.08	18/06/85
- Préposé(e) à l'auto	6.06	6.24	6.44	6.63	6.81	7.00	7.19	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.31	18/06/86
Caissier(ère)	6.25	6.44	6.62	6.82	7.00	7.18	7.37	7.55	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	18/06/84
Emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) comptoir pâtisserie - charcuterie	6.50	6.69	6.87	7.07	7.25	7.43	7.62	7.80	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	18/12/84
	6.87	7.06	7.24	7.44	7.62	7.80	7.99	8.17	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	18/06/85
	7.12	7.31	7.49	7.69	7.87	8.05	8.24	8.42	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	18/12/85
	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	18/06/86
	7.62	7.81	7.99	8.19	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
CLASSIFICATIONS	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis	6.37	6.55	6.75	6.92	7.12	7.31	7.50	7.68	7.87	8.05	8.25	8.42	8.62	18/06/84
	6.62	6.80	7.00	7.17	7.37	7.56	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	8.67	8.87	18/12/84
*Apprenti-boucher	6.99	7.17	7.37	7.54	7.74	7.93	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.04	9.24	18/06/85
Concierge de jour	7.24	7.42	7.62	7.79	7.99	8.18	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.29	9.49	18/12/85
	7.49	7.67	7.87	8.04	8.24	8.43	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	18/06/86
	7.74	7.92	8.12	8.29	8.49	8.68	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	18/12/86
Boucher	7.25	7.42	7.62	7.79	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	8.92	9.12	9.29	9.50	18/06/84
	7.50	7.67	7.87	8.04	8.25	8.43	8.62	8.80	9.00	9.17	9.37	9.54	9.75	18/12/84
	7.87	8.04	8.24	8.41	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	9.91	10.12	18/06/85
	8.12	8.29	8.49	8.66	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	10.16	10.37	18/12/85
	8.37	8.54	8.74	8.91	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	10.04	10.24	10.41	10.62	18/06/86
	8.62	8.79	8.99	9.16	9.37	9.55	9.74	9.92	10.12	10.29	10.49	10.66	10.87	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après 4160 heures de travail cumulées.

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective:

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.40	5.65	5.80	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	5.70	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	18/06/85
	6.00	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	7.75	7.90	18/06/86

ANNEXE "B"

AUGMENTATIONS DE SALAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt dollars ($20.00) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de quinze dollars ($15.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de cinquante cents (0.50¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1984 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1984. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de trente-sept cents (0.37¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.
2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985: (suite)

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1985 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1985. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986: (suite)

1. (suite)

Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1986, reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1986 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1986. Cependant cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

MONTANT FORFAITAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

Tout salarié à temps plein au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de trois cent dollars ($300.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement trente (30) heures et plus par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent cinquante dollars ($150.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

B) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement moins de trente (30) heures par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent dollars ($100.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties s'entendent pour demander l'exclusion du personnel de Bureau dans les délais prévus au Code du Travail.

Signé à Granby, ce 20 ième jour du mois de juin de l'an mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 20 juin 1984.

2. La présente lettre d'entente s'applique à la classification de "concierge de jour" relevant du rayon de l'épicerie, laquelle classification sera dorénavant occupée nonobstant les dispositions des sous-paragraphes a) à i) inclusivement du paragraphe 5.10 de la présente convention collective par Monsieur Lucien Jutras.

3. Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à ladite classification de "concierge de jour", à l'exception des dispositions suivantes:

   - l'article IX - HEURES DE TRAVAIL au complet, sauf en ce qui concerne les paragraphes 9.05 et 9.07 qui, eux, s'appliquent;

   - les sous-paragraphes 10.01 b) et c);

   - le sous-paragraphe 11.04.

   Ces dernières dispositions sont remplacées par les suivantes:

   a) La semaine normale de travail du salarié classifié "concierge de jour" est de quarante (40) heures réparties en périodes quotidiennes normales de travail d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de huit (8) heures, sauf pour une (1) seule

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

---

3. a) (suite)

journée où le maximum est de dix (10) heures, du lundi au samedi inclusivement.

b) Tout travail effectué par le "concierge de jour" le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux et demi (1 1/2).

c) Le salarié classifié "concierge de jour" reçoit la prime prévue pour tout salarié de l'équipe de nuit, si tout son horaire de travail quotidien est effectué après la fermeture de l'établissement à la clientèle.

4. Les parties conviennent également que tout salarié qui remplace le "concierge de jour" pour maladie, accident et/ou toute autre absence temporaire n'est couvert que par la présente convention collective et non par la présente lettre d'entente qui, elle, ne s'applique que pour le "concierge de jour" actuel, soit Monsieur Lucien Jutras, ou son remplaçant sur une base permanente, advenant que cette dite classification devienne dépourvue de la présence de son titulaire de façon permanente, dans lequel cas, le paragraphe 5.10 a) à i) inclusivement s'applique, nonobstant les dispositions du paragraphe 2. de la présente lettre d'entente.

5. La date d'ancienneté de M. Lucien Jutras devient le 4 avril 1980.

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

SIGNE A GRANBY, Québec, CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'ANNEE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "E"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et la clause 5.10 e) 2. qui est une nouvelle clause de ladite convention, ladite clause 5.10 e) 2. s'applique néanmoins aux salariés à temps plein actuels mentionnés ci-dessous, selon le tableau suivant:

COMMIS:	lre journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Pierre Fontaine:	12-03-80	05-06-82	05-06-81
Denis Bédard:	06-08-81	06-03-82	02-11-81
Steve Taylor:	12-11-81	02-04-83	24-07-82
Carol Dionne:	13-03-80	17-12-83	17-12-82

ANNEXE "E" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.: (suite)

CAISSIERE:	lre journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Donna Vidal:	04-03-80	03-04-82	03-04-81

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

Richard Gagnon

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

Cécile Caron

Normand Boucher

Jean-Guy Provençal

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONGES ANNUELS PAYES EN 1984:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et les clauses 14.03 b) et 14.06 qui sont de nouvelles clauses, puisque modifiées, de ladite convention, lesdites clauses 14.03 b) et 14.06 s'appliquent néanmoins immédiatement, soit dès l'été 1984, à l'exception que l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévalant pour établir le choix des congés annuels payés pour 1984 comprend pour une dernière fois, soit jusqu'à la date du prochain choix de congés annuels payés des salariés à savoir le 1er mars 1985, les années de service des gérants, selon les spécifications suivantes:

- le gérant Roger Hamel choisit ses congés annuels parmi les bouchers;

- les gérants George Lacroix et George James choisissent leurs congés annuels parmi les commis;

- les gérants Danielle Gagnon, René Gagnon, Rika Beljaars et Normand Bisson choisissent leurs congés annuels parmi les caissières.

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "G"

FORMULE DE DISPONIBILITE

Nom du salarié à temps partiel: _____

Téléphone: _____

Classification: _____

Date d'ancienneté: _____

Date de remise à l'Employeur: _____

Date effective de la présente disponibilité: _____

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi

N.B.: Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible selon les heures d'ouverture de l'établissement à la clientèle par un "X".

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non-disponible par un "O".

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer la journée.

Signature du salarié: _____

1 copie à l'Employeur [ ] (Initiales du gérant de l'établissement)

1 copie au délégué d'Union [ ] (Initiales du délégué d'Union)

1 copie à être conservée par le salarié.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENU ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION."

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Tous les salariés à temps plein et à temps partiel, sans exception, retournent au travail à compter du 30 mai 1984 ou dès que possible en vertu de la cédule de travail établie à leur intention lors de cette même date et selon les besoins de l'Employeur, sans perte ni interruption d'ancienneté, de droits et/ou privilèges acquis, de même que sans qu'aucune mesure disciplinaire et/ou représaille de quelque nature que ce soit, ne soit prise contre l'un ou l'autre desdits salariés. A défaut de se présenter le 30 mai 1984, l'Employeur appliquera la clause 5.03, 5. à l'égard du salarié concerné.

   Compte-tenu que le retour au travail s'effectue un mercredi et que la cédule de travail en est par le fait même réduite et que, de plus, les besoins réels de l'Employeur face à sa clientèle sont difficilement prévisibles dans les circonstances, le choix des heures de travail de ladite cédule de la semaine finissant le 2 juin 1984 se fera dans chaque clas-

1. (suite)
sification par choix volontaire de la part de chaque salarié en suivant l'ordre d'ancienneté. Par contre, en ce qui concerne l'horaire de travail à être affiché le vendredi 1er juin 1984 pour la semaine suivante, de même que par la suite jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective, nonobstant les dispositions de la clause 21.02, toutes les dispositions de la convention collective antérieure signée le 25 janvier 1982 concernant les heures de travail, de même que toutes les autres dispositions prévues dans les articles, clauses et annexes faisant partie intégrante de ladite convention collective antérieure sont extensionnées et demeurent également en vigueur jusqu'à la signature de ladite nouvelle convention collective.

De plus, l'Employeur et l'Union conviennent qu'aucune action légale et/ou poursuite judiciaire en dommages et intérêts et/ou de tout autre ordre ainsi que toute demande faite au Ministère du Travail n'est et/ou ne sera intentée contre l'Employeur, l'Union, ses mandataires, ses représentants, ses membres et/ou contre l'un ou l'autre des salariés, ou sera retirée le cas échéant.

Il est de même entendu que chaque partie assume les frais et dépends judiciaires qui ont été, sont ou seront encourus, par le moyen de poursuites judiciaires lors du conflit et qu'en aucun cas une des parties n'exigera de l'autre des frais ou dépends adjugés en justice.

2. L'Employeur convient que tout salarié à temps plein ou à temps partiel à son service en date du 26 mars 1984 est considéré comme ayant terminé sa période de probation et qu'advenant que l'Employeur doive procéder à des mises à pied, la procédure à cet effet prévue à la présente convention collective est appliquée.

3. Les parties s'engagent à signer la convention collective au plus tard le ~~18~~ 20 juin 1984.

4. Le présent protocole de retour au travail entre en vigueur à compter de la date de sa signature par les parties.

En foi de quoi, les parties signent à Granby (Québec) ce trentième jour du mois de mai mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR L'UNION:

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 08 001

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 06818-9

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19471-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-06-20	84-07-09		84-06-18	87-06-18		36

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce, local 504 TUAC 1576 O. rue King, ste 203 Sherbrooke, QC. J1J 2C3	☐ Déposant Provigo Gagnon Inc 65 rue Evangéline Granby, QC. J2G 6N4
☒ Déposant, si autre que les parties Guy & Gilbert Avocats Att: Me Yves Lebrun Place Mercantile 770 Sherbrooke O. bureau 2200 Montréal, QC. H3A 1G1	Région 06-01 Activité 6328 (8) Affiliation 10

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg — Date: 84-08-01

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

003 (113)

RECHERCHE

de l'Alimentation et du Commerce, F.A.T.,
C.O.I., C.T.C., F.T.Q., C.T.H.Y.

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

Copie conforme
Yves Lebrun
Guy + Gilbert

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: PROVIGO GAGNON INC.

ou ses successeurs

ayant son établissement situé au
65 rue Evangéline
Granby, (Québec)
J2G 6N4

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

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

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

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

'84 JUL -9 13:13

TABLE DES MATIERES

		Page
	INTERPRETATION DES TERMES	1
	NOTES	2
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION ...	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	9
ARTICLE V	ANCIENNETE	12
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI .	23
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	24
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	26
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	27
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	34
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	36
ARTICLE XII	SALAIRES	38
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	40
ARTICLE XIV	CONGES ANNUELS PAYES	41
ARTICLE XV	JOURS FERIES	45
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	47
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	48
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	48
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	55
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	55

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	56
ANNEXE "A"	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES - Salariés à temps plein	58
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel	60
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective	62
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS DE SALAIRE - I - SALARIES A TEMPS PLEIN ...	63
	AUGMENTATIONS DE SALAIRE II - SALARIES A TEMPS PARTIEL	66
	MONTANT FORFAITAIRE	70
ANNEXE "C"	LETTRE D'ENTENTE	71
ANNEXE "D"	LETTRE D'ENTENTE	72
ANNEXE "E"	LETTRE D'ENTENTE	75
ANNEXE "F"	LETTRE D'ENTENTE	77
ANNEXE "G"	FORMULE DE DISPONIBILITE	78
	PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL	79

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié à temps plein:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base hebdomadaire, i.e. pour quarante (40) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base horaire, i.e. moins de quarante (40) heures par semaine.

D) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après et situé au 65 rue Evangéline, Granby, (Québec).

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.

G) Jour:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jours ouvrables:

Pour les fins de la présente, les jours ouvrables sont les jours où l'établissement est ouvert à la clientèle.

I) Mise à pied: (salarié à temps plein)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié à temps plein pour manque de travail.

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

Absence totale d'heures de travail au cours d'une semaine pendant une période de quatre (4) semaines consécutives. La variation des heures en plus ou en moins au cours d'une semaine ne compte pas comme mise à pied.

NOTES

a) Masculin - féminin:

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

Pluriel - singulier:

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

b) Annexes:

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

c) Langue officielle de travail:

Il est convenu que seul le texte français de la convention est considéré comme officiel et la langue de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite entre l'Employeur et ses salariés.

d) Titres et sous-titres:

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

e) Législation supérieure à la convention:

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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 de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

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

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

1.03 Une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

1.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent pas de travail manuel dans l'établissement, à l'exception du

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 a) (suite)

gérant de l'établissement et des gérants de rayons, de même qu'à l'exception des directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, incluant ce dernier.

En ce qui concerne les directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, le travail manuel effectué par eux ne doit d'aucune façon causer la mise à pied d'un salarié à temps plein ou à temps partiel.

Quant au personnel de bureau, il ne peut effectuer que le travail manuel et/ou l'entraînement relié à sa tâche administrative.

b) Aucun représentant de fournisseurs n'exécute du travail manuel, à l'exception des comptoirs de fabrication de pizzas, des épices et des étalages de produits non-comestibles (rack-jobbing). De plus, un représentant de fournisseurs peut travailler pour vérifier les codes de ses produits, mais ne peut remplir les tablettes.

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

d) Les représentants (vendeurs ou fournisseurs) de pain, pâtisserie, croustilles, liqueurs et bière peuvent placer leur marchandise respective dans les tablettes seulement lorsqu'ils viennent la livrer, par contre, tout remplissage subséquent des tablettes de ces mêmes produits est effectué par les salariés.

e) Un représentant (vendeur ou fournisseur) peut travailler à monter les étalages spéciaux (mass display) pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont une copie est remise au délégué d'Union.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

f) Le "lay-out" et le "line-up" peuvent être effectués par des gens exclus de l'unité d'accréditation, mais les salariés doivent toutefois vider, nettoyer et remplir les tablettes. Cependant dans les cas de changements majeurs (c'est-à-dire mise en place de nouveaux équipements et/ou nouvel aménagement d'une section (soit un côté d'allée au complet), les salariés ne font que participer à vider, nettoyer et remplir les tablettes.

1.05 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.04, il doit calculer au taux du salaire horaire régulier du plus haut poste syndiqué du rayon en cause toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés à temps plein présents sur les lieux au moment de l'infraction et normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.06 Aucun salarié à temps plein n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

1.07 L'Employeur fournit à l'Union une liste incluant les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés, ainsi que leur fonction et l'Union fournit à l'Employeur 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.

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 sans s'y limiter:

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

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

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

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

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

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

L'Employeur utilise ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective et s'il vient en contravention avec les dispositions de la convention ou s'il crée une injustice, la procédure de grief et d'arbitrage peut s'appliquer.

2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de discuter avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question du salaire de ce nouveau poste et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.02 (suite)

L'Employeur informe le délégué d'Union au moins cinq (5) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable et proportionnelle aux changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place dans le rayon afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques n'est une cause de licenciement ou de congédiement pour le salarié en place qu'en tout dernier recours. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective pourvu qu'il puisse accomplir immédiatement le travail de celui qu'il veut déplacer.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

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

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" indiquant:

- le nom et l'initiale du salarié;
- les contributions syndicales pour chaque salarié pour le mois courant;
- le code du statut du salarié.

S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, numéro d'assurance sociale, sa date de naissance, sa date d'emploi et si un salarié termine son emploi, la date de sa cessition d'emploi.

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

3.06 Toute retenue syndicale non-prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

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

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps, après avoir signalé leur présence à l'Employeur, pour visiter les salariés et constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Cependant, l'Union convient que le représentant syndical collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.02 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...) sauf si l'absence coïncide avec les congés annuels payés d'un salarié du même rayon. Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait pas laissé.

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

1. Ces jours ne doivent pas coïncider avec la veille ou le lendemain d'un congé férié et ce permis d'absence n'est pas accordé du 1er juin au 1er septembre, ni du 10 décembre au 10 janvier.

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

3. Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) pour chaque activité.

4. Le nombre de jours ainsi utilisés pour activités syndicales ne doit pas dépasser quinze (15) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble de l'unité de négociation.

4.03 Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union peut demander 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, qui ne doit pas dépasser un (1) jour ouvrable. Un avis d'un (1) jour au minimum doit être donné à cet effet.

4.04 Un (1) délégué et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 (suite)

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. 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 désigné.

L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

4.05 Le délégué d'Union peut, durant les heures de travail, s'occuper de l'application de la convention collective, enquêter à cette fin et/ou soumettre un grief pour tout salarié. Il doit demander la permission de quitter son travail sans perte de salaire à son gérant de rayon ou au gérant de l'établissement. Cette permission ne lui est pas indûment refusée. Cependant, l'Union convient que le délégué d'Union collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.06 a) Le comité de négociation de l'Union est formé d'un permanent syndical et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation.

b) Ces membres du comité de négociation, ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective à l'exception

4.06 b) (suite)

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

4.07 a) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage dans la salle de repas des salariés.

b) L'Union s'engage à remettre copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués sur les lieux de travail.

4.08 L'Employeur s'engage à défrayer:

a. les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective;

b. deux cents dollars ($200.00) pour les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, à compter du début de sa première journée au travail, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.03 de la présente convention collective.

b) 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 de département) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est dès lors définie telle que décrit à la clause 5.01 a) de la présente convention collective 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, les promotions et la distribution du temps supplémentaire.

c) Les quarante-cinq (45) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié à temps plein constituent une période de probation et les deux cent soixante-quinze (275) premières heures d'emploi travaillées de tout nouveau salarié à temps partiel constituent sa période de probation. Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

d) Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps plein et celle d'un salarié à temps partiel et que celle-ci est égale, l'ancienneté du salarié à temps plein prime.

e) A compter de fin janvier 1985, s'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté de deux (2) salariés de même statut et que celle-ci est égale, la priorité est déterminée une fois par année, soit avant l'émission des listes d'ancienneté, par un tirage au sort en présence du délégué d'Union ou, en son absence, de l'assistant-délégué d'Union. Cette priorité

5.01 e) (suite)

demeure effective jusqu'au tirage au sort de l'année suivante.

f) Une fois par année, soit vers le 1er février, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour les salariés à temps plein et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant, par ordre d'ancienneté:

- nom et initiale du salarié;
- sa date d'embauche;
- son ancienneté générale d'établissement;
- le rayon où le salarié travaille;
- son ancienneté dans ce rayon;
- la classification du salarié.

g) Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement pendant trente (30) jours durant les mois de février et mars. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit pendant la période d'affichage de la liste.

5.02 a) Un salarié conserve et accumule son ancienneté générale d'établissement et de rayon dans les cas suivants:

1. Absences syndicales prévues à l'article IV.
2. Absences sans paie produites par une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois consécutifs pour le salarié à temps plein, et huit (8) mois consécutifs pour le salarié à temps partiel.
3. Congés sans paie prévus aux sous-paragraphes 5.03, 4. a), b) et 5.
4. Absences pour maladie ou accident prévues au sous-paragraphe 5.03 6.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 a) (suite)

5. Absences disciplinaires.

6. Congés annuels payés.

7. Jours fériés.

8. Congés sociaux prévus à l'article XVI.

9. Permis d'absence sans paie prévus à l'article XVII.

10. Congé de maternité.

b) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 4., 6., 7., 8., et 10. ci-haut mentionnés, comme 100% de l'assurance-salaire est payé par le salarié à temps plein ou par le salarié à temps partiel éligible, selon le cas, et 100% de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie est payé par l'Employeur, les assurances entières sont maintenues.

c) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 5. (au-delà d'une semaine), 1. et 3. ci-haut mentionnées, l'Employeur maintient l'assurance-vie et l'assurance-maladie parce que les salariés à temps plein ou les salariés à temps partiel éligibles, selon le cas, s'engagent, par la présente convention, à rembourser l'Employeur des primes versées. A la limite, si l'Employeur ne s'est pas entendu autrement avec le salarié sur le mode de remboursement, l'Employeur peut se rembourser à même la paie des congés annuels dûs.

d) L'Employeur maintient sa participation (sans remboursement de la part du salarié) aux assurances vie et maladie durant le délai de carence de l'assurance-salaire.

5.03 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:

1. S'il est dûment congédié par l'Employeur. Cependant, s'il devait être réinstallé par l'application de la procédure de griefs ou d'arbitrage, le temps écoulé entre son départ et sa réinstallation continue de

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 (suite)

1. (suite)

s'accumuler dans son ancienneté.

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

3. a) Si un salarié à temps plein a été mis à pied pendant une période continue de douze (12) mois, sauf, si durant cette période, ce même salarié est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06, dans lequel cas, la clause 5.07 s'applique.

b) Si un salarié à temps partiel a été mis à pied pendant une période continue de huit (8) mois.

4. a) Si un salarié à temps plein s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail selon la cédule de travail, plus de trois (3) fois consécutives, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

5. A défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie remise le jour même au délégué d'Union ou, en son absence à l'assistant-délégué d'union. Le calcul débute à compter de la date estampillée par le Bureau de Poste.

6. Toute absence pour maladie ou accident de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

5.04 a) Lorsque l'Employeur doit procéder à des mise à pied, il le fait dans le rayon où il manque de travail. Les salariés en sont affectés selon leur ancienneté en rayon d'abord.

b) Les rayons dont on fait mention ci-haut sont:

- viande;
- épicerie;
- fruits et légumes;
- service et caisses;
- boulangerie;
- charcuterie.

c) L'ancienneté prévaut dans tous les cas de réduction du personnel en tenant compte d'abord de l'ancienneté de rayon avant l'ancienneté générale d'établissement. Le salarié mis à pied doit déplacer un autre salarié de son rayon détenant une ancienneté de rayon inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir. Sinon, le salarié doit déplacer un salarié de tout autre rayon détenant une ancienneté générale d'établissement inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

d) Le salarié déplacé a le droit de déplacer selon la même procédure que celle qui l'a affecté.

e) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, pourvu qu'ils possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir. Si un salarié ne peut se présenter à un rappel au travail parce qu'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, il doit faire la preuve de telle impossibilité physique, à défaut de quoi, les dispositions de l'article 5.03 sous-paragraphe 5 s'appliquent. Si ladite impossibilité physique

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 e) (suite)

est prouvée et se termine le salarié retourne au travail dès qu'il lui est possible de le faire, pourvu qu'il avise l'Employeur dans un délai égal à celui que ce dernier doit donner au salarié qui occupe la position qu'il revendique.

f) Le salarié qui, suite à un déplacement causé par une mise à pied ou un avis de rappel après une mise à pied, occupe un poste autre que le poste antérieur qu'il détenait avant la mise à pied, est réintégré dans son poste antérieur dès qu'il y a ouverture dans ce dernier par préférence sur tout salarié.

5.05 a) Tout salarié à temps plein qui est mis à pied, reçoit un préavis d'une (1) semaine. A défaut de préavis, l'Employeur paie la semaine normale de travail malgré la mise à pied. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

b) Tout salarié à temps partiel qui est mis à pied reçoit un préavis égal à sa moyenne hebdomadaire d'heures travaillées au cours des trois (3) derniers mois précédant sa mise à pied ou est payé l'équivalent. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

c) Pour le salarié à temps plein, un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant et copie est remise simultanément au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas.

d) Pour le salarié à temps partiel, l'Employeur peut l'aviser par téléphone et doit remettre au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas, une confirmation de l'avis indiquant la date du début de la mise à pied.

e) Les dispositions ci-dessus relatives au préavis ne s'appliquent pas lorsque l'Employeur est dans une position où il lui est impossible de continuer ses opérations à cause d'un

5.05 e) (suite)

cas de force majeure tel que l'incendie, l'inondation, tornade, etc.

5.06 a) Si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il conserve son même salaire et il continue à progresser dans sa même échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

b) Par contre, si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail, et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la nouvelle classification qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

c) 1. Si un salarié à temps plein est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié, s'il ne peut déplacer un autre salarié à temps plein, a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel, et ce, dans une classification égale ou inférieure à celle qu'il détenait dans l'établissement de l'Employeur.

2. Il conserve et accumule son ancienneté de temps plein pour un rappel et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour les heures disponibles, et conserve son salaire de salarié à temps plein au prorata des heures travaillées, s'il travaille dans une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, mais il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

5.06 c) (suite)

3. Dans le cas d'un salarié à temps plein en mise à pied qui travaille à temps partiel dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la classification de temps partiel qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si, en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

4. Si le seul travail disponible est un travail à temps partiel, le salarié est obligé de le prendre, en autant que sa rémunération représente au moins l'équivalent des prestations d'assurance-chômage auxquelles il aurait droit.

5.07 Si un salarié à temps plein, mis à pied par suite de manque de travail, est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06 ci-haut, et ce, pour une période de douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à la clause 5.03 3), à l'échéance de ladite période, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté de salarié à temps plein pour les heures disponibles, tel que déterminé à 5.06 et conserve son salaire au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire appropriée s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

5.08 L'embauche d'un nouveau salarié à temps plein ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié à temps plein de façon permanente constituent des mutations qui équivalent à des promotions et sont soumises aux règles d'application de la clause 5.10.

5.09 Pour tout poste temporairement dépourvu de la présence de son titulaire, l'Employeur désigne le salarié de son choix, en autant que le fait que ce salarié choisi par l'Employeur ait occupé cedit poste n'intervienne pas ou ne soit pas invoqué ou considéré au détriment de l'ancienneté lorsqu'il s'agit de combler ce même poste, s'il devient vacant en permanence.

5.10 a) Dans le cas de poste vacant de façon permanente, y compris la création d'un poste à l'intérieur de l'unité de négociation, et que cedit poste ne soit pas susceptible à un rappel et/ou à une réintégration suite à une mise à pied, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des salariés qui postulent en autant qu'ils puissent remplir les tâches selon les exigences normales de la fonction.

b) L'avis de cette vacance est affiché pendant sept (7) jours de calendrier et les salariés intéressés inscrivent leur nom sur la feuille d'affichage.

c) Dans le choix du candidat, les salariés à temps plein ont la priorité. Une fois cette priorité épuisée, l'Employeur procède ensuite parmi les salariés à temps partiel, lesquels ont la priorité sur tout nouveau salarié pour tout poste vacant parmi les salariés à temps plein, en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche à remplir, et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 (suite)

d) Si aucun salarié ne s'est porté candidat ou si parmi les candidats il ne s'en trouve aucun qui satisfasse aux exigences normales des tâches à accomplir, l'Employeur peut remplir le poste par l'embauchage d'un nouveau salarié.

e) 1. Un salarié à temps plein qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps partiel, ou à l'inverse, un salarié à temps partiel qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps plein, transporte, dans son nouveau statut, l'ancienneté qu'il a accumulée jusqu'alors à laquelle il ajoute, pour l'avenir, l'ancienneté qu'il acquiert.

2. Nonobstant le sous-paragraphe 1. qui précède, lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié à temps plein, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié à temps plein et son ancienneté est déterminée de la façon suivante: il obtient un crédit de cinquante pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel, jusqu'à un maximum d'un (1) an d'ancienneté avec tous les droits et avantages que cela comporte.

Par contre, aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié à temps plein.

De plus, tous les autres bénéfices (ex: durée et paie de vacances, boni de Noël, etc.) sont calculés en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

f) Dans le cas de promotion suite à l'affichage, une période d'essai maximale de vingt (20) jours travaillés (160 heures travaillées) est accordée au salarié. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire retourner à son ancien poste après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur il peut décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne rencontre pas les exigences normales du poste auquel il est affecté.

5.10 f) (suite)

Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, l'Employeur choisit un autre candidat qui a postulé sur le même affichage selon les dispositions des sous-paragraphes 5.10 a) et c).

g) Au cours de la période d'essai ci-haut mentionnée, le salarié reçoit dès la date du début de sa période d'essai, le taux de salaire de sa nouvelle classification tel que prévu à la clause 12.06 de la présente convention collective et si son nouveau taux n'est pas le taux maximum de cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle tel que prévu aux clauses 12.06 et 12.05.

h) Si l'Employeur embauche un nouveau salarié, ce dernier n'est sujet qu'à la période normale de probation, sans période d'essai additionnelle.

i) Un salarié en période d'essai aux termes de la clause 5.10 f) ne peut postuler sur aucun affichage.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 (suite)

b) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.

5.12 Si l'Employeur doit appliquer l'article 45 de la Loi 49, il doit aviser l'Union en même temps que le Ministre.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Lorsque l'Employeur veut rencontrer un salarié dans le but d'appliquer une mesure disciplinaire quelconque (réprimande, avis, suspension ou congédiement), le salarié a le droit d'être accompagné, s'il le désire, de son délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, de son assistant-délégué d'Union.

S'il y a un document remis au salarié, une copie est aussi remise au délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, à l'assistant-délégué d'Union, simultanément, qu'il soit ou non présent à l'entrevue, et une autre copie est adressée à l'Union.

b) Tout document disciplinaire doit être remis au salarié concerné dans les quatorze (14) jours après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans ledit document, connaissance dont la preuve lui incombe, ou dans les quatorze (14) jours suivant la fin d'une enquête, s'il y a lieu, ou au retour au travail du salarié, si entretemps ce dernier a été absent pour quelque raison que ce soit.

c) Tout document disciplinaire, doit contenir les raisons qui le motivent. De plus, tout avis de suspension doit contenir les dates de début et de fin de celle-ci; de même, tout avis de congédiement doit contenir la date de début de celle-ci.

d) Tout document disiciplinaire apparaît au dossier du salarié, et une réprimande verbale

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

6.01 d) (suite)

est notée par écrit au dossier également, en autant que le salarié ait été rencontré, tel que prévu à la clause 6.01.

6.02 La rétrogradation n'est pas appliquée comme mesure disciplinaire.

6.03 a) L'avis disciplinaire ou la suspension, sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité de l'infraction reprochée et du dossier du salarié.

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

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

6.05 La signature d'un salarié sur tout document et/ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.06 L'Employeur convient que le salarié a droit de regard sur son dossier disciplinaire deux (2) fois par année, en autant que le salarié donne à l'Employeur une (1) semaine de préavis à cet effet.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de désaccord relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

Le salarié et/ou le délégué d'Union seul ou accompagné, s'il le désire, du représentant syndical doit soumettre le grief verbalement à son gérant de l'établissement dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief. Le gérant de l'établissement a sept (7) jours pour répondre au 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 quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement a dix-sept (17) jours pour rendre sa décision par écrit.

7.04 a) L'Union, lorsqu'il s'agit d'un grief collectif ou d'un désaccord (7.01) sur un point concernant les deux (2) parties aux présentes en tant que parties, peut soumettre un grief à compter de la deuxième étape.

b) Si un grief est présenté directement à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief.

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

7.06 Aux fins d'informations ou de discussion d'un grief, le gérant produit l'information nécessaire et disponible relative audit grief.

7.07 Dans les cas où un salarié ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective dont la preuve lui incombe, les

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.07 (suite)

délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de vingt-et-un (21) jours, dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 a) 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.

b) Pour les griefs de suspension et de congédiement, si l'arbitre nommé ou désigné pour entendre le grief fixe une date d'audition survenant plus de trois (3) mois après la nomination ou désignation, un autre arbitre est immédiatement nommé ou désigné et le premier est dessaisi du grief. Par contre, les parties s'entendent pour mentionner dans la correspondance avec l'arbitre et/ou le Ministre le délai de trois (3) mois pour fixer l'audition comme condition de la nomination ou de la désignation et elles en font une condition de nomination ou de désignation.

8.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention. En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte-tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Si l'arbitre décide de la réintégration d'un salarié, le remboursement de salaire s'il y a lieu, doit tenir compte de ce que le salarié a gagné ailleurs dans l'intervalle.

8.03 A la suite de sa rencontre avec les parties, l'arbitre a jusqu'à trente (30) jours pour ren-

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.03 (suite)

dre sa décision qui est finale et lie les parties et le ou les salariés concernés.

8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre et paie entièrement les témoins qu'elle fait entendre.

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

ARTICLE 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, l'horaire normal de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

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

d) Si le salarié est rappelé au travail ou qu'il doit revenir au travail après une absence, il doit donner un préavis de retour de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur s'il n'était pas cédulé. Par contre, s'il était cédulé, le salarié doit aviser avant quinze heures (15h00) la veille de son retour, sinon il doit attendre la prochaine journée de travail cédulée.

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) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.04 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 b) (suite)

que celle de 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 de tous les salariés à temps plein de jour est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs autant que possible.

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

b) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

c) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum, les lundi, mardi, mercredi et samedi et de dix (10) heures maximum les jeudi et vendredi et de trois (3) heures minimum.

d) Les heures normales des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures (7h00) et dix-huit heures et trente minutes (18h30) et le samedi trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement à la clientèle sauf les exceptions suivantes:

1. Les salariés à temps plein de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

2. Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler un maximum de trois (3) soirs par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30), ces soirs-là l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

9.03 d) (suite)

3. Durant la période des Fêtes (i.e. du 11 décembre au 24 décembre), les salariés à temps plein de jour peuvent être programmés pour travailler deux (2) soirées par semaine.

4. Les heures du début de la journée peuvent être plus tôt pour les salariés suivants seulement, et ce, que lorsqu'il n'y a pas d'équipe de nuit:

   a) Boulangerie: 5h00 a.m.

   b) Réception: 6h00 a.m.

   Par contre, pour les salariés de la Boulangerie, l'heure du début de la journée peut être fixée à 6h00 a.m., même s'il y a une équipe de nuit.

9.04 a) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps plein de nuit est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) journées consécutives, à savoir quatre (4) journées de huit (8) heures ou moins et d'une (1) seule journée où le maximum est de dix (10) heures.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous les salariés à temps plein de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

b) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel de nuit est de moins de quarante (40) heures. Aucun salarié à temps partiel n'est programmé plus de cinq (5) journées par semaine s'il travaille à l'équipe de nuit.

Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés à temps partiel de nuit peuvent être de dix (10) heures maximum pour deux (2) journées, et de huit (8) heures maximum pour toutes les autres journées de la semaine, et de trois (3) heures minimum.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous

9.04 b) (suite)

les salariés à temps partiel de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

c) Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre vingt-et-une heures (21h00) et neuf heures (9h00) le lendemain matin.

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

e) 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. S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat par ordre d'ancienneté, l'Employeur, affecte selon l'ordre inverse d'ancienneté, les salariés requis pour remplir ces mêmes postes, compte-tenu des classifications requises.

f) Le salarié 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 au moins quatre (4) semaines à l'avance, 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 nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé et ce dans la semaine qui suit la fin de chaque trimestre opérationnel dont les dates sont déterminées au début de chaque année de calendrier et remises au délégué d'Union.

g) Aucun salarié ne travaille seul la nuit.

h) Aucune femme ne travaille la nuit sans son consentement.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 a) L'horaire de travail indiquant le nom, l'initiale et la date d'ancienneté du salarié est affiché avant midi (12h00), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante.

b) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12h00) et dix-sept heures (17h00).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire affiché et une copie remise au délégué d'Union.

c) Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que dix-sept heures (17h00) sauf dans le cas des salariés à temps partiel qui eux peuvent être avisés la veille de chaque jour programmé de tout changement à leur horaire affiché.

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

e) La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel se font de la façon suivante:

1. Le salarié à temps partiel, doit au plus tard le lundi suivant la date de la signature de la présente convention collective, remplir une "formule de disponibilité", telle qu'elle apparaît à l'Annexe "G", en indiquant son nom, sa date d'ancienneté, sa classification et les jours et heures de la semaine où il est disponible pour travailler, le tout en trois (3) exemplaires et en remettre deux (2) copies au gérant de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union le jour même. Cette disponibilité ne s'applique qu'à compter du dernier lundi du mois de ladite signature.

Par la suite, le salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en remplissant une nouvelle "formule de disponibilité" tel qu'établi au tableau suivant:

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 1. (suite)

Date limite de remise de la "formule de disponibilité":	Date de mise en vigueur de la "formule de disponibilité":
a) 2e lundi d'août	4e lundi d'août
b) 2e lundi d'octobre	4e lundi d'octobre
c) 4e lundi de novembre	2e lundi de décembre
d) 4e lundi de janvier	2e lundi de février
e) 2e lundi d'avril	4e lundi d'avril
f) 2e lundi de juin	4e lundi de juin

L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel les "formules de disponibilité".

2. Dans le cas d'un nouveau salarié à temps partiel embauché entre la remise de deux (2) "formules de disponibilité", l'Employeur doit respecter en premier lieu la "formule de disponibilité" déjà en vigueur de tous les salariés à temps partiel et par la suite, accorder des heures de travail selon la disponibilité et l'ancienneté du nouveau salarié à temps partiel.

3. Le salarié à temps partiel doit respecter la disponibilité qu'il remet pour la période établie au tableau précédent. Advenant le non-respect d'une partie ou de la totalité des jours ou heures de sa "formule de disponibilité" le salarié à temps partiel voit rayer de sa "formule de disponibilité" effective la journée complète où les heures n'ont pas été respectées pour le reste de la période établie au tableau précédent, à moins que cette absence en soit une prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident. Dans ce dernier cas, le salarié à temps partiel ne perd que la ou les journée(s) de ladite absence prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident.

4. L'Employeur doit utiliser les "formules de disponibilité" pour distribuer les heures de tra-

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 4. (suite)

vail aux salariés à temps partiel de la façon suivante: dans chacune des classifications, le plus ancien salarié à temps partiel est programmé le premier et ainsi de suite pour les autres dans la même classification, en autant que le ou les salarié(s) à temps partiel soi(en)t disponible(s) pour effectuer le travail requis selon leur "formule de disponibilité."

De plus, les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification, en commençant par le rayon d'origine du salarié à temps partiel, et ensuite dans les autres rayons de l'établissement de façon à procurer au salarié à temps partiel le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant qu'il puisse effectuer le travail à accomplir et qu'il soit disponible selon sa "formule de disponibilité."

f) Pour les salariés à temps plein, les périodes non-travaillées sont identifiées ainsi:

CH: Congé hebdomadaire JF: Jour férié.

Les autres absences sont identifiées de façon appropriée et constante.

9.07 Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de temps. Il doit pointer exactement lorsqu'il est prêt à commencer son travail selon sa programmation. Seules les heures pointées ou initialées par le gérant de rayon sont payées. Toute fraude est sujette à mesures disciplinaires pouvant aller au congédiement.

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

9.08 a) L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés à temps plein. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou programmés de façon à déplacer ou priver un salarié à temps plein ou d'empêcher l'embauche d'un salarié à temps plein.

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne quarante (40) heures et plus pendant huit (8) semianes consécutives, à l'exception

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 b) (suite)

d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de congés annuels payés ou de congé de maternité, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié à temps plein selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou congés annuels payés ou congé de maternité, tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié 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 pour commencer au plus tôt à onze heures et trente minutes (11h30) pour se terminer au plus tard à quatorze heures et trente minutes (14h30). Par contre, cette période de dîner peut être prise à onze heures (11h00) par le salarié entré au travail avant huit heures (8h00).

c) La période de souper est prévue pour commencer au plus tôt à seize heures et trente minutes (16h30) et se terminer au plus tard à dix-neuf heures et trente minutes (19h30). Par contre, cette période de souper peut être prise à seize heures (16h00) par le salarié entré au travail ou ayant dîné à onze heures (11h00).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une heure pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail. Cette période de repas n'est pas payée.

10.03 En aucun cas, un salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.04 a) Le salarié à temps plein a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail, et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

b) Le salarié à temps partiel a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pour chaque tranche de trois heures programmées et/ou devant être effectuées. Ces pauses sont prises à raison d'une (1) pause l'avant-midi et d'une (1) pause l'après-midi, mais pas de pause le soir.

c) Autant que possible, les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne de travail. Le moment de la prise de cette période est déterminée par le gérant de rayon.

10.05 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant trois (3) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire, sauf si cet arrêt est remplacé par une période de repas non-payée d'une (1) heure.

10.06 a) En autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X, incluant les repas sont accordées sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" sauf dans les cas fortuits.

b) Pour les salariés de nuit, il est défendu de sortir de l'établissement durant leur horaire de travail sauf en cas d'urgence, par contre, ils peuvent se servir du four micro-ondes du rayon de la pâtisserie.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

b) Le salarié à temps partiel est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures par jour les lundi, mardi, mercredi et samedi et en plus de dix (10) heures par jour les jeudi et vendredi.

c) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent quarante (40) heures par semaine ou en excédent du nombre normal de jours ou d'heures prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux et demi (1 1/2).

d) Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1 1/2) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire autorisé.

e) A la sixième (6ième) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première (1ère) minute de surtemps.

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

b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6ième) journée travaillée mais non-programmée est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

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

11.04 Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux double.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

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 sus de ces quatre (4) heures.

11.06 Les heures supplémentaires sont compensées en argent.

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement cette journée-là, est assuré de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à trois (3) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique s'il y a lieu.

11.08 Lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, l'Employeur prévient aussitôt que possible les salariés impliqués.

11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire et/ou un rappel au travail:

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

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaire, ainsi que le montant forfaitaire, apparaissent à l'annexe "B", laquelle fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Les salariés sont payés sous enveloppes ou par chèque le jeudi avant dix-sept heures (17h00) à chaque semaine pour la semaine précédente. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le jeudi, elle est distribuée aussitôt que possible le lendemain, et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

Si le jeudi est un jour férié et chômé, la paie est distribuée le mercredi. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le mercredi, elle est distribuée aussitôt que possible le vendredi et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

b) Le paiement des congés annuels payés et/ou du boni de Noël et/ou la liquidation des absences-maladies sont remis au salarié sur des paies différentes de la paie normale.

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales, avances salariales consenties au salarié, chèque sans provision émis par le salarié, commandes du salarié qui n'ont pas été payées.

12.04 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur le lundi suivant, soit sa date anniversaire d'ancienneté pour le salarié à temps plein, soit le nombre d'heures de travail cumulées requises pour le salarié à temps partiel.

12.05 Tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum, tel que prévu à la clause 12.04.

12.06 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté pour un salarié à temps plein, ou à ses heures de travail cumulées pour un salarié à temps partiel, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour un salarié à temps plein, ou les heures de travail cumulées requises pour un salarié à temps partiel, pour justifier ce taux. Dans un tel cas, cedit crédit d'ancienneté ou d'heures de travail cumulées, selon le cas, n'est considéré que comme un crédit d'expérience, lequel ne change pas l'ancienneté réelle du salarié.

12.07 a) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille dans une

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 a) (suite)

classification inférieure à la sienne, sauf dans les cas de mise à pied tels que prévus aux clauses 5.06 et 5.07 de la présente convention collective, et sauf dans le cas d'un affichage (5.10) et du 12.08.

b) Le salarié affecté par l'Employeur à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour trois (3) jours ou plus, incluant le congé hebdomadaire, reçoit une prime de quarante cents (0.40¢) l'heure pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification où il est affecté.

c) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un jour férié, si un tel jour férié ou temps supplémentaire tombe durant une période de remplacement.

d) Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une fonction exclue de l'unité de négociation, il conserve et bénéficie au moins de tous les droits et privilèges de la convention. Un salarié de l'unité de négociation peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité de négociation.

12.08 Si un salarié demande d'être rétrogradé, et que l'Employeur accepte, il reçoit le taux de salaire établi par le sous-paragraphe 5.06 b) ou 5.06 c) 3., selon le cas.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

a) A compter du 18 juin 1984, tout salarié de l'équipe de nuit reçoit une prime de soixante-cinq cents (0.65¢) l'heure, et à compter du 18 juin 1985, soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.01 (suite)

b) Le salarié faisant régulièrement partie de l'équipe de nuit reçoit sa prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans sa paie de congés annuels payés ou de jours fériés payés.

13.02 Lors de la remise de la première paie qui suit le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés ayant plus de trois (3) mois d'ancienneté au ler décembre de l'année en cours et ce boni est calculé de la manière suivante:

a) Le salarié à temps plein qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au ler décembre de cette même année et qui a travaillé et/ou a été payé pour une période de six (6) mois et plus au cours des douze (12) mois précédant le ler décembre de l'année en cours, reçoit une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire normal et régulier en date du ler décembre.

b) Le salarié à temps plein qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté au ler décembre de cette même année ou qui n'a pas travaillé et/ou n'a pas été payé pour au moins six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le ler décembre de l'année en cours, et tout salarié à temps partiel reçoit deux pour-cent (2%) de son salaire total gagné entre le ler décembre de l'année précédente et le ler décembre de l'année en cours.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES

14.01 a) L'Employeur accorde des congés annuels payés selon les critères suivants:

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.01 a) (suite)

Durée de service au ler mai (ancienneté)	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps plein	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps partiel
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 durant l'année de référence.
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.
Cinq (5) ans et plus	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.

b) L'admissibilité pour les congés annuels payés est basée sur l'ancienneté générale d'établissement au ler mai de chaque année.

c) Le calcul des pourcentages des salaires de congés annuels payés s'effectue sur les gains totaux payés par l'Employeur durant l'année de référence qui est du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.02 Les salariés reçoivent leur salaire de congés annuels payés avant leur départ pour ces derniers.

14.03 a) Les salariés à temps plein choisissent leurs dates de congés annuels payés entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des congés annuels payés des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés à temps plein.

b) Le choix des congés annuels payés se fait parmi les salariés de chaque classification séparément, en tenant compte de l'exception prévue à la clause 14.06, et l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévaut pour établir ce choix.

14.04 Les dates de congés annuels payés de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage dans l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année pour les salariés à temps plein et au plus tard le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer le temps des congés annuels payés après le 30 avril pour les salariés à temps plein et au plus tard le 15 mai pour les salariés à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 1er octobre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante, sauf entre le 1er décembre et le 15 janvier, en autant qu'il exprime son choix durant la période prévue à la clause 14.03 a).

14.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même classification.

Nonobstant le sous-paragraphe qui précède, seuls les salariés classifiés "Emballeur(se), préposé(e) au comptoir" qui travaillent dans les rayons de la viande, de la boulangerie et de la charcuterie ne peuvent partir qu'un (1) seul à la fois, sans pour autant, par contre, limiter ou léser la portée du sous-paragraphe précédant en ce qui concerne tous les autres salariés.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.07 a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident et/ou congé de maternité.

b) Le salarié qui ne peut prendre ses congés annuels payés à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses congés annuels payés 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 congés annuels payés au 30 avril, les congés annuels payés auxquels il avait droit au 30 avril précédent.

14.08 Le salarié a droit de choisir jusqu'à deux (2) semaines consécutives ou non-consécutives de congés annuels payés et l'excédent est choisi après que les autres salariés ont choisi lesleurs.

14.09 Les congés annuels payés ne sont pas cumulatifs et sont obligatoires pour les salariés.

14.10 Le salarié qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses congés annuels payés en autant qu'il en avise l'Employeur avant le ler mars.

14.11 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur ou lors de son décès, a droit au paiement du salaire de congés annuels payés dû au moment de son départ ou décès basé sur ses années de service au moment de tel départ ou décès selon le tableau en 14.01.

14.12 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui surivent pendant les congés annuels payés d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus pris au moment convenu avec l'Employeur.

ARTICLE XV - JOURS FERIES

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

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

et tout autre jour qui peut être décrété fête par les gouvernements soit fédéral, provincial ou municipal.

b) Le salarié à temps partiel est payé pour les jours fériés par une indemnité équivalente en pourcentage à une journée (.004) de son salaire brut gagné durant l'année de référence.

L'année de référence pour le jour férié est calculée de la date du jour férié à la date de douze (12) mois précédant ledit jour férié.

c) Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, le salarié doit avoir travaillé sa dernière journée cédulée avant le jour férié et sa prochaine journée cédulée après le jour férié au cours de la semaine où la fête a lieu, à moins de raison valable dont la preuve lui incombe, si absent.

15.02 Si un ou des jours fériés mentionnés ci-haut tombe(nt) un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

ARTICLE XV - JOURS FERIES (suite)

15.03 a) Pour le salarié de jour, le jour férié se définit comme la période comprise entre 0:01 heure et 24:00 le jour du congé.

b) Pour le salarié de l'équipe de nuit, le jour férié se définit comme la période comprise entre 21:00 la veille du congé et 21:00 le jour du congé.

15.04 a) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail, un salarié à temps plein travaille plus de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures ou en plus de trois (3) jours, en vertu de 15.01.

b) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail un salarié à temps partiel travaille le plus de trente-deux (32) heures, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures en vertu de 15.01.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde une absence sans perte de salaire aux salariés dans les cas suivants:

a) Cinq (5) jours consécutifs à compter du décès, à l'occasion de la mort du conjoint ou de l'enfant;

b) Trois (3) jours consécutifs à compter du décès à l'occasion de la mort du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur du salarié;

c) Un (1) jour, soit celui des funérailles à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-soeur, du petit-fils, de la petite-fille du salarié;

d) Le jour des noces à l'occasion du mariage du salarié;

e) Le jour de la naissance ou du retour de la mère de l'hôpital, à l'occasion de la naissance d'un enfant du salarié ou le jour de l'adoption d'un enfant par le salarié;

f) Le salarié à temps plein a droit à un (1) jour de congé additionnel payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de deux cents (200) milles aller-retour de son domicile.

16.02 Le salarié est payé uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis d'un (1) mois pour obtenir un tel congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et initiale du salarié, les motifs de la demande, la date du début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnel est fait par écrit par l'Employeur au salarié concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine de la réception de la demande.

c) Un salarié en permis d'absence selon la convention collective maintient tous ses droits et privilèges durant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention et à son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

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 six (6) mois après la fin de la grossesse.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.01 L'Employeur convient de continuer de prendre des mesures raisonnables de façon à assurer la sécurité et la santé des salariés au travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 1. Continuité de salaire en cas d'absence-maladie:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés à temps plein absents du travail pour cause de maladie.

2. Description du bénéfice:

Six (6) jours payés (i.e. quarante-huit (48) heures payées) par année de calendrier renouvelables au 1er janvier de chaque année, et ce, à compter de la signature de la présente convention.

3. Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

4. Paiement:

a) Le plein montant du salaire brut du salarié à temps plein;

b) Toute journée non-prise ou non-payée est payable au salarié le ou vers le 31 janvier de chaque année;

c) Pour tout salarié à temps plein qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ;

d) Les absences-maladies sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

5. Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité d'absences-maladie est soumis aux conditions suivantes:

Le salarié à temps plein doit prévenir (par téléphone ou autres) son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 5. (suite)

a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail;

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

B) Le salarié à temps partiel bénéficie d'un crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie dans une même année civile, sous forme d'une indemnité fixée pour chaque jour à .004 de la rémunération totale qu'aura perçue le salarié dans l'année courante. Cette indemnité lui est versée à compter du 31 janvier 1985, et par la suite le ou vers le 31 janvier de chaque année ou lors de son départ, s'il quitte l'emploi.

En considération du crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie que lui accorde le paragraphe précédent, le salarié à temps partiel ne bénéficie d'aucune rémunération s'il s'absente pour une cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie occupationnelle reconnue par la C.S.S.T. ou un accident de travail.

18.03 Régime d'assurance collective

a) L'Employeur garantit à tous les salariés à temps plein éligibles et à leurs dépendants ainsi qu'à tous les salariés à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine et à leurs dépendants la protection offerte par un régime d'assurance collective pendant toute la durée de la présente convention collective.

Une copie officielle de la police-maîtresse du régime d'assurance collective est remise à l'Union et le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

b) L'Employeur accorde une assurance collective obligatoire pour tout salarié à temps plein et

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

à compter du ler jour du deuxième mois suivant la ratification, pour tout salarié à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine. Par la suite, les salariés à temps plein deviendront admissibles et assurés le premier jour qui suit trois (3) mois de service continu et les salariés à temps partiel, après six (6) mois travaillés à raison de trente (30) heures et plus par semaine, en moyenne. Ce régime comprend les bénéfices suivants:

Assurance-vie:

- Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Mort accidentelle et mutilation:

  Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Conjoint: $5,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation;

- Enfant de 14 jours et plus: $2,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation.

Assurace-maladie:

- Déductible: $25.00 par salarié ou famille;

- co-assurance: 90%, maximum illimité.

- Le régime d'assurance collective prévoit aussi l'assurance-maladie aux survivants. En d'autres termes, advenant le décès d'un salarié assuré avec personne à charge, l'assurance-maladie de ses personnes à charge admissibles sera continuée sans prime pour une période de douze (12) mois suivant la date du décès ou la date du remariage du conjoint, selon la première éventualité.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

Assurance-maladie: (suite)

- Pour ce qui est des congés de maternité, l'assurance de la salariée est maintenue en vigueur tant et aussi longtemps qu'il existe une relation salariée-Employeur. Les primes sont maintenues et la salariée peut prendre des arrangements avec l'Employeur au niveau des primes payables. L'assurance se termine automatiquement si cette relation salariée-Employeur n'existe plus.

Assurance-salaire:

- Formule 1-8-17;
- Premier payeur;
- Formule: 1: dès la première journée d'hospitalisation.

  8: à compter de la 8ième journée consécutives de la maladie.

  17: durant dix-sept (17) semaines.

- Prestations: 66,67% du salaire hebdomadaire, maximum $350.00, non imposable.

c) L'Employeur paie 100% des primes pour l'assurance-vie et pour l'assurance-maladie. Le salarié paie 100% de la prime d'assurance-salaire.

d) Des copies du fascicule ou livret d'assurance collective sont distribuées à ocmpter du moment où le salarié y contribue.

e) Le fait de mentionner les protections que l'assurance procure n'engage que la compagnie d'assurance vis-à-vis le salarié et non l'Employeur vis-à-vis le salarié.

f) L'assureur exige que les réclamations soient centralisées auprès de l'Employeur. Le salarié doit attester la réclamation et l'Employeur confirme l'admissibilité de l'assuré. Donc, les

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 f) (suite)

demandes sont acheminées à l'assureur via l'Employeur et le paiement de la réclamation au salarié via l'Employeur.

18.04 a) Au retour de son absence-maladie, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.

b) En tout temps et de même qu'au cours d'une absence-maladie d'un salarié, l'Employeur peut exiger qu'un salarié soit examiné par le médecin qu'il désigne, en autant que l'Employeur en défraie le coût.

Si le salarié est au travail, un tel examen physique exigé par l'Employeur n'a pas lieu durant le congé hebdomadaire du salarié ou en dehors de ses heures normales de travail.

18.05 a) Tout salarié victime d'un accident de travail doit le rapporter immédiatement à l'Employeur sous peine possible de nullité.

b) Le salarié victime d'un accident de travail, reçoit sa paie pour le reste des heures programmées de la journée de son accident pourvu qu'il revienne au travail aussitôt que possible s'il a dû se rendre à l'hôpital pour traitement et si son état physique lui permet.

c) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents 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 d'absences-maladie.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 c) (suite)

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

18.06 a) Un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés à temps plein désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

b) Ce comité se rencontre à tous les deux (2) mois.

c) Ce comité se réunit durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité. Par contre, les représentants des salariés lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité le font sans perte de salaire.

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

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

19.02 L'Employeur convient de combler la différence entre les honoraires de témoin et le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales pour toute convocation par subpoena comme témoin pour des motifs non-personnels.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 Buanderie et Uniformes

a) L'Employeur fournit aux salariés le costume ou la partie du costume de travail qu'ils sont requis de porter.

b) Le salarié en est responsable advenant un bris ou un vol et le remplace à ses frais, sauf s'il s'agit d'un accident survenu durant le travail dont la preuve lui incombe.

c) Le salarié est responsable de son entretien sauf pour le rayon des viandes.

d) A la signature de la présente convention collective et par la suite à tous les douze (12) mois de cette date, l'Employeur s'engage à fournir gratuitement:

- un (1) costume ou une partie de costume pour le salarié en période de probation;

- deux (2) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine;

- trois (3) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant trente-cinq (35) heures et plus par semaine.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.01 (suite)

e) L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'auto d'un coupe-vent muni d'un capuchon pour la saison froide et un imperméable muni d'un capuchon, maximum trois (3) chacun pour le rayon.

20.02 Les parties reconnaissent l'importance de la propreté dans la tenue vestimentaire des salariés au travail.

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 L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures dans les sections désignées par lui.

20.05 L'Employeur fournit au salarié un (1) casier pour ses effets personnels, lequel casier est partagé avec d'autres salariés.

20.06 Salle de repos

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

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 18 juin 1984 et elle demeure en vigueur jusqu'au 18 juin 1987.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

SIGNE A GRANBY, (Québec), CE 20 ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Provigo Gagnon Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

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

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

CLASSIFICATIONS	ANCIENNETE							
	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis Junior	224.20	239.20	254.20	269.20	284.20	299.20	314.20	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	233.40	248.40	263.40	278.40	293.40	308.40	323.40	18/06/85
	242.60	257.60	272.60	287.60	302.60	317.60	332.60	18/06/86
Caissier(ère) emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) au comptoir - pâtisserie, charcuterie	250.00	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	18/06/84
	260.00	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	18/12/84
	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	18/06/85
	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	18/12/85
	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	18/06/86
	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

	ANCIENNETE							
CLASSIFICATIONS	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis	255.00	270.00	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	18/06/84
* Apprenti-boucher	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	18/12/84
Concierge de jour	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	18/06/85
	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/12/85
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/06/86
	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	18/12/86
Boucher	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/06/84
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/12/84
	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	18/06/85
	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	415.00	18/12/85
	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	410.00	425.00	18/06/86
	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	420.00	435.00	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après deux (2) ans d'ancienneté.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.60	5.78	5.98	6.17	6.35	6.54	6.73	6.91	7.10	7.28	7.48	7.66	7.85	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	5.83	6.01	6.21	6.40	6.58	6.77	6.96	7.14	7.33	7.51	7.71	7.89	8.08	18/06/85
	6.06	6.24	6.44	6.63	6.81	7.00	7.19	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.31	18/06/86
Caissier(ère)	6.25	6.44	6.62	6.82	7.00	7.18	7.37	7.55	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	18/06/84
Emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) comptoir pâtisserie - charcuterie	6.50	6.69	6.87	7.07	7.25	7.43	7.62	7.80	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	18/12/84
	6.87	7.06	7.24	7.44	7.62	7.80	7.99	8.17	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	18/06/85
	7.12	7.31	7.49	7.69	7.87	8.05	8.24	8.42	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	18/12/85
	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	18/06/86
	7.62	7.81	7.99	8.19	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
CLASSIFICATIONS	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis	6.37	6.55	6.75	6.92	7.12	7.31	7.50	7.68	7.87	8.05	8.25	8.42	8.62	18/06/84
	6.62	6.80	7.00	7.17	7.37	7.56	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	8.67	8.87	18/12/84
*Apprenti-boucher	6.99	7.17	7.37	7.54	7.74	7.93	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.04	9.24	18/06/85
Concierge de jour	7.24	7.42	7.62	7.79	7.99	8.18	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.29	9.49	18/12/85
	7.49	7.67	7.87	8.04	8.24	8.43	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	18/06/86
	7.74	7.92	8.12	8.29	8.49	8.68	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	18/12/86
Boucher	7.25	7.42	7.62	7.79	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	8.92	9.12	9.29	9.50	18/06/84
	7.50	7.67	7.87	8.04	8.25	8.43	8.62	8.80	9.00	9.17	9.37	9.54	9.75	18/12/84
	7.87	8.04	8.24	8.41	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	9.91	10.12	18/06/85
	8.12	8.29	8.49	8.66	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	10.16	10.37	18/12/85
	8.37	8.54	8.74	8.91	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	10.04	10.24	10.41	10.62	18/06/86
	8.62	8.79	8.99	9.16	9.37	9.55	9.74	9.92	10.12	10.29	10.49	10.66	10.87	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après 4160 heures de travail cumulées.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective:

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.40	5.65	5.80	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	5.70	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	18/06/85
	6.00	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	7.75	7.90	18/06/86

ANNEXE "B"

AUGMENTATIONS DE SALAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt dollars ($20.00) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de quinze dollars ($15.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de cinquante cents (0.50¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1984 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1984. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de trente-sept cents (0.37¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.
2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985: (suite)

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1985 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1985. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986: (suite)

1. (suite)

Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1986, reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1986 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1986. Cependant cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

MONTANT FORFAITAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

Tout salarié à temps plein au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de trois cent dollars ($300.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement trente (30) heures et plus par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent cinquante dollars ($150.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

B) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement moins de trente (30) heures par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent dollars ($100.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties s'entendent pour demander l'exclusion du personnel de Bureau dans les délais prévus au Code du Travail.

Signé à Granby, ce 20 ième jour du mois de juin de l'an mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 20 juin 1984.

2. La présente lettre d'entente s'applique à la classification de "concierge de jour" relevant du rayon de l'épicerie, laquelle classification sera dorénavant occupée nonobstant les dispositions des sous-paragraphes a) à i) inclusivement du paragraphe 5.10 de la présente convention collective par Monsieur Lucien Jutras.

3. Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à ladite classification de "concierge de jour", à l'exception des dispositions suivantes:

   - l'article IX - HEURES DE TRAVAIL au complet, sauf en ce qui concerne les paragraphes 9.05 et 9.07 qui, eux, s'appliquent;

   - les sous-paragraphes 10.01 b) et c);

   - le sous-paragraphe 11.04.

   Ces dernières dispositions sont remplacées par les suivantes:

   a) La semaine normale de travail du salarié classifié "concierge de jour" est de quarante (40) heures réparties en périodes quotidiennes normales de travail d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de huit (8) heures, sauf pour une (1) seule

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

---

3. a) (suite)

journée où le maximum est de dix (10) heures, du lundi au samedi inclusivement.

b) Tout travail effectué par le "concierge de jour" le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux et demi (1 1/2).

c) Le salarié classifié "concierge de jour" reçoit la prime prévue pour tout salarié de l'équipe de nuit, si tout son horaire de travail quotidien est effectué après la fermeture de l'établissement à la clientèle.

4. Les parties conviennent également que tout salarié qui remplace le "concierge de jour" pour maladie, accident et/ou toute autre absence temporaire n'est couvert que par la présente convention collective et non par la présente lettre d'entente qui, elle, ne s'applique que pour le "concierge de jour" actuel, soit Monsieur Lucien Jutras, ou son remplaçant sur une base permanente, advenant que cette dite classification devienne dépourvue de la présence de son titulaire de façon permanente, dans lequel cas, le paragraphe 5.10 a) à i) inclusivement s'applique, nonobstant les dispositions du paragraphe 2. de la présente lettre d'entente.

5. La date d'ancienneté de M. Lucien Jutras devient le 4 avril 1980.

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

SIGNE A GRANBY, Québec, CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'ANNEE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "E"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et la clause 5.10 e) 2. qui est une nouvelle clause de ladite convention, ladite clause 5.10 e) 2. s'applique néanmoins aux salariés à temps plein actuels mentionnés ci-dessous, selon le tableau suivant:

COMMIS:	1re journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Pierre Fontaine:	12-03-80	05-06-82	05-06-81
Denis Bédard:	06-08-81	06-03-82	02-11-81
Steve Taylor:	12-11-81	02-04-83	24-07-82
Carol Dionne:	13-03-80	17-12-83	17-12-82

ANNEXE "E" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.: (suite)

CAISSIERE:	1re journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Donna Vidal:	04-03-80	03-04-82	03-04-81

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONGES ANNUELS PAYES EN 1984:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et les clauses 14.03 b) et 14.06 qui sont de nouvelles clauses, puisque modifiées, de ladite convention, lesdites clauses 14.03 b) et 14.06 s'appliquent néanmoins immédiatement, soit dès l'été 1984, à l'exception que l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévalant pour établir le choix des congés annuels payés pour 1984 comprend pour une dernière fois, soit jusqu'à la date du prochain choix de congés annuels payés des salariés à savoir le ler mars 1985, les années de service des gérants, selon les spécifications suivantes:

- le gérant Roger Hamel choisit ses congés annuels parmi les bouchers;

- les gérants George Lacroix et George James choisissent leurs congés annuels parmi les commis;

- les gérants Danielle Gagnon, René Gagnon, Rika Beljaars et Normand Bisson choisissent leurs congés annuels parmi les caissières.

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "G"

FORMULE DE DISPONIBILITE

Nom du salarié à temps partiel: _____

Téléphone: _____

Classification: _____

Date d'ancienneté: _____

Date de remise à l'Employeur: _____

Date effective de la présente disponibilité: _____

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi

N.B.: Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible selon les heures d'ouverture de l'établissement à la clientèle par un "X".

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non-disponible par un "O".

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer la journée.

Signature du salarié: _____

1 copie à l'Employeur ☐ (Initiales du gérant de l'établissement)

1 copie au délégué d'Union ☐ (Initiales du délégué d'Union)

1 copie à être conservée par le salarié.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENU ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION."

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Tous les salariés à temps plein et à temps partiel, sans exception, retournent au travail à compter du 30 mai 1984 ou dès que possible en vertu de la cédule de travail établie à leur intention lors de cette même date et selon les besoins de l'Employeur, sans perte ni interruption d'ancienneté, de droits et/ou privilèges acquis, de même que sans qu'aucune mesure disciplinaire et/ou représaille de quelque nature que ce soit, ne soit prise contre l'un ou l'autre desdits salariés. A défaut de se présenter le 30 mai 1984, l'Employeur appliquera la clause 5.03, 5. à l'égard du salarié concerné.

   Compte-tenu que le retour au travail s'effectue un mercredi et que la cédule de travail en est par le fait même réduite et que, de plus, les besoins réels de l'Employeur face à sa clientèle sont difficilement prévisibles dans les circonstances, le choix des heures de travail de ladite cédule de la semaine finissant le 2 juin 1984 se fera dans chaque clas-

1. (suite)
sification par choix volontaire de la part de chaque salarié en suivant l'ordre d'ancienneté. Par contre, en ce qui concerne l'horaire de travail à être affiché le vendredi 1er juin 1984 pour la semaine suivante, de même que par la suite jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective, nonobstant les dispositions de la clause 21.02, toutes les dispositions de la convention collective antérieure signée le 25 janvier 1982 concernant les heures de travail, de même que toutes les autres dispositions prévues dans les articles, clauses et annexes faisant partie intégrante de ladite convention collective antérieure sont extensionnées et demeurent également en vigueur jusqu'à la signature de ladite nouvelle convention collective.

De plus, l'Employeur et l'Union conviennent qu'aucune action légale et/ou poursuite judiciaire en dommages et intérêts et/ou de tout autre ordre ainsi que toute demande faite au Ministère du Travail n'est et/ou ne sera intentée contre l'Employeur, l'Union, ses mandataires, ses représentants, ses membres et/ou contre l'un ou l'autre des salariés, ou sera retirée le cas échéant.

Il est de même entendu que chaque partie assume les frais et dépends judiciaires qui ont été, sont ou seront encourus, par le moyen de poursuites judiciaires lors du conflit et qu'en aucun cas une des parties n'exigera de l'autre des frais ou dépends adjugés en justice.

2. L'Employeur convient que tout salarié à temps plein ou à temps partiel à son service en date du 26 mars 1984 est considéré comme ayant terminé sa période de probation et qu'advenant que l'Employeur doive procéder à des mises à pied, la procédure à cet effet prévue à la présente convention collective est appliquée.

3. Les parties s'engagent à signer la convention collective au plus tard le ~~18~~ 20 juin 1984.

4. Le présent protocole de retour au travail entre en vigueur à compter de la date de sa signature par les parties.

En foi de quoi, les parties signent à Granby (Québec) ce trentième jour du mois de mai mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR L'UNION:

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 68189 Dépôt N°: | | | |

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention	[ ] Renouvellement	[x] Entente	[ ] Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	**M-19471-01**
Date	Signature: **82-12-14**	Réception: **83-01-17**	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	**Employeur**
[x] Déposant **Union des employés de Commerce local 504 - T.U.A.C. Att.: M. Roger Longchamps, prés. 1576 rue King Ouest, ste 203 Sherbrooke, Qué J1J 2C3**	[ ] Déposant **Provigo Gagnon Inc 65 rue Evangéline Granby, Qué J2G 6N4**

Unité de négociation

ENTENTE: Annexe "D" "Concierge de jour"

Région	**Activité**	**Affiliation**
06-01	**6328 (8)**	**10**

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Lucette David* Date: **83-03-01**

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

003 (011)

RECHERCHE

collective s'appliquent à ladite classification de "concierge de jour", à l'exception des dispositions suivantes:

- L'ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL au complet, sauf en ce qui concerne les paragraphes 9.05 et 9.07 qui, eux, s'appliquent;

- les sous-paragraphes 10.01 b) et c);

- le sous-paragraphe 11.04.

Ces derniers dispositions sont remplacées par les suivantes:

a) La semaine normale de travail du salarié classifié "concierge de jour" est de quarante (40) heures réparties en périodes quotidiennes normales de travail d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de huit (8) heures, sauf

19471-01

'83 JAN 17 11 34

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 25 janvier 1982.

2. La présente lettre d'entente s'applique à la classification de "concierge de jour", relevant du rayon de l'épicerie, laquelle classification sera dorénavant occupée nonobstant les dispositions des sous-paragraphes a) à i) inclusivement du paragraphe 5.10 de la présente convention collective, par Monsieur Lucien Jutras.

3. Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à ladite classification de "concierge de jour", à l'exception des dispositions suivantes:

   - L'ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL au complet, sauf en ce qui concerne les paragraphes 9.05 et 9.07 qui, eux, s'appliquent;

   - les sous-paragraphes 10.01 b) et c);

   - le sous-paragraphe 11.04.

   Ces derniers dispositions sont remplacées par les suivantes:

   a) La semaine normale de travail du salarié classifié "concierge de jour" est de quarante (40) heures réparties en périodes quotidiennes normales de travail d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de huit (8) heures, sauf

ANNEXE "D" (suite)

3. a) (suite)

pour une (1) seule journée où le maximum est de dix (10) heures, du lundi au samedi inclusivement.

b) Sauf pour la journée d'inventaire annuel vérifié du dimanche situé le ou vers le 15 décembre de chaque année, laquelle fait partie de l'horaire normal de travail du salarié classifié "concierge de jour", tout travail effectué par ce dernier le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux et demi (1½).

Par contre, durant ce même dimanche d'inventaire annuel vérifié, chaque salarié reçoit une prime de trois dollars ($3.00) l'heure et, s'il travaille au-delà de treize heures (13:00H-1:00 p.m.), le salarié reçoit une prime de dîner de deux dollars cinquante ($2.50).

c) Le salarié classifié "concierge de jour" reçoit la prime prévue pour tout salarié de l'équipe de nuit, si tout son horaire de travail quotidien est effectué après la fermeture de l'établissement à la clientèle.

4. De plus, les parties conviennent que l'échelle de salaire de la classification "concierge de jour" est la même que celle prévue à la présente convention collective pour la classification "commis", sauf en ce qui concerne le salaire de Monsieur Lucien Jutras qui est de trois cent trente-cinq dollars ($335.00) par semaine et ce, pour la durée de la présente convention collective.

5. Les parties conviennent également que tout salarié qui remplace le "concierge de jour" pour maladie, accident et/ou toute autre absence temporaire n'est couvert que par la présente convention collective et non par la présente lettre d'entente qui, elle, ne s'applique que pour le "concierge de jour" actuel, soit Monsieur Lucien Jutras, ou son remplaçant sur une base permanente, advenant que cette dite classification devienne dépourvue de la présence de son titulaire de façon permanente, dans lequel cas, le paragraphe 5.10 a) à i) inclusivement s'applique, nonobstant les dispositions du paragraphe 2. de la présente lettre d'entente.

6. La date d'ancienneté de M. Lucien Jutras devient le 4 avril 1980.

ANNEXE "D" (suite)

Signé à Granby, Québec, ce 14 ième jour du mois de décembre de l'année mil neuf cent quatre-vingt deux.

PROVIGO GAGNON INC.

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

19471-01

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 18189 Dépôt N°:

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

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19471-01
Date	Signature: 83-03-23 / Réception: 83-04-05	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés de Commerce local 504 TUAC Att: M. Roger Longchamps, prés. 1576 O. rue King ste 203 Sherbrooke, Qué. J1J 2C3	☐ Déposant Provigo Gagnon Inc 65 rue Evangéline Granby, Qué. J2G 6N4

Unité de négociation

- Entente: Annexe "E".

06-01	Activité	6328 (8)	Affiliation	10

...t pas conforme sur le(s) point(s) ...us est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierre David Date: 83-06-03

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

RECHERCHE

...vention collective 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, les promotions et la distribution du temps supplémentaire.

Signé à Granby, Québec, ce 23ième jour du mois de mars de l'année mil neuf cent quatre-vingt-trois.

Pour l'Employeur	Pour l'Union
PROVIGO GAGNON INC.	UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 504, T.U.A.C.
Gaétan D. Gagnon	Roger Longchamps
	Normand Beaudin

19471-01

'83 APR -5 15 11

ANNEXE "E"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 25 janvier 1982.

2. 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 de département) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est dès lors définie telle que décrit à la clause 5.01 a) de la présente convention collective 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, les promotions et la distribution du temps supplémentaire.

Signé à Granby, Québec, ce 23ième jour du mois de mars de l'année mil neuf cent quatre-vingt-trois.

Pour l'Employeur	Pour l'Union
PROVIGO GAGNON INC.	UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 504, T.U.A.C.
_____	_____
_____	_____
_____	_____

R.

N.C. 06818-9
C.A. 6328
N.E. 36
Dépt: 84-07-09
accid: M-19471-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: PROVIGO GAGNON INC.

ou ses successeurs

ayant son établissement situé au
65 rue Evangéline
Granby, (Québec)
J2G 6N4

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

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

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

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

'84 JUL -9 9:13

CA

Copie conforme
à l'original
Hugh Elliott

TABLE DES MATIERES

		Page
	INTERPRETATION DES TERMES	1
	NOTES	2
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION ...	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	9
ARTICLE V	ANCIENNETE	12
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI .	23
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	24
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	26
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	27
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	34
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	36
ARTICLE XII	SALAIRES	38
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	40
ARTICLE XIV	CONGES ANNUELS PAYES	41
ARTICLE XV	JOURS FERIES	45
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	47
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	48
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	48
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	55
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	55

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	56
ANNEXE "A"	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES - Salariés à temps plein	58
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel	60
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective	62
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS DE SALAIRE - I - SALARIES A TEMPS PLEIN ...	63
	AUGMENTATIONS DE SALAIRE II - SALARIES A TEMPS PARTIEL	66
	MONTANT FORFAITAIRE	70
ANNEXE "C"	LETTRE D'ENTENTE	71
ANNEXE "D"	LETTRE D'ENTENTE	72
ANNEXE "E"	LETTRE D'ENTENTE	75
ANNEXE "F"	LETTRE D'ENTENTE	77
ANNEXE "G"	FORMULE DE DISPONIBILITE	78
	PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL	79

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié à temps plein:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base hebdomadaire, i.e. pour quarante (40) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base horaire, i.e. moins de quarante (40) heures par semaine.

D) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après et situé au 65 rue Evangéline, Granby, (Québec).

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.

G) Jour:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jours ouvrables:

Pour les fins de la présente, les jours ouvrables sont les jours où l'établissement est ouvert à la clientèle.

I) Mise à pied: (salarié à temps plein)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié à temps plein pour manque de travail.

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

Absence totale d'heures de travail au cours d'une semaine pendant une période de quatre (4) semaines consécutives. La variation des heures en plus ou en moins au cours d'une semaine ne compte pas comme mise à pied.

NOTES

a) Masculin - féminin:

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

Pluriel - singulier:

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

b) Annexes:

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

c) Langue officielle de travail:

Il est convenu que seul le texte français de la convention est considéré comme officiel et la langue de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite entre l'Employeur et ses salariés.

d) Titres et sous-titres:

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

e) Législation supérieure à la convention:

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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 de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

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

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

1.03 Une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

1.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent pas de travail manuel dans l'établissement, à l'exception du

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 a) (suite)

gérant de l'établissement et des gérants de rayons, de même qu'à l'exception des directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, incluant ce dernier.

En ce qui concerne les directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, le travail manuel effectué par eux ne doit d'aucune façon causer la mise à pied d'un salarié à temps plein ou à temps partiel.

Quant au personnel de bureau, il ne peut effectuer que le travail manuel et/ou l'entraînement relié à sa tâche administrative.

b) Aucun représentant de fournisseurs n'exécute du travail manuel, à l'exception des comptoirs de fabrication de pizzas, des épices et des étalages de produits non-comestibles (rack-jobbing). De plus, un représentant de fournisseurs peut travailler pour vérifier les codes de ses produits, mais ne peut remplir les tablettes.

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

d) Les représentants (vendeurs ou fournisseurs) de pain, pâtisserie, croustilles, liqueurs et bière peuvent placer leur marchandise respective dans les tablettes seulement lorsqu'ils viennent la livrer, par contre, tout remplissage subséquent des tablettes de ces mêmes produits est effectué par les salariés.

e) Un représentant (vendeur ou fournisseur) peut travailler à monter les étalages spéciaux (mass display) pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont une copie est remise au délégué d'Union.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

f) Le "lay-out" et le "line-up" peuvent être effectués par des gens exclus de l'unité d'accréditation, mais les salariés doivent toutefois vider, nettoyer et remplir les tablettes. Cependant dans les cas de changements majeurs (c'est-à-dire mise en place de nouveaux équipements et/ou nouvel aménagement d'une section (soit un côté d'allée au complet), les salariés ne font que participer à vider, nettoyer et remplir les tablettes.

1.05 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.04, il doit calculer au taux du salaire horaire régulier du plus haut poste syndiqué du rayon en cause toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés à temps plein présents sur les lieux au moment de l'infraction et normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.06 Aucun salarié à temps plein n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

1.07 L'Employeur fournit à l'Union une liste incluant les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés, ainsi que leur fonction et l'Union fournit à l'Employeur 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.

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 sans s'y limiter:

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

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

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

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

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

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

L'Employeur utilise ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective et s'il vient en contravention avec les dispositions de la convention ou s'il crée une injustice, la procédure de grief et d'arbitrage peut s'appliquer.

2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de discuter avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question du salaire de ce nouveau poste et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.02 (suite)

L'Employeur informe le délégué d'Union au moins cinq (5) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable et proportionnelle aux changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place dans le rayon afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques n'est une cause de licenciement ou de congédiement pour le salarié en place qu'en tout dernier recours. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective pourvu qu'il puisse accomplir immédiatement le travail de celui qu'il veut déplacer.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

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

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" indiquant:

- le nom et l'initiale du salarié;
- les contributions syndicales pour chaque salarié pour le mois courant;
- le code du statut du salarié.

S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, numéro d'assurance sociale, sa date de naissance, sa date d'emploi et si un salarié termine son emploi, la date de sa cessition d'emploi.

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

3.06 Toute retenue syndicale non-prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

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

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps, après avoir signalé leur présence à l'Employeur, pour visiter les salariés et constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Cependant, l'Union convient que le représentant syndical collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.02 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...) sauf si l'absence coïncide avec les congés annuels payés d'un salarié du même rayon. Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait pas laissé.

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

1. Ces jours ne doivent pas coïncider avec la veille ou le lendemain d'un congé férié et ce permis d'absence n'est pas accordé du 1er juin au 1er septembre, ni du 10 décembre au 10 janvier.

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

3. Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) pour chaque activité.

4. Le nombre de jours ainsi utilisés pour activités syndicales ne doit pas dépasser quinze (15) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble de l'unité de négociation.

4.03 Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union peut demander 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, qui ne doit pas dépasser un (1) jour ouvrable. Un avis d'un (1) jour au minimum doit être donné à cet effet.

4.04 Un (1) délégué et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les

4.04 (suite)

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. 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 désigné.

L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

4.05 Le délégué d'Union peut, durant les heures de travail, s'occuper de l'application de la convention collective, enquêter à cette fin et/ou soumettre un grief pour tout salarié. Il doit demander la permission de quitter son travail sans perte de salaire à son gérant de rayon ou au gérant de l'établissement. Cette permission ne lui est pas indûment refusée. Cependant, l'Union convient que le délégué d'Union collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.06 a) Le comité de négociation de l'Union est formé d'un permanent syndical et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation.

b) Ces membres du comité de négociation, ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective à l'exception

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.06 b) (suite)

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

4.07 a) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage dans la salle de repas des salariés.

b) L'Union s'engage à remettre copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués sur les lieux de travail.

4.08 L'Employeur s'engage à défrayer:

a. les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective;

b. deux cents dollars ($200.00) pour les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, à compter du début de sa première journée au travail, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.03 de la présente convention collective.

b) 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 de département) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est dès lors définie telle que décrit à la clause 5.01 a) de la présente convention collective 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, les promotions et la distribution du temps supplémentaire.

c) Les quarante-cinq (45) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié à temps plein constituent une période de probation et les deux cent soixante-quinze (275) premières heures d'emploi travaillées de tout nouveau salarié à temps partiel constituent sa période de probation. Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

d) Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps plein et celle d'un salarié à temps partiel et que celle-ci est égale, l'ancienneté du salarié à temps plein prime.

e) A compter de fin janvier 1985, s'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté de deux (2) salariés de même statut et que celle-ci est égale, la priorité est déterminée une fois par année, soit avant l'émission des listes d'ancienneté, par un tirage au sort en présence du délégué d'Union ou, en son absence, de l'assistant-délégué d'Union. Cette priorité

5.01 e) (suite)

demeure effective jusqu'au tirage au sort de l'année suivante.

f) Une fois par année, soit vers le 1er février, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour les salariés à temps plein et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant, par ordre d'ancienneté:

- nom et initiale du salarié;
- sa date d'embauche;
- son ancienneté générale d'établissement;
- le rayon où le salarié travaille;
- son ancienneté dans ce rayon;
- la classification du salarié.

g) Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement pendant trente (30) jours durant les mois de février et mars. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit pendant la période d'affichage de la liste.

5.02 a) Un salarié conserve et accumule son ancienneté générale d'établissement et de rayon dans les cas suivants:

1. Absences syndicales prévues à l'article IV.
2. Absences sans paie produites par une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois consécutifs pour le salarié à temps plein, et huit (8) mois consécutifs pour le salarié à temps partiel.
3. Congés sans paie prévus aux sous-paragraphes 5.03, 4. a), b) et 5.
4. Absences pour maladie ou accident prévues au sous-paragraphe 5.03 6.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 a) (suite)

5. Absences disciplinaires.

6. Congés annuels payés.

7. Jours fériés.

8. Congés sociaux prévus à l'article XVI.

9. Permis d'absence sans paie prévus à l'article XVII.

10. Congé de maternité.

b) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 4., 6., 7., 8., et 10. ci-haut mentionnés, comme 100% de l'assurance-salaire est payé par le salarié à temps plein ou par le salarié à temps partiel éligible, selon le cas, et 100% de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie est payé par l'Employeur, les assurances entières sont maintenues.

c) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 5. (au-delà d'une semaine), 1. et 3. ci-haut mentionnées, l'Employeur maintient l'assurance-vie et l'assurance-maladie parce que les salariés à temps plein ou les salariés à temps partiel éligibles, selon le cas, s'engagent, par la présente convention, à rembourser l'Employeur des primes versées. A la limite, si l'Employeur ne s'est pas entendu autrement avec le salarié sur le mode de remboursement, l'Employeur peut se rembourser à même la paie des congés annuels dûs.

d) L'Employeur maintient sa participation (sans remboursement de la part du salarié) aux assurances vie et maladie durant le délai de carence de l'assurance-salaire.

5.03 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:

1. S'il est dûment congédié par l'Employeur. Cependant, s'il devait être réinstallé par l'application de la procédure de griefs ou d'arbitrage, le temps écoulé entre son départ et sa réinstallation continue de

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 (suite)

1. (suite)

s'accumuler dans son ancienneté.

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

3. a) Si un salarié à temps plein a été mis à pied pendant une période continue de douze (12) mois, sauf, si durant cette période, ce même salarié est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06, dans lequel cas, la clause 5.07 s'applique.

b) Si un salarié à temps partiel a été mis à pied pendant une période continue de huit (8) mois.

4. a) Si un salarié à temps plein s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail selon la cédule de travail, plus de trois (3) fois consécutives, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

5. A défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie remise le jour même au délégué d'Union ou, en son absence à l'assistant-délégué d'union. Le calcul débute à compter de la date estampillée par le Bureau de Poste.

6. Toute absence pour maladie ou accident de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

5.04 a) Lorsque l'Employeur doit procéder à des mise à pied, il le fait dans le rayon où il manque de travail. Les salariés en sont affectés selon leur ancienneté en rayon d'abord.

b) Les rayons dont on fait mention ci-haut sont:

- viande;
- épicerie;
- fruits et légumes;
- service et caisses;
- boulangerie;
- charcuterie.

c) L'ancienneté prévaut dans tous les cas de réduction du personnel en tenant compte d'abord de l'ancienneté de rayon avant l'ancienneté générale d'établissement. Le salarié mis à pied doit déplacer un autre salarié de son rayon détenant une ancienneté de rayon inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir. Sinon, le salarié doit déplacer un salarié de tout autre rayon détenant une ancienneté générale d'établissement inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

d) Le salarié déplacé a le droit de déplacer selon la même procédure que celle qui l'a affecté.

e) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, pourvu qu'ils possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir. Si un salarié ne peut se présenter à un rappel au travail parce qu'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, il doit faire la preuve de telle impossibilité physique, à défaut de quoi, les dispositions de l'article 5.03 sous-paragraphe 5 s'appliquent. Si ladite impossibilité physique

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 e) (suite)

est prouvée et se termine le salarié retourne au travail dès qu'il lui est possible de le faire, pourvu qu'il avise l'Employeur dans un délai égal à celui que ce dernier doit donner au salarié qui occupe la position qu'il revendique.

f) Le salarié qui, suite à un déplacement causé par une mise à pied ou un avis de rappel après une mise à pied, occupe un poste autre que le poste antérieur qu'il détenait avant la mise à pied, est réintégré dans son poste antérieur dès qu'il y a ouverture dans ce dernier par préférence sur tout salarié.

5.05 a) Tout salarié à temps plein qui est mis à pied, reçoit un préavis d'une (1) semaine. A défaut de préavis, l'Employeur paie la semaine normale de travail malgré la mise à pied. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

b) Tout salarié à temps partiel qui est mis à pied reçoit un préavis égal à sa moyenne hebdomadaire d'heures travaillées au cours des trois (3) derniers mois précédant sa mise à pied ou est payé l'équivalent. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

c) Pour le salarié à temps plein, un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant et copie est remise simultanément au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas.

d) Pour le salarié à temps partiel, l'Employeur peut l'aviser par téléphone et doit remettre au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas, une confirmation de l'avis indiquant la date du début de la mise à pied.

e) Les dispositions ci-dessus relatives au préavis ne s'appliquent pas lorsque l'Employeur est dans une position où il lui est impossible de continuer ses opérations à cause d'un

5.05 e) (suite)

cas de force majeure tel que l'incendie, l'inondation, tornade, etc.

5.06 a) Si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il conserve son même salaire et il continue à progresser dans sa même échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

b) Par contre, si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail, et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la nouvelle classification qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

c) 1. Si un salarié à temps plein est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié, s'il ne peut déplacer un autre salarié à temps plein, a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel, et ce, dans une classification égale ou inférieure à celle qu'il détenait dans l'établissement de l'Employeur.

2. Il conserve et accumule son ancienneté de temps plein pour un rappel et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour les heures disponibles, et conserve son salaire de salarié à temps plein au prorata des heures travaillées, s'il travaille dans une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, mais il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

5.06 c) (suite)

3. Dans le cas d'un salarié à temps plein en mise à pied qui travaille à temps partiel dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la classification de temps partiel qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si, en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

4. Si le seul travail disponible est un travail à temps partiel, le salarié est obligé de le prendre, en autant que sa rémunération représente au moins l'équivalent des prestations d'assurance-chômage auxquelles il aurait droit.

5.07 Si un salarié à temps plein, mis à pied par suite de manque de travail, est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06 ci-haut, et ce, pour une période de douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à la clause 5.03 3), à l'échéance de ladite période, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté de salarié à temps plein pour les heures disponibles, tel que déterminé à 5.06 et conserve son salaire au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire appropriée s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

5.08 L'embauche d'un nouveau salarié à temps plein ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié à temps plein de façon permanente constituent des mutations qui équivalent à des promotions et sont soumises aux règles d'application de la clause 5.10.

5.09 Pour tout poste temporairement dépourvu de la présence de son titulaire, l'Employeur désigne le salarié de son choix, en autant que le fait que ce salarié choisi par l'Employeur ait occupé cedit poste n'intervienne pas ou ne soit pas invoqué ou considéré au détriment de l'ancienneté lorsqu'il s'agit de combler ce même poste, s'il devient vacant en permanence.

5.10 a) Dans le cas de poste vacant de façon permanente, y compris la création d'un poste à l'intérieur de l'unité de négociation, et que cedit poste ne soit pas susceptible à un rappel et/ou à une réintégration suite à une mise à pied, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des salariés qui postulent en autant qu'ils puissent remplir les tâches selon les exigences normales de la fonction.

b) L'avis de cette vacance est affiché pendant sept (7) jours de calendrier et les salariés intéressés inscrivent leur nom sur la feuille d'affichage.

c) Dans le choix du candidat, les salariés à temps plein ont la priorité. Une fois cette priorité épuisée, l'Employeur procède ensuite parmi les salariés à temps partiel, lesquels ont la priorité sur tout nouveau salarié pour tout poste vacant parmi les salariés à temps plein, en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche à remplir, et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 (suite)

d) Si aucun salarié ne s'est porté candidat ou si parmi les candidats il ne s'en trouve aucun qui satisfasse aux exigences normales des tâches à accomplir, l'Employeur peut remplir le poste par l'embauchage d'un nouveau salarié.

e) 1. Un salarié à temps plein qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps partiel, ou à l'inverse, un salarié à temps partiel qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps plein, transporte, dans son nouveau statut, l'ancienneté qu'il a accumulée jusqu'alors à laquelle il ajoute, pour l'avenir, l'ancienneté qu'il acquiert.

2. Nonobstant le sous-paragraphe 1. qui précède, lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié à temps plein, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié à temps plein et son ancienneté est déterminée de la façon suivante: il obtient un crédit de cinquante pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel, jusqu'à un maximum d'un (1) an d'ancienneté avec tous les droits et avantages que cela comporte.

Par contre, aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié à temps plein.

De plus, tous les autres bénéfices (ex: durée et paie de vacances, boni de Noël, etc.) sont calculés en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

f) Dans le cas de promotion suite à l'affichage, une période d'essai maximale de vingt (20) jours travaillés (160 heures travaillées) est accordée au salarié. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire retourner à son ancien poste après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur il peut décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne rencontre pas les exigences normales du poste auquel il est affecté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 f) (suite)

Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, l'Employeur choisit un autre candidat qui a postulé sur le même affichage selon les dispositions des sous-paragraphes 5.10 a) et c).

g) Au cours de la période d'essai ci-haut mentionnée, le salarié reçoit dès la date du début de sa période d'essai, le taux de salaire de sa nouvelle classification tel que prévu à la clause 12.06 de la présente convention collective et si son nouveau taux n'est pas le taux maximum de cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle tel que prévu aux clauses 12.06 et 12.05.

h) Si l'Employeur embauche un nouveau salarié, ce dernier n'est sujet qu'à la période normale de probation, sans période d'essai additionnelle.

i) Un salarié en période d'essai aux termes de la clause 5.10 f) ne peut postuler sur aucun affichage.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 (suite)

b) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.

5.12 Si l'Employeur doit appliquer l'article 45 de la Loi 49, il doit aviser l'Union en même temps que le Ministre.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Lorsque l'Employeur veut rencontrer un salarié dans le but d'appliquer une mesure disciplinaire quelconque (réprimande, avis, suspension ou congédiement), le salarié a le droit d'être accompagné, s'il le désire, de son délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, de son assistant-délégué d'Union.

S'il y a un document remis au salarié, une copie est aussi remise au délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, à l'assistant-délégué d'Union, simultanément, qu'il soit ou non présent à l'entrevue, et une autre copie est adressée à l'Union.

b) Tout document disciplinaire doit être remis au salarié concerné dans les quatorze (14) jours après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans ledit document, connaissance dont la preuve lui incombe, ou dans les quatorze (14) jours suivant la fin d'une enquête, s'il y a lieu, ou au retour au travail du salarié, si entretemps ce dernier a été absent pour quelque raison que ce soit.

c) Tout document disciplinaire, doit contenir les raisons qui le motivent. De plus, tout avis de suspension doit contenir les dates de début et de fin de celle-ci; de même, tout avis de congédiement doit contenir la date de début de celle-ci.

d) Tout document disiciplinaire apparaît au dossier du salarié, et une réprimande verbale

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

6.01 d) (suite)

est notée par écrit au dossier également, en autant que le salarié ait été rencontré, tel que prévu à la clause 6.01.

6.02 La rétrogradation n'est pas appliquée comme mesure disciplinaire.

6.03 a) L'avis disciplinaire ou la suspension, sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité de l'infraction reprochée et du dossier du salarié.

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

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

6.05 La signature d'un salarié sur tout document et/ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.06 L'Employeur convient que le salarié a droit de regard sur son dossier disciplinaire deux (2) fois par année, en autant que le salarié donne à l'Employeur une (1) semaine de préavis à cet effet.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de désaccord relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

Le salarié et/ou le délégué d'Union seul ou accompagné, s'il le désire, du représentant syndical doit soumettre le grief verbalement à son gérant de l'établissement dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief. Le gérant de l'établissement a sept (7) jours pour répondre au 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 quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement a dix-sept (17) jours pour rendre sa décision par écrit.

7.04 a) L'Union, lorsqu'il s'agit d'un grief collectif ou d'un désaccord (7.01) sur un point concernant les deux (2) parties aux présentes en tant que parties, peut soumettre un grief à compter de la deuxième étape.

b) Si un grief est présenté directement à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief.

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

7.06 Aux fins d'informations ou de discussion d'un grief, le gérant produit l'information nécessaire et disponible relative audit grief.

7.07 Dans les cas où un salarié ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective dont la preuve lui incombe, les

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.07 (suite)

délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de vingt-et-un (21) jours, dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 a) 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.

b) Pour les griefs de suspension et de congédiement, si l'arbitre nommé ou désigné pour entendre le grief fixe une date d'audition survenant plus de trois (3) mois après la nomination ou désignation, un autre arbitre est immédiatement nommé ou désigné et le premier est dessaisi du grief. Par contre, les parties s'entendent pour mentionner dans la correspondance avec l'arbitre et/ou le Ministre le délai de trois (3) mois pour fixer l'audition comme condition de la nomination ou de la désignation et elles en font une condition de nomination ou de désignation.

8.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention. En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte-tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Si l'arbitre décide de la réintégration d'un salarié, le remboursement de salaire s'il y a lieu, doit tenir compte de ce que le salarié a gagné ailleurs dans l'intervalle.

8.03 A la suite de sa rencontre avec les parties, l'arbitre a jusqu'à trente (30) jours pour ren-

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.03 (suite)

dre sa décision qui est finale et lie les parties et le ou les salariés concernés.

8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre et paie entièrement les témoins qu'elle fait entendre.

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

ARTICLE 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, l'horaire normal de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

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

d) Si le salarié est rappelé au travail ou qu'il doit revenir au travail après une absence, il doit donner un préavis de retour de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur s'il n'était pas cédulé. Par contre, s'il était cédulé, le salarié doit aviser avant quinze heures (15h00) la veille de son retour, sinon il doit attendre la prochaine journée de travail cédulée.

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) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.04 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 b) (suite)

que celle de 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 de tous les salariés à temps plein de jour est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs autant que possible.

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

b) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

c) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum, les lundi, mardi, mercredi et samedi et de dix (10) heures maximum les jeudi et vendredi et de trois (3) heures minimum.

d) Les heures normales des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures (7h00) et dix-huit heures et trente minutes (18h30) et le samedi trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement à la clientèle sauf les exceptions suivantes:

1. Les salariés à temps plein de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

2. Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler un maximum de trois (3) soirs par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30), ces soirs-là l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

9.03 d) (suite)

3. Durant la période des Fêtes (i.e. du 11 décembre au 24 décembre), les salariés à temps plein de jour peuvent être programmés pour travailler deux (2) soirées par semaine.

4. Les heures du début de la journée peuvent être plus tôt pour les salariés suivants seulement, et ce, que lorsqu'il n'y a pas d'équipe de nuit:

   a) Boulangerie: 5h00 a.m.

   b) Réception: 6h00 a.m.

   Par contre, pour les salariés de la Boulangerie, l'heure du début de la journée peut être fixée à 6h00 a.m., même s'il y a une équipe de nuit.

9.04 a) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps plein de nuit est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) journées consécutives, à savoir quatre (4) journées de huit (8) heures ou moins et d'une (1) seule journée où le maximum est de dix (10) heures.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous les salariés à temps plein de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

b) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel de nuit est de moins de quarante (40) heures. Aucun salarié à temps partiel n'est programmé plus de cinq (5) journées par semaine s'il travaille à l'équipe de nuit.

Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés à temps partiel de nuit peuvent être de dix (10) heures maximum pour deux (2) journées, et de huit (8) heures maximum pour toutes les autres journées de la semaine, et de trois (3) heures minimum.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous

9.04 b) (suite)

les salariés à temps partiel de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

c) Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre vingt-et-une heures (21h00) et neuf heures (9h00) le lendemain matin.

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

e) 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. S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat par ordre d'ancienneté, l'Employeur, affecte selon l'ordre inverse d'ancienneté, les salariés requis pour remplir ces mêmes postes, compte-tenu des classifications requises.

f) Le salarié 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 au moins quatre (4) semaines à l'avance, 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 nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé et ce dans la semaine qui suit la fin de chaque trimestre opérationnel dont les dates sont déterminées au début de chaque année de calendrier et remises au délégué d'Union.

g) Aucun salarié ne travaille seul la nuit.

h) Aucune femme ne travaille la nuit sans son consentement.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 a) L'horaire de travail indiquant le nom, l'initiale et la date d'ancienneté du salarié est affiché avant midi (12h00), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante.

b) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12h00) et dix-sept heures (17h00).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire affiché et une copie remise au délégué d'Union.

c) Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que dix-sept heures (17h00) sauf dans le cas des salariés à temps partiel qui eux peuvent être avisés la veille de chaque jour programmé de tout changement à leur horaire affiché.

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

e) La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel se font de la façon suivante:

1. Le salarié à temps partiel, doit au plus tard le lundi suivant la date de la signature de la présente convention collective, remplir une "formule de disponibilité", telle qu'elle apparaît à l'Annexe "G", en indiquant son nom, sa date d'ancienneté, sa classification et les jours et heures de la semaine où il est disponible pour travailler, le tout en trois (3) exemplaires et en remettre deux (2) copies au gérant de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union le jour même. Cette disponibilité ne s'applique qu'à compter du dernier lundi du mois de ladite signature.

   Par la suite, le salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en remplissant une nouvelle "formule de disponibilité" tel qu'établi au tableau suivant:

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 1. (suite)

Date limite de remise de la "formule de disponibilité":	Date de mise en vigueur de la "formule de disponibilité":
a) 2e lundi d'août	4e lundi d'août
b) 2e lundi d'octobre	4e lundi d'octobre
c) 4e lundi de novembre	2e lundi de décembre
d) 4e lundi de janvier	2e lundi de février
e) 2e lundi d'avril	4e lundi d'avril
f) 2e lundi de juin	4e lundi de juin

L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel les "formules de disponibilité".

2. Dans le cas d'un nouveau salarié à temps partiel embauché entre la remise de deux (2) "formules de disponibilité", l'Employeur doit respecter en premier lieu la "formule de disponibilité" déjà en vigueur de tous les salariés à temps partiel et par la suite, accorder des heures de travail selon la disponibilité et l'ancienneté du nouveau salarié à temps partiel.

3. Le salarié à temps partiel doit respecter la disponibilité qu'il remet pour la période établie au tableau précédent. Advenant le non-respect d'une partie ou de la totalité des jours ou heures de sa "formule de disponibilité" le salarié à temps partiel voit rayer de sa "formule de disponibilité" effective la journée complète où les heures n'ont pas été respectées pour le reste de la période établie au tableau précédent, à moins que cette absence en soit une prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident. Dans ce dernier cas, le salarié à temps partiel ne perd que la ou les journée(s) de ladite absence prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident.

4. L'Employeur doit utiliser les "formules de disponibilité" pour distribuer les heures de tra-

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 4. (suite)

vail aux salariés à temps partiel de la façon suivante: dans chacune des classifications, le plus ancien salarié à temps partiel est programmé le premier et ainsi de suite pour les autres dans la même classification, en autant que le ou les salarié(s) à temps partiel soi(en)t disponible(s) pour effectuer le travail requis selon leur "formule de disponibilité."

De plus, les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification, en commençant par le rayon d'origine du salarié à temps partiel, et ensuite dans les autres rayons de l'établissement de façon à procurer au salarié à temps partiel le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant qu'il puisse effectuer le travail à accomplir et qu'il soit disponible selon sa "formule de disponibilité."

f) Pour les salariés à temps plein, les périodes non-travaillées sont identifiées ainsi:

CH: Congé hebdomadaire JF: Jour férié.

Les autres absences sont identifiées de façon appropriée et constante.

9.07 Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de temps. Il doit pointer exactement lorsqu'il est prêt à commencer son travail selon sa programmation. Seules les heures pointées ou initialées par le gérant de rayon sont payées. Toute fraude est sujette à mesures disciplinaires pouvant aller au congédiement.

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

9.08 a) L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés à temps plein. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou programmés de façon à déplacer ou priver un salarié à temps plein ou d'empêcher l'embauche d'un salarié à temps plein.

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne quarante (40) heures et plus pendant huit (8) semianes consécutives, à l'exception

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 b) (suite)

d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de congés annuels payés ou de congé de maternité, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié à temps plein selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou congés annuels payés ou congé de maternité, tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié 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 pour commencer au plus tôt à onze heures et trente minutes (11h30) pour se terminer au plus tard à quatorze heures et trente minutes (14h30). Par contre, cette période de dîner peut être prise à onze heures (11h00) par le salarié entré au travail avant huit heures (8h00).

c) La période de souper est prévue pour commencer au plus tôt à seize heures et trente minutes (16h30) et se terminer au plus tard à dix-neuf heures et trente minutes (19h30). Par contre, cette période de souper peut être prise à seize heures (16h00) par le salarié entré au travail ou ayant dîné à onze heures (11h00).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une heure pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail. Cette période de repas n'est pas payée.

10.03 En aucun cas, un salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.04 a) Le salarié à temps plein a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail, et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

b) Le salarié à temps partiel a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pour chaque tranche de trois heures programmées et/ou devant être effectuées. Ces pauses sont prises à raison d'une (1) pause l'avant-midi et d'une (1) pause l'après-midi, mais pas de pause le soir.

c) Autant que possible, les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne de travail. Le moment de la prise de cette période est déterminée par le gérant de rayon.

10.05 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant trois (3) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire, sauf si cet arrêt est remplacé par une période de repas non-payée d'une (1) heure.

10.06 a) En autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X, incluant les repas sont accordées sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" sauf dans les cas fortuits.

b) Pour les salariés de nuit, il est défendu de sortir de l'établissement durant leur horaire de travail sauf en cas d'urgence, par contre, ils peuvent se servir du four micro-ondes du rayon de la pâtisserie.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

b) Le salarié à temps partiel est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures par jour les lundi, mardi, mercredi et samedi et en plus de dix (10) heures par jour les jeudi et vendredi.

c) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent quarante (40) heures par semaine ou en excédent du nombre normal de jours ou d'heures prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux et demi (1 1/2).

d) Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1 1/2) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire autorisé.

e) A la sixième (6ième) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première (1ère) minute de surtemps.

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

b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6ième) journée travaillée mais non-programmée est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

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

11.04 Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux double.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

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 sus de ces quatre (4) heures.

11.06 Les heures supplémentaires sont compensées en argent.

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement cette journée-là, est assuré de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à trois (3) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique s'il y a lieu.

11.08 Lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, l'Employeur prévient aussitôt que possible les salariés impliqués.

11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire et/ou un rappel au travail:

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

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaire, ainsi que le montant forfaitaire, apparaissent à l'annexe "B", laquelle fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Les salariés sont payés sous enveloppes ou par chèque le jeudi avant dix-sept heures (17h00) à chaque semaine pour la semaine précédente. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le jeudi, elle est distribuée aussitôt que possible le lendemain, et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

Si le jeudi est un jour férié et chômé, la paie est distribuée le mercredi. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le mercredi, elle est distribuée aussitôt que possible le vendredi et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

b) Le paiement des congés annuels payés et/ou du boni de Noël et/ou la liquidation des absences-maladies sont remis au salarié sur des paies différentes de la paie normale.

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales, avances salariales consenties au salarié, chèque sans provision émis par le salarié, commandes du salarié qui n'ont pas été payées.

12.04 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur le lundi suivant, soit sa date anniversaire d'ancienneté pour le salarié à temps plein, soit le nombre d'heures de travail cumulées requises pour le salarié à temps partiel.

12.05 Tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum, tel que prévu à la clause 12.04.

12.06 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté pour un salarié à temps plein, ou à ses heures de travail cumulées pour un salarié à temps partiel, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour un salarié à temps plein, ou les heures de travail cumulées requises pour un salarié à temps partiel, pour justifier ce taux. Dans un tel cas, cedit crédit d'ancienneté ou d'heures de travail cumulées, selon le cas, n'est considéré que comme un crédit d'expérience, lequel ne change pas l'ancienneté réelle du salarié.

12.07 a) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille dans une

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 a) (suite)

classification inférieure à la sienne, sauf dans les cas de mise à pied tels que prévus aux clauses 5.06 et 5.07 de la présente convention collective, et sauf dans le cas d'un affichage (5.10) et du 12.08.

b) Le salarié affecté par l'Employeur à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour trois (3) jours ou plus, incluant le congé hebdomadaire, reçoit une prime de quarante cents (0.40¢) l'heure pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification où il est affecté.

c) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un jour férié, si un tel jour férié ou temps supplémentaire tombe durant une période de remplacement.

d) Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une fonction exclue de l'unité de négociation, il conserve et bénéficie au moins de tous les droits et privilèges de la convention. Un salarié de l'unité de négociation peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité de négociation.

12.08 Si un salarié demande d'être rétrogradé, et que l'Employeur accepte, il reçoit le taux de salaire établi par le sous-paragraphe 5.06 b) ou 5.06 c) 3., selon le cas.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

a) A compter du 18 juin 1984, tout salarié de l'équipe de nuit reçoit une prime de soixante-cinq cents (0.65¢) l'heure, et à compter du 18 juin 1985, soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.01 (suite)

b) Le salarié faisant régulièrement partie de l'équipe de nuit reçoit sa prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans sa paie de congés annuels payés ou de jours fériés payés.

13.02 Lors de la remise de la première paie qui suit le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés ayant plus de trois (3) mois d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours et ce boni est calculé de la manière suivante:

a) Le salarié à temps plein qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année et qui a travaillé et/ou a été payé pour une période de six (6) mois et plus au cours des douze (12) mois précédant le 1er décembre de l'année en cours, reçoit une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire normal et régulier en date du 1er décembre.

b) Le salarié à temps plein qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté au 1er décembre de cette même année ou qui n'a pas travaillé et/ou n'a pas été payé pour au moins six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le 1er décembre de l'année en cours. et tout salarié à temps partiel reçoit deux pour-cent (2%) de son salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 1er décembre de l'année en cours.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES

14.01 a) L'Employeur accorde des congés annuels payés selon les critères suivants:

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.01 a) (suite)

Durée de service au ler mai (ancienneté)	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps plein	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps partiel
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 durant l'année de référence.
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.
Cinq (5) ans et plus	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.

b) L'admissibilité pour les congés annuels payés est basée sur l'ancienneté générale d'établissement au ler mai de chaque année.

c) Le calcul des pourcentages des salaires de congés annuels payés s'effectue sur les gains totaux payés par l'Employeur durant l'année de référence qui est du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.02 Les salariés reçoivent leur salaire de congés annuels payés avant leur départ pour ces derniers.

14.03 a) Les salariés à temps plein choisissent leurs dates de congés annuels payés entre le ler mars et le ler avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le ler et le 15 avril. Le choix des congés annuels payés des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés à temps plein.

b) Le choix des congés annuels payés se fait parmi les salariés de chaque classification séparément, en tenant compte de l'exception prévue à la clause 14.06, et l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévaut pour établir ce choix.

14.04 Les dates de congés annuels payés de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage dans l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année pour les salariés à temps plein et au plus tard le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer le temps des congés annuels payés après le 30 avril pour les salariés à temps plein et au plus tard le 15 mai pour les salariés à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du ler mai au ler octobre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année qui s'étend du ler mai de l'année en cours au ler mai de l'année suivante, sauf entre le ler décembre et le 15 janvier, en autant qu'il exprime son choix durant la période prévue à la clause 14.03 a).

14.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même classification.

Nonobstant le sous-paragraphe qui précède, seuls les salariés classifiés "Emballeur(se), préposé(e) au comptoir" qui travaillent dans les rayons de la viande, de la boulangerie et de la charcuterie ne peuvent partir qu'un (1) seul à la fois, sans pour autant, par contre, limiter ou léser la portée du sous-paragraphe précédant en ce qui concerne tous les autres salariés.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.07 a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident et/ou congé de maternité.

b) Le salarié qui ne peut prendre ses congés annuels payés à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses congés annuels payés 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 congés annuels payés au 30 avril, les congés annuels payés auxquels il avait droit au 30 avril précédent.

14.08 Le salarié a droit de choisir jusqu'à deux (2) semaines consécutives ou non-consécutives de congés annuels payés et l'excédent est choisi après que les autres salariés ont choisi lesleurs.

14.09 Les congés annuels payés ne sont pas cumulatifs et sont obligatoires pour les salariés.

14.10 Le salarié qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses congés annuels payés en autant qu'il en avise l'Employeur avant le ler mars.

14.11 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur ou lors de son décès, a droit au paiement du salaire de congés annuels payés dû au moment de son départ ou décès basé sur ses années de service au moment de tel départ ou décès selon le tableau en 14.01.

14.12 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui surivent pendant les congés annuels payés d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus pris au moment convenu avec l'Employeur.

ARTICLE XV - JOURS FERIES

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

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

et tout autre jour qui peut être décrété fête par les gouvernements soit fédéral, provincial ou municipal.

b) Le salarié à temps partiel est payé pour les jours fériés par une indemnité équivalente en pourcentage à une journée (.004) de son salaire brut gagné durant l'année de référence.

L'année de référence pour le jour férié est calculée de la date du jour férié à la date de douze (12) mois précédant ledit jour férié.

c) Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, le salarié doit avoir travaillé sa dernière journée cédulée avant le jour férié et sa prochaine journée cédulée après le jour férié au cours de la semaine où la fête a lieu, à moins de raison valable dont la preuve lui incombe, si absent.

15.02 Si un ou des jours fériés mentionnés ci-haut tombe(nt) un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

ARTICLE XV - JOURS FERIES (suite)

15.03 a) Pour le salarié de jour, le jour férié se définit comme la période comprise entre 0:01 heure et 24:00 le jour du congé.

b) Pour le salarié de l'équipe de nuit, le jour férié se définit comme la période comprise entre 21:00 la veille du congé et 21:00 le jour du congé.

15.04 a) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail, un salarié à temps plein travaille plus de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures ou en plus de trois (3) jours, en vertu de 15.01.

b) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail un salarié à temps partiel travaille le plus de trente-deux (32) heures, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures en vertu de 15.01.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde une absence sans perte de salaire aux salariés dans les cas suivants:

a) Cinq (5) jours consécutifs à compter du décès, à l'occasion de la mort du conjoint ou de l'enfant;

b) Trois (3) jours consécutifs à compter du décès à l'occasion de la mort du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur du salarié;

c) Un (1) jour, soit celui des funérailles à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-soeur, du petit-fils, de la petite-fille du salarié;

d) Le jour des noces à l'occasion du mariage du salarié;

e) Le jour de la naissance ou du retour de la mère de l'hôpital, à l'occasion de la naissance d'un enfant du salarié ou le jour de l'adoption d'un enfant par le salarié;

f) Le salarié à temps plein a droit à un (1) jour de congé additionnel payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de deux cents (200) milles aller-retour de son domicile.

16.02 Le salarié est payé uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis d'un (1) mois pour obtenir un tel congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et initiale du salarié, les motifs de la demande, la date du début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnel est fait par écrit par l'Employeur au salarié concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine de la réception de la demande.

c) Un salarié en permis d'absence selon la convention collective maintient tous ses droits et privilèges durant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention et à son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

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 six (6) mois après la fin de la grossesse.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.01 L'Employeur convient de continuer de prendre des mesures raisonnables de façon à assurer la sécurité et la santé des salariés au travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 1. Continuité de salaire en cas d'absence-maladie:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés à temps plein absents du travail pour cause de maladie.

2. Description du bénéfice:

Six (6) jours payés (i.e. quarante-huit (48) heures payées) par année de calendrier renouvelables au 1er janvier de chaque année, et ce, à compter de la signature de la présente convention.

3. Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

4. Paiement:

a) Le plein montant du salaire brut du salarié à temps plein;

b) Toute journée non-prise ou non-payée est payable au salarié le ou vers le 31 janvier de chaque année;

c) Pour tout salarié à temps plein qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ;

d) Les absences-maladies sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

5. Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité d'absences-maladie est soumis aux conditions suivantes:

Le salarié à temps plein doit prévenir (par téléphone ou autres) son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 5. (suite)

a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail;

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

B) Le salarié à temps partiel bénéficie d'un crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie dans une même année civile, sous forme d'une indemnité fixée pour chaque jour à .004 de la rémunération totale qu'aura perçue le salarié dans l'année courante. Cette indemnité lui est versée à compter du 31 janvier 1985, et par la suite le ou vers le 31 janvier de chaque année ou lors de son départ, s'il quitte l'emploi.

En considération du crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie que lui accorde le paragraphe précédent, le salarié à temps partiel ne bénéficie d'aucune rémunération s'il s'absente pour une cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie occupationnelle reconnue par la C.S.S.T. ou un accident de travail.

18.03 Régime d'assurance collective

a) L'Employeur garantit à tous les salariés à temps plein éligibles et à leurs dépendants ainsi qu'à tous les salariés à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine et à leurs dépendants la protection offerte par un régime d'assurance collective pendant toute la durée de la présente convention collective.

Une copie officielle de la police-maîtresse du régime d'assurance collective est remise à l'Union et le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

b) L'Employeur accorde une assurance collective obligatoire pour tout salarié à temps plein et

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

à compter du ler jour du deuxième mois suivant la ratification, pour tout salarié à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine. Par la suite, les salariés à temps plein deviendront admissibles et assurés le premier jour qui suit trois (3) mois de service continu et les salariés à temps partiel, après six (6) mois travaillés à raison de trente (30) heures et plus par semaine, en moyenne. Ce régime comprend les bénéfices suivants:

Assurance-vie:

- Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Mort accidentelle et mutilation:

  Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Conjoint: $5,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation;

- Enfant de 14 jours et plus: $2,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation.

Assurace-maladie:

- Déductible: $25.00 par salarié ou famille;

- co-assurance: 90%, maximum illimité.

- Le régime d'assurance collective prévoit aussi l'assurance-maladie aux survivants. En d'autres termes, advenant le décès d'un salarié assuré avec personne à charge, l'assurance-maladie de ses personnes à charge admissibles sera continuée sans prime pour une période de douze (12) mois suivant la date du décès ou la date du remariage du conjoint, selon la première éventualité.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

Assurance-maladie: (suite)

- Pour ce qui est des congés de maternité, l'assurance de la salariée est maintenue en vigueur tant et aussi longtemps qu'il existe une relation salariée-Employeur. Les primes sont maintenues et la salariée peut prendre des arrangements avec l'Employeur au niveau des primes payables. L'assurance se termine automatiquement si cette relation salariée-Employeur n'existe plus.

Assurance-salaire:

- Formule 1-8-17;
- Premier payeur;
- Formule: 1: dès la première journée d'hospitalisation.

  8: à compter de la 8ième journée consécutives de la maladie.

  17: durant dix-sept (17) semaines.
- Prestations: 66,67% du salaire hebdomadaire, maximum $350.00, non imposable.

c) L'Employeur paie 100% des primes pour l'assurance-vie et pour l'assurance-maladie. Le salarié paie 100% de la prime d'assurance-salaire.

d) Des copies du fascicule ou livret d'assurance collective sont distribuées à ocmpter du moment où le salarié y contribue.

e) Le fait de mentionner les protections que l'assurance procure n'engage que la compagnie d'assurance vis-à-vis le salarié et non l'Employeur vis-à-vis le salarié.

f) L'assureur exige que les réclamations soient centralisées auprès de l'Employeur. Le salarié doit attester la réclamation et l'Employeur confirme l'admissibilité de l'assuré. Donc, les

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 f) (suite)

demandes sont acheminées à l'assureur via l'Employeur et le paiement de la réclamation au salarié via l'Employeur.

18.04 a) Au retour de son absence-maladie, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.

b) En tout temps et de même qu'au cours d'une absence-maladie d'un salarié, l'Employeur peut exiger qu'un salarié soit examiné par le médecin qu'il désigne, en autant que l'Employeur en défraie le coût.

Si le salarié est au travail, un tel examen physique exigé par l'Employeur n'a pas lieu durant le congé hebdomadaire du salarié ou en dehors de ses heures normales de travail.

18.05 a) Tout salarié victime d'un accident de travail doit le rapporter immédiatement à l'Employeur sous peine possible de nullité.

b) Le salarié victime d'un accident de travail, reçoit sa paie pour le reste des heures programmées de la journée de son accident pourvu qu'il revienne au travail aussitôt que possible s'il a dû se rendre à l'hôpital pour traitement et si son état physique lui permet.

c) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents 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 d'absences-maladie.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 c) (suite)

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

18.06 a) Un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés à temps plein désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

b) Ce comité se rencontre à tous les deux (2) mois.

c) Ce comité se réunit durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité. Par contre, les représentants des salariés lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité le font sans perte de salaire.

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

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

19.02 L'Employeur convient de combler la différence entre les honoraires de témoin et le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales pour toute convocation par subpoena comme témoin pour des motifs non-personnels.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 Buanderie et Uniformes

a) L'Employeur fournit aux salariés le costume ou la partie du costume de travail qu'ils sont requis de porter.

b) Le salarié en est responsable advenant un bris ou un vol et le remplace à ses frais, sauf s'il s'agit d'un accident survenu durant le travail dont la preuve lui incombe.

c) Le salarié est responsable de son entretien sauf pour le rayon des viandes.

d) A la signature de la présente convention collective et par la suite à tous les douze (12) mois de cette date, l'Employeur s'engage à fournir gratuitement:

- un (1) costume ou une partie de costume pour le salarié en période de probation;

- deux (2) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine;

- trois (3) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant trente-cinq (35) heures et plus par semaine.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.01 (suite)

e) L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'auto d'un coupe-vent muni d'un capuchon pour la saison froide et un imperméable muni d'un capuchon, maximum trois (3) chacun pour le rayon.

20.02 Les parties reconnaissent l'importance de la propreté dans la tenue vestimentaire des salariés au travail.

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 L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures dans les sections désignées par lui.

20.05 L'Employeur fournit au salarié un (1) casier pour ses effets personnels, lequel casier est partagé avec d'autres salariés.

20.06 Salle de repos

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

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 18 juin 1984 et elle demeure en vigueur jusqu'au 18 juin 1987.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

SIGNE A GRANBY, (Québec), CE 20 ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Provigo Gagnon Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

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

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

CLASSIFICATIONS	ANCIENNETE							
	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis Junior	224.20	239.20	254.20	269.20	284.20	299.20	314.20	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	233.40	248.40	263.40	278.40	293.40	308.40	323.40	18/06/85
	242.60	257.60	272.60	287.60	302.60	317.60	332.60	18/06/86
Caissier(ère) emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) au comptoir - pâtisserie, charcuterie	250.00	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	18/06/84
	260.00	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	18/12/84
	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	18/06/85
	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	18/12/85
	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	18/06/86
	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

	ANCIENNETE							
CLASSIFICATIONS	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis	255.00	270.00	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	18/06/84
* Apprenti-boucher	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	18/12/84
Concierge de jour	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	18/06/85
	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/12/85
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/06/86
	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	18/12/86
Boucher	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/06/84
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/12/84
	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	18/06/85
	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	415.00	18/12/85
	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	410.00	425.00	18/06/86
	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	420.00	435.00	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après deux (2) ans d'ancienneté.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.60	5.78	5.98	6.17	6.35	6.54	6.73	6.91	7.10	7.28	7.48	7.66	7.85	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	5.83	6.01	6.21	6.40	6.58	6.77	6.96	7.14	7.33	7.51	7.71	7.89	8.08	18/06/85
	6.06	6.24	6.44	6.63	6.81	7.00	7.19	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.31	18/06/86
Caissier(ère)	6.25	6.44	6.62	6.82	7.00	7.18	7.37	7.55	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	18/06/84
Emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) comptoir pâtisserie - charcuterie	6.50	6.69	6.87	7.07	7.25	7.43	7.62	7.80	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	18/12/84
	6.87	7.06	7.24	7.44	7.62	7.80	7.99	8.17	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	18/06/85
	7.12	7.31	7.49	7.69	7.87	8.05	8.24	8.42	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	18/12/85
	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	18/06/86
	7.62	7.81	7.99	8.19	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
CLASSIFICATIONS	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis	6.37	6.55	6.75	6.92	7.12	7.31	7.50	7.68	7.87	8.05	8.25	8.42	8.62	18/06/84
	6.62	6.80	7.00	7.17	7.37	7.56	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	8.67	8.87	18/12/84
* Apprenti-boucher	6.99	7.17	7.37	7.54	7.74	7.93	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.04	9.24	18/06/85
Concierge de jour	7.24	7.42	7.62	7.79	7.99	8.18	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.29	9.49	18/12/85
	7.49	7.67	7.87	8.04	8.24	8.43	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	18/06/86
	7.74	7.92	8.12	8.29	8.49	8.68	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	18/12/86
Boucher	7.25	7.42	7.62	7.79	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	8.92	9.12	9.29	9.50	18/06/84
	7.50	7.67	7.87	8.04	8.25	8.43	8.62	8.80	9.00	9.17	9.37	9.54	9.75	18/12/84
	7.87	8.04	8.24	8.41	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	9.91	10.12	18/06/85
	8.12	8.29	8.49	8.66	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	10.16	10.37	18/12/85
	8.37	8.54	8.74	8.91	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	10.04	10.24	10.41	10.62	18/06/86
	8.62	8.79	8.99	9.16	9.37	9.55	9.74	9.92	10.12	10.29	10.49	10.66	10.87	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après 4160 heures de travail cumulées.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective:

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.40	5.65	5.80	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	5.70	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	18/06/85
	6.00	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	7.75	7.90	18/06/86

ANNEXE "B"

AUGMENTATIONS DE SALAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt dollars ($20.00) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de quinze dollars ($15.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de cinquante cents (0.50¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1984 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1984. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de trente-sept cents (0.37¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.
2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985: (suite)

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1985 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1985. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986: (suite)

1. (suite)

Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1986, reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1986 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1986. Cependant cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986: (suite)

1. (suite)

Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1986, reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1986 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1986. Cependant cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

MONTANT FORFAITAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

Tout salarié à temps plein au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de trois cent dollars ($300.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement trente (30) heures et plus par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent cinquante dollars ($150.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

B) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement moins de trente (30) heures par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent dollars ($100.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties s'entendent pour demander l'exclusion du personnel de Bureau dans les délais prévus au Code du Travail.

Signé à Granby, ce 20 ième jour du mois de juin de l'an mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 20 juin 1984.

2. La présente lettre d'entente s'applique à la classification de "concierge de jour" relevant du rayon de l'épicerie, laquelle classification sera dorénavant occupée nonobstant les dispositions des sous-paragraphes a) à i) inclusivement du paragraphe 5.10 de la présente convention collective par Monsieur Lucien Jutras.

3. Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à ladite classification de "concierge de jour", à l'exception des dispositions suivantes:

   - l'article IX - HEURES DE TRAVAIL au complet, sauf en ce qui concerne les paragraphes 9.05 et 9.07 qui, eux, s'appliquent;

   - les sous-paragraphes 10.01 b) et c);

   - le sous-paragraphe 11.04.

   Ces dernières dispositions sont remplacées par les suivantes:

   a) La semaine normale de travail du salarié classifié "concierge de jour" est de quarante (40) heures réparties en périodes quotidiennes normales de travail d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de huit (8) heures, sauf pour une (1) seule

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

---

3. a) (suite)

journée où le maximum est de dix (10) heures, du lundi au samedi inclusivement.

b) Tout travail effectué par le "concierge de jour" le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux et demi (1 1/2).

c) Le salarié classifié "concierge de jour" reçoit la prime prévue pour tout salarié de l'équipe de nuit, si tout son horaire de travail quotidien est effectué après la fermeture de l'établissement à la clientèle.

4. Les parties conviennent également que tout salarié qui remplace le "concierge de jour" pour maladie, accident et/ou toute autre absence temporaire n'est couvert que par la présente convention collective et non par la présente lettre d'entente qui, elle, ne s'applique que pour le "concierge de jour" actuel, soit Monsieur Lucien Jutras, ou son remplaçant sur une base permanente, advenant que cette dite classification devienne dépourvue de la présence de son titulaire de façon permanente, dans lequel cas, le paragraphe 5.10 a) à i) inclusivement s'applique, nonobstant les dispositions du paragraphe 2. de la présente lettre d'entente.

5. La date d'ancienneté de M. Lucien Jutras devient le 4 avril 1980.

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

SIGNE A GRANBY, Québec, CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'ANNEE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "E"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et la clause 5.10 e) 2. qui est une nouvelle clause de ladite convention, ladite clause 5.10 e) 2. s'applique néanmoins aux salariés à temps plein actuels mentionnés ci-dessous, selon le tableau suivant:

COMMIS:	1re journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Pierre Fontaine:	12-03-80	05-06-82	05-06-81
Denis Bédard:	06-08-81	06-03-82	02-11-81
Steve Taylor:	12-11-81	02-04-83	24-07-82
Carol Dionne:	13-03-80	17-12-83	17-12-82

ANNEXE "E" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.: (suite)

CAISSIERE:	1re journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Donna Vidal:	04-03-80	03-04-82	03-04-81

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONGES ANNUELS PAYES EN 1984:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et les clauses 14.03 b) et 14.06 qui sont de nouvelles clauses, puisque modifiées, de ladite convention, lesdites clauses 14.03 b) et 14.06 s'appliquent néanmoins immédiatement, soit dès l'été 1984, à l'exception que l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévalant pour établir le choix des congés annuels payés pour 1984 comprend pour une dernière fois, soit jusqu'à la date du prochain choix de congés annuels payés des salariés à savoir le 1er mars 1985, les années de service des gérants, selon les spécifications suivantes:

- le gérant Roger Hamel choisit ses congés annuels parmi les bouchers;

- les gérants George Lacroix et George James choisissent leurs congés annuels parmi les commis;

- les gérants Danielle Gagnon, René Gagnon, Rika Beljaars et Normand Bisson choisissent leurs congés annuels parmi les caissières.

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "G"

FORMULE DE DISPONIBILITE

Nom du salarié à temps partiel: _____

Téléphone: _____

Classification: _____

Date d'ancienneté: _____

Date de remise à l'Employeur: _____

Date effective de la présente disponibilité: _____

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi

N.B.: Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible selon les heures d'ouverture de l'établissement à la clientèle par un "X".

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non-disponible par un "O".

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer la journée.

Signature du salarié: _____

1 copie à l'Employeur [ ] (Initiales du gérant de l'établissement)

1 copie au délégué d'Union [ ] (Initiales du délégué d'Union)

1 copie à être conservée par le salarié.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENU ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION."

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Tous les salariés à temps plein et à temps partiel, sans exception, retournent au travail à compter du 30 mai 1984 ou dès que possible en vertu de la cédule de travail établie à leur intention lors de cette même date et selon les besoins de l'Employeur, sans perte ni interruption d'ancienneté, de droits et/ou privilèges acquis, de même que sans qu'aucune mesure disciplinaire et/ou représaille de quelque nature que ce soit, ne soit prise contre l'un ou l'autre desdits salariés. A défaut de se présenter le 30 mai 1984, l'Employeur appliquera la clause 5.03, 5. à l'égard du salarié concerné.

   Compte-tenu que le retour au travail s'effectue un mercredi et que la cédule de travail en est par le fait même réduite et que, de plus, les besoins réels de l'Employeur face à sa clientèle sont difficilement prévisibles dans les circonstances, le choix des heures de travail de ladite cédule de la semaine finissant le 2 juin 1984 se fera dans chaque clas-

1. (suite)
sification par choix volontaire de la part de chaque salarié en suivant l'ordre d'ancienneté. Par contre, en ce qui concerne l'horaire de travail à être affiché le vendredi 1er juin 1984 pour la semaine suivante, de même que par la suite jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective, nonobstant les dispositions de la clause 21.02, toutes les dispositions de la convention collective antérieure signée le 25 janvier 1982 concernant les heures de travail, de même que toutes les autres dispositions prévues dans les articles, clauses et annexes faisant partie intégrante de ladite convention collective antérieure sont extensionnées et demeurent également en vigueur jusqu'à la signature de ladite nouvelle convention collective.

De plus, l'Employeur et l'Union conviennent qu'aucune action légale et/ou poursuite judiciaire en dommages et intérêts et/ou de tout autre ordre ainsi que toute demande faite au Ministère du Travail n'est et/ou ne sera intentée contre l'Employeur, l'Union, ses mandataires, ses représentants, ses membres et/ou contre l'un ou l'autre des salariés, ou sera retirée le cas échéant.

Il est de même entendu que chaque partie assume les frais et dépends judiciaires qui ont été, sont ou seront encourus, par le moyen de poursuites judiciaires lors du conflit et qu'en aucun cas une des parties n'exigera de l'autre des frais ou dépends adjugés en justice.

2. L'Employeur convient que tout salarié à temps plein ou à temps partiel à son service en date du 26 mars 1984 est considéré comme ayant terminé sa période de probation et qu'advenant que l'Employeur doive procéder à des mises à pied, la procédure à cet effet prévue à la présente convention collective est appliquée.

3. Les parties s'engagent à signer la convention collective au plus tard le ~~18~~ 20 juin 1984.

4. Le présent protocole de retour au travail entre en vigueur à compter de la date de sa signature par les parties.

En foi de quoi, les parties signent à Granby (Québec) ce trentième jour du mois de mai mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR L'UNION:

06818-9

C.A.E. 6328 NO.CONV. 68189
AFFIL. 7 NB.EMPL. 36
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 39240 62
PERS.VIS. S NO.ACC. M19471001
DATE ENR.850722

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

2ième dépôt
DÉPÔT

Dépôt N°: 84 08 052

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 06818-9

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19471-01
Date	Signature: 84-06-20	Reception: 84-06-26	**Durée**	Du: 84-06-18	Au: 87-06-18	Nombre de salariés régis par la convention collective	36

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés de Commerce, local 504 T.U.A.C. Att: M. Jean-Guy Provençal 1576 O. rue King, ste 203 Sherbrooke, QC. J1J 2C3 819-569-9488	☐ Déposant Provigo Gagnon Inc 65 Evangéline Granby, QC. J2G 6N4
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-01 Activité 6328 (8) Affiliation 10

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Odette McMullen/dg OM — Date: 84-08-08

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

003 (113)

RECHERCHE

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: PROVIGO GAGNON INC.

ou ses successeurs

ayant son établissement situé au
65 rue Evangéline
Granby, (Québec)
J2G 6N4

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

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

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

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

TABLE DES MATIERES

		Page
	INTERPRETATION DES TERMES	1
	NOTES	2
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION ...	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	9
ARTICLE V	ANCIENNETE	12
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI .	23
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	24
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	26
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	27
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	34
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	36
ARTICLE XII	SALAIRES	38
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	40
ARTICLE XIV	CONGES ANNUELS PAYES	41
ARTICLE XV	JOURS FERIES	45
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	47
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	48
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	48
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	55
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	55

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	56
ANNEXE "A"	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES - Salariés à temps plein	58
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel	60
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective	62
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS DE SALAIRE - I - SALARIES A TEMPS PLEIN ...	63
	AUGMENTATIONS DE SALAIRE II - SALARIES A TEMPS PARTIEL	66
	MONTANT FORFAITAIRE	70
ANNEXE "C"	LETTRE D'ENTENTE	71
ANNEXE "D"	LETTRE D'ENTENTE	72
ANNEXE "E"	LETTRE D'ENTENTE	75
ANNEXE "F"	LETTRE D'ENTENTE	77
ANNEXE "G"	FORMULE DE DISPONIBILITE	78
	PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL	79

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié à temps plein:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base hebdomadaire, i.e. pour quarante (40) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base horaire, i.e. moins de quarante (40) heures par semaine.

D) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après et situé au 65 rue Evangéline, Granby, (Québec).

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.

G) Jour:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jours ouvrables:

Pour les fins de la présente, les jours ouvrables sont les jours où l'établissement est ouvert à la clientèle.

I) Mise à pied: (salarié à temps plein)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié à temps plein pour manque de travail.

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

Absence totale d'heures de travail au cours d'une semaine pendant une période de quatre (4) semaines consécutives. La variation des heures en plus ou en moins au cours d'une semaine ne compte pas comme mise à pied.

NOTES

a) Masculin - féminin:

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

Pluriel - singulier:

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

b) Annexes:

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

c) Langue officielle de travail:

Il est convenu que seul le texte français de la convention est considéré comme officiel et la langue de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite entre l'Employeur et ses salariés.

d) Titres et sous-titres:

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

e) Législation supérieure à la convention:

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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 de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

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

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

1.03 Une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

1.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent pas de travail manuel dans l'établissement, à l'exception du

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 a) (suite)

gérant de l'établissement et des gérants de rayons, de même qu'à l'exception des directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, incluant ce dernier.

En ce qui concerne les directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, le travail manuel effectué par eux ne doit d'aucune façon causer la mise à pied d'un salarié à temps plein ou à temps partiel.

Quant au personnel de bureau, il ne peut effectuer que le travail manuel et/ou l'entraînement relié à sa tâche administrative.

b) Aucun représentant de fournisseurs n'exécute du travail manuel, à l'exception des comptoirs de fabrication de pizzas, des épices et des étalages de produits non-comestibles (rack-jobbing). De plus, un représentant de fournisseurs peut travailler pour vérifier les codes de ses produits, mais ne peut remplir les tablettes.

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

d) Les représentants (vendeurs ou fournisseurs) de pain, pâtisserie, croustilles, liqueurs et bière peuvent placer leur marchandise respective dans les tablettes seulement lorsqu'ils viennent la livrer, par contre, tout remplissage subséquent des tablettes de ces mêmes produits est effectué par les salariés.

e) Un représentant (vendeur ou fournisseur) peut travailler à monter les étalages spéciaux (mass display) pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont une copie est remise au délégué d'Union.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

f) Le "lay-out" et le "line-up" peuvent être effectués par des gens exclus de l'unité d'accréditation, mais les salariés doivent toutefois vider, nettoyer et remplir les tablettes. Cependant dans les cas de changements majeurs (c'est-à-dire mise en place de nouveaux équipements et/ou nouvel aménagement d'une section (soit un côté d'allée au complet), les salariés ne font que participer à vider, nettoyer et remplir les tablettes.

1.05 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.04, il doit calculer au taux du salaire horaire régulier du plus haut poste syndiqué du rayon en cause toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés à temps plein présents sur les lieux au moment de l'infraction et normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.06 Aucun salarié à temps plein n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

1.07 L'Employeur fournit à l'Union une liste incluant les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés, ainsi que leur fonction et l'Union fournit à l'Employeur 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.

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 sans s'y limiter:

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

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

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

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

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

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

L'Employeur utilise ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective et s'il vient en contravention avec les dispositions de la convention ou s'il crée une injustice, la procédure de grief et d'arbitrage peut s'appliquer.

2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de discuter avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question du salaire de ce nouveau poste et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.02 (suite)

L'Employeur informe le délégué d'Union au moins cinq (5) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable et proportionnelle aux changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place dans le rayon afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques n'est une cause de licenciement ou de congédiement pour le salarié en place qu'en tout dernier recours. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective pourvu qu'il puisse accomplir immédiatement le travail de celui qu'il veut déplacer.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

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

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" indiquant:

- le nom et l'initiale du salarié;
- les contributions syndicales pour chaque salarié pour le mois courant;
- le code du statut du salarié.

S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, numéro d'assurance sociale, sa date de naissance, sa date d'emploi et si un salarié termine son emploi, la date de sa cessition d'emploi.

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

3.06 Toute retenue syndicale non-prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

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

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps, après avoir signalé leur présence à l'Employeur, pour visiter les salariés et constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Cependant, l'Union convient que le représentant syndical collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.02 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...) sauf si l'absence coïncide avec les congés annuels payés d'un salarié du même rayon. Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait pas laissé.

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

1. Ces jours ne doivent pas coïncider avec la veille ou le lendemain d'un congé férié et ce permis d'absence n'est pas accordé du 1er juin au 1er septembre, ni du 10 décembre au 10 janvier.

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

3. Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) pour chaque activité.

4. Le nombre de jours ainsi utilisés pour activités syndicales ne doit pas dépasser quinze (15) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble de l'unité de négociation.

4.03 Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union peut demander 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, qui ne doit pas dépasser un (1) jour ouvrable. Un avis d'un (1) jour au minimum doit être donné à cet effet.

4.04 Un (1) délégué et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 (suite)

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. 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 désigné.

L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

4.05 Le délégué d'Union peut, durant les heures de travail, s'occuper de l'application de la convention collective, enquêter à cette fin et/ou soumettre un grief pour tout salarié. Il doit demander la permission de quitter son travail sans perte de salaire à son gérant de rayon ou au gérant de l'établissement. Cette permission ne lui est pas indûment refusée. Cependant, l'Union convient que le délégué d'Union collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.06 a) Le comité de négociation de l'Union est formé d'un permanent syndical et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation.

b) Ces membres du comité de négociation, ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective à l'exception

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.06 b) (suite)

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

4.07 a) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage dans la salle de repas des salariés.

b) L'Union s'engage à remettre copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués sur les lieux de travail.

4.08 L'Employeur s'engage à défrayer:

a. les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective;

b. deux cents dollars ($200.00) pour les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, à compter du début de sa première journée au travail, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.03 de la présente convention collective.

b) 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 de département) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est dès lors définie telle que décrit à la clause 5.01 a) de la présente convention collective 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, les promotions et la distribution du temps supplémentaire.

c) Les quarante-cinq (45) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié à temps plein constituent une période de probation et les deux cent soixante-quinze (275) premières heures d'emploi travaillées de tout nouveau salarié à temps partiel constituent sa période de probation. Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

d) Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps plein et celle d'un salarié à temps partiel et que celle-ci est égale, l'ancienneté du salarié à temps plein prime.

e) A compter de fin janvier 1985, s'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté de deux (2) salariés de même statut et que celle-ci est égale, la priorité est déterminée une fois par année, soit avant l'émission des listes d'ancienneté, par un tirage au sort en présence du délégué d'Union ou, en son absence, de l'assistant-délégué d'Union. Cette priorité

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 e) (suite)

demeure effective jusqu'au tirage au sort de l'année suivante.

f) Une fois par année, soit vers le 1er février, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour les salariés à temps plein et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant, par ordre d'ancienneté:

- nom et initiale du salarié;
- sa date d'embauche;
- son ancienneté générale d'établissement;
- le rayon où le salarié travaille;
- son ancienneté dans ce rayon;
- la classification du salarié.

g) Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement pendant trente (30) jours durant les mois de février et mars. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit pendant la période d'affichage de la liste.

5.02 a) Un salarié conserve et accumule son ancienneté générale d'établissement et de rayon dans les cas suivants:

1. Absences syndicales prévues à l'article IV.
2. Absences sans paie produites par une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois consécutifs pour le salarié à temps plein, et huit (8) mois consécutifs pour le salarié à temps partiel.
3. Congés sans paie prévus aux sous-paragraphes 5.03, 4. a), b) et 5.
4. Absences pour maladie ou accident prévues au sous-paragraphe 5.03 6.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 a) (suite)

5. Absences disciplinaires.

6. Congés annuels payés.

7. Jours fériés.

8. Congés sociaux prévus à l'article XVI.

9. Permis d'absence sans paie prévus à l'article XVII.

10. Congé de maternité.

b) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 4., 6., 7., 8., et 10. ci-haut mentionnés, comme 100% de l'assurance-salaire est payé par le salarié à temps plein ou par le salarié à temps partiel éligible, selon le cas, et 100% de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie est payé par l'Employeur, les assurances entières sont maintenues.

c) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 5. (au-delà d'une semaine), 1. et 3. ci-haut mentionnées, l'Employeur maintient l'assurance-vie et l'assurance-maladie parce que les salariés à temps plein ou les salariés à temps partiel éligibles, selon le cas, s'engagent, par la présente convention, à rembourser l'Employeur des primes versées. A la limite, si l'Employeur ne s'est pas entendu autrement avec le salarié sur le mode de remboursement, l'Employeur peut se rembourser à même la paie des congés annuels dûs.

d) L'Employeur maintient sa participation (sans remboursement de la part du salarié) aux assurances vie et maladie durant le délai de carence de l'assurance-salaire.

5.03 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:

1. S'il est dûment congédié par l'Employeur. Cependant, s'il devait être réinstallé par l'application de la procédure de griefs ou d'arbitrage, le temps écoulé entre son départ et sa réinstallation continue de

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 (suite)

1. (suite)

s'accumuler dans son ancienneté.

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

3. a) Si un salarié à temps plein a été mis à pied pendant une période continue de douze (12) mois, sauf, si durant cette période, ce même salarié est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06, dans lequel cas, la clause 5.07 s'applique.

b) Si un salarié à temps partiel a été mis à pied pendant une période continue de huit (8) mois.

4. a) Si un salarié à temps plein s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail selon la cédule de travail, plus de trois (3) fois consécutives, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

5. A défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie remise le jour même au délégué d'Union ou, en son absence à l'assistant-délégué d'union. Le calcul débute à compter de la date estampillée par le Bureau de Poste.

6. Toute absence pour maladie ou accident de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

5.04 a) Lorsque l'Employeur doit procéder à des mise à pied, il le fait dans le rayon où il manque de travail. Les salariés en sont affectés selon leur ancienneté en rayon d'abord.

b) Les rayons dont on fait mention ci-haut sont:

- viande;
- épicerie;
- fruits et légumes;
- service et caisses;
- boulangerie;
- charcuterie.

c) L'ancienneté prévaut dans tous les cas de réduction du personnel en tenant compte d'abord de l'ancienneté de rayon avant l'ancienneté générale d'établissement. Le salarié mis à pied doit déplacer un autre salarié de son rayon détenant une ancienneté de rayon inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir. Sinon, le salarié doit déplacer un salarié de tout autre rayon détenant une ancienneté générale d'établissement inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

d) Le salarié déplacé a le droit de déplacer selon la même procédure que celle qui l'a affecté.

e) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, pourvu qu'ils possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir. Si un salarié ne peut se présenter à un rappel au travail parce qu'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, il doit faire la preuve de telle impossibilité physique, à défaut de quoi, les dispositions de l'article 5.03 sous-paragraphe 5 s'appliquent. Si ladite impossibilité physique

5.04 e) (suite)

est prouvée et se termine le salarié retourne au travail dès qu'il lui est possible de le faire, pourvu qu'il avise l'Employeur dans un délai égal à celui que ce dernier doit donner au salarié qui occupe la position qu'il revendique.

f) Le salarié qui, suite à un déplacement causé par une mise à pied ou un avis de rappel après une mise à pied, occupe un poste autre que le poste antérieur qu'il détenait avant la mise à pied, est réintégré dans son poste antérieur dès qu'il y a ouverture dans ce dernier par préférence sur tout salarié.

5.05 a) Tout salarié à temps plein qui est mis à pied, reçoit un préavis d'une (1) semaine. A défaut de préavis, l'Employeur paie la semaine normale de travail malgré la mise à pied. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

b) Tout salarié à temps partiel qui est mis à pied reçoit un préavis égal à sa moyenne hebdomadaire d'heures travaillées au cours des trois (3) derniers mois précédant sa mise à pied ou est payé l'équivalent. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

c) Pour le salarié à temps plein, un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant et copie est remise simultanément au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas.

d) Pour le salarié à temps partiel, l'Employeur peut l'aviser par téléphone et doit remettre au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas, une confirmation de l'avis indiquant la date du début de la mise à pied.

e) Les dispositions ci-dessus relatives au préavis ne s'appliquent pas lorsque l'Employeur est dans une position où il lui est impossible de continuer ses opérations à cause d'un

5.05 e) (suite)

cas de force majeure tel que l'incendie, l'inondation, tornade, etc.

5.06 a) Si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il conserve son même salaire et il continue à progresser dans sa même échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

b) Par contre, si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail, et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la nouvelle classification qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

c) 1. Si un salarié à temps plein est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié, s'il ne peut déplacer un autre salarié à temps plein, a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel, et ce, dans une classification égale ou inférieure à celle qu'il détenait dans l'établissement de l'Employeur.

2. Il conserve et accumule son ancienneté de temps plein pour un rappel et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour les heures disponibles, et conserve son salaire de salarié à temps plein au prorata des heures travaillées, s'il travaille dans une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, mais il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

5.06 c) (suite)

3. Dans le cas d'un salarié à temps plein en mise à pied qui travaille à temps partiel dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la classification de temps partiel qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si, en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

4. Si le seul travail disponible est un travail à temps partiel, le salarié est obligé de le prendre, en autant que sa rémunération représente au moins l'équivalent des prestations d'assurance-chômage auxquelles il aurait droit.

5.07 Si un salarié à temps plein, mis à pied par suite de manque de travail, est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06 ci-haut, et ce, pour une période de douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à la clause 5.03 3), à l'échéance de ladite période, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté de salarié à temps plein pour les heures disponibles, tel que déterminé à 5.06 et conserve son salaire au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire appropriée s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

5.08 L'embauche d'un nouveau salarié à temps plein ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié à temps plein de façon permanente constituent des mutations qui équivalent à des promotions et sont soumises aux règles d'application de la clause 5.10.

5.09 Pour tout poste temporairement dépourvu de la présence de son titulaire, l'Employeur désigne le salarié de son choix, en autant que le fait que ce salarié choisi par l'Employeur ait occupé cedit poste n'intervienne pas ou ne soit pas invoqué ou considéré au détriment de l'ancienneté lorsqu'il s'agit de combler ce même poste, s'il devient vacant en permanence.

5.10 a) Dans le cas de poste vacant de façon permanente, y compris la création d'un poste à l'intérieur de l'unité de négociation, et que cedit poste ne soit pas susceptible à un rappel et/ou à une réintégration suite à une mise à pied, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des salariés qui postulent en autant qu'ils puissent remplir les tâches selon les exigences normales de la fonction.

b) L'avis de cette vacance est affiché pendant sept (7) jours de calendrier et les salariés intéressés inscrivent leur nom sur la feuille d'affichage.

c) Dans le choix du candidat, les salariés à temps plein ont la priorité. Une fois cette priorité épuisée, l'Employeur procède ensuite parmi les salariés à temps partiel, lesquels ont la priorité sur tout nouveau salarié pour tout poste vacant parmi les salariés à temps plein, en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche à remplir, et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 (suite)

d) Si aucun salarié ne s'est porté candidat ou si parmi les candidats il ne s'en trouve aucun qui satisfasse aux exigences normales des tâches à accomplir, l'Employeur peut remplir le poste par l'embauchage d'un nouveau salarié.

e) 1. Un salarié à temps plein qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps partiel, ou à l'inverse, un salarié à temps partiel qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps plein, transporte, dans son nouveau statut, l'ancienneté qu'il a accumulée jusqu'alors à laquelle il ajoute, pour l'avenir, l'ancienneté qu'il acquiert.

2. Nonobstant le sous-paragraphe 1. qui précède, lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié à temps plein, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié à temps plein et son ancienneté est déterminée de la façon suivante: il obtient un crédit de cinquante pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel, jusqu'à un maximum d'un (1) an d'ancienneté avec tous les droits et avantages que cela comporte.

Par contre, aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié à temps plein.

De plus, tous les autres bénéfices (ex: durée et paie de vacances, boni de Noël, etc.) sont calculés en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

f) Dans le cas de promotion suite à l'affichage, une période d'essai maximale de vingt (20) jours travaillés (160 heures travaillées) est accordée au salarié. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire retourner à son ancien poste après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur il peut décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne rencontre pas les exigences normales du poste auquel il est affecté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 f) (suite)

Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, l'Employeur choisit un autre candidat qui a postulé sur le même affichage selon les dispositions des sous-paragraphes 5.10 a) et c).

g) Au cours de la période d'essai ci-haut mentionnée, le salarié reçoit dès la date du début de sa période d'essai, le taux de salaire de sa nouvelle classification tel que prévu à la clause 12.06 de la présente convention collective et si son nouveau taux n'est pas le taux maximum de cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle tel que prévu aux clauses 12.06 et 12.05.

h) Si l'Employeur embauche un nouveau salarié, ce dernier n'est sujet qu'à la période normale de probation, sans période d'essai additionnelle.

i) Un salarié en période d'essai aux termes de la clause 5.10 f) ne peut postuler sur aucun affichage.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 (suite)

b) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.

5.12 Si l'Employeur doit appliquer l'article 45 de la Loi 49, il doit aviser l'Union en même temps que le Ministre.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Lorsque l'Employeur veut rencontrer un salarié dans le but d'appliquer une mesure disciplinaire quelconque (réprimande, avis, suspension ou congédiement), le salarié a le droit d'être accompagné, s'il le désire, de son délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, de son assistant-délégué d'Union.

S'il y a un document remis au salarié, une copie est aussi remise au délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, à l'assistant-délégué d'Union, simultanément, qu'il soit ou non présent à l'entrevue, et une autre copie est adressée à l'Union.

b) Tout document disciplinaire doit être remis au salarié concerné dans les quatorze (14) jours après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans ledit document, connaissance dont la preuve lui incombe, ou dans les quatorze (14) jours suivant la fin d'une enquête, s'il y a lieu, ou au retour au travail du salarié, si entretemps ce dernier a été absent pour quelque raison que ce soit.

c) Tout document disciplinaire, doit contenir les raisons qui le motivent. De plus, tout avis de suspension doit contenir les dates de début et de fin de celle-ci; de même, tout avis de congédiement doit contenir la date de début de celle-ci.

d) Tout document disiciplinaire apparaît au dossier du salarié, et une réprimande verbale

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

6.01 d) (suite)

est notée par écrit au dossier également, en autant que le salarié ait été rencontré, tel que prévu à la clause 6.01.

6.02 La rétrogradation n'est pas appliquée comme mesure disciplinaire.

6.03 a) L'avis disciplinaire ou la suspension, sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité de l'infraction reprochée et du dossier du salarié.

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

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

6.05 La signature d'un salarié sur tout document et/ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.06 L'Employeur convient que le salarié a droit de regard sur son dossier disciplinaire deux (2) fois par année, en autant que le salarié donne à l'Employeur une (1) semaine de préavis à cet effet.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de désaccord relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

Le salarié et/ou le délégué d'Union seul ou accompagné, s'il le désire, du représentant syndical doit soumettre le grief verbalement à son gérant de l'établissement dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief. Le gérant de l'établissement a sept (7) jours pour répondre au 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 quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement a dix-sept (17) jours pour rendre sa décision par écrit.

7.04 a) L'Union, lorsqu'il s'agit d'un grief collectif ou d'un désaccord (7.01) sur un point concernant les deux (2) parties aux présentes en tant que parties, peut soumettre un grief à compter de la deuxième étape.

b) Si un grief est présenté directement à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief.

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

7.06 Aux fins d'informations ou de discussion d'un grief, le gérant produit l'information nécessaire et disponible relative audit grief.

7.07 Dans les cas où un salarié ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective dont la preuve lui incombe, les

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.07 (suite)

délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de vingt-et-un (21) jours, dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 a) 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.

b) Pour les griefs de suspension et de congédiement, si l'arbitre nommé ou désigné pour entendre le grief fixe une date d'audition survenant plus de trois (3) mois après la nomination ou désignation, un autre arbitre est immédiatement nommé ou désigné et le premier est dessaisi du grief. Par contre, les parties s'entendent pour mentionner dans la correspondance avec l'arbitre et/ou le Ministre le délai de trois (3) mois pour fixer l'audition comme condition de la nomination ou de la désignation et elles en font une condition de nomination ou de désignation.

8.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention. En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte-tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Si l'arbitre décide de la réintégration d'un salarié, le remboursement de salaire s'il y a lieu, doit tenir compte de ce que le salarié a gagné ailleurs dans l'intervalle.

8.03 A la suite de sa rencontre avec les parties, l'arbitre a jusqu'à trente (30) jours pour ren-

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.03 (suite)

dre sa décision qui est finale et lie les parties et le ou les salariés concernés.

8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre et paie entièrement les témoins qu'elle fait entendre.

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

ARTICLE 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, l'horaire normal de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

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

d) Si le salarié est rappelé au travail ou qu'il doit revenir au travail après une absence, il doit donner un préavis de retour de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur s'il n'était pas cédulé. Par contre, s'il était cédulé, le salarié doit aviser avant quinze heures (15h00) la veille de son retour, sinon il doit attendre la prochaine journée de travail cédulée.

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) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.04 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 b) (suite)

que celle de 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 de tous les salariés à temps plein de jour est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs autant que possible.

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

b) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

c) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum, les lundi, mardi, mercredi et samedi et de dix (10) heures maximum les jeudi et vendredi et de trois (3) heures minimum.

d) Les heures normales des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures (7h00) et dix-huit heures et trente minutes (18h30) et le samedi trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement à la clientèle sauf les exceptions suivantes:

1. Les salariés à temps plein de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

2. Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler un maximum de trois (3) soirs par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30), ces soirs-là l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

9.03 d) (suite)

3. Durant la période des Fêtes (i.e. du 11 décembre au 24 décembre), les salariés à temps plein de jour peuvent être programmés pour travailler deux (2) soirées par semaine.

4. Les heures du début de la journée peuvent être plus tôt pour les salariés suivants seulement, et ce, que lorsqu'il n'y a pas d'équipe de nuit:

   a) Boulangerie: 5h00 a.m.

   b) Réception: 6h00 a.m.

   Par contre, pour les salariés de la Boulangerie, l'heure du début de la journée peut être fixée à 6h00 a.m., même s'il y a une équipe de nuit.

9.04 a) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps plein de nuit est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) journées consécutives, à savoir quatre (4) journées de huit (8) heures ou moins et d'une (1) seule journée où le maximum est de dix (10) heures.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous les salariés à temps plein de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

b) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel de nuit est de moins de quarante (40) heures. Aucun salarié à temps partiel n'est programmé plus de cinq (5) journées par semaine s'il travaille à l'équipe de nuit.

Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés à temps partiel de nuit peuvent être de dix (10) heures maximum pour deux (2) journées, et de huit (8) heures maximum pour toutes les autres journées de la semaine, et de trois (3) heures minimum.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.04 b) (suite)

les salariés à temps partiel de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

c) Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre vingt-et-une heures (21h00) et neuf heures (9h00) le lendemain matin.

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

e) 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. S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat par ordre d'ancienneté, l'Employeur, affecte selon l'ordre inverse d'ancienneté, les salariés requis pour remplir ces mêmes postes, compte-tenu des classifications requises.

f) Le salarié 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 au moins quatre (4) semaines à l'avance, 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 nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé et ce dans la semaine qui suit la fin de chaque trimestre opérationnel dont les dates sont déterminées au début de chaque année de calendrier et remises au délégué d'Union.

g) Aucun salarié ne travaille seul la nuit.

h) Aucune femme ne travaille la nuit sans son consentement.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 a) L'horaire de travail indiquant le nom, l'initiale et la date d'ancienneté du salarié est affiché avant midi (12h00), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante.

b) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12h00) et dix-sept heures (17h00).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire affiché et une copie remise au délégué d'Union.

c) Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que dix-sept heures (17h00) sauf dans le cas des salariés à temps partiel qui eux peuvent être avisés la veille de chaque jour programmé de tout changement à leur horaire affiché.

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

e) La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel se font de la façon suivante:

1. Le salarié à temps partiel, doit au plus tard le lundi suivant la date de la signature de la présente convention collective, remplir une "formule de disponibilité", telle qu'elle apparaît à l'Annexe "G", en indiquant son nom, sa date d'ancienneté, sa classification et les jours et heures de la semaine où il est disponible pour travailler, le tout en trois (3) exemplaires et en remettre deux (2) copies au gérant de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union le jour même. Cette disponibilité ne s'applique qu'à compter du dernier lundi du mois de ladite signature.

Par la suite, le salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en remplissant une nouvelle "formule de disponibilité" tel qu'établi au tableau suivant:

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 1. (suite)

Date limite de remise de la "formule de disponibilité":	Date de mise en vigueur de la "formule de disponibilité":
a) 2e lundi d'août	4e lundi d'août
b) 2e lundi d'octobre	4e lundi d'octobre
c) 4e lundi de novembre	2e lundi de décembre
d) 4e lundi de janvier	2e lundi de février
e) 2e lundi d'avril	4e lundi d'avril
f) 2e lundi de juin	4e lundi de juin

L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel les "formules de disponibilité".

2. Dans le cas d'un nouveau salarié à temps partiel embauché entre la remise de deux (2) "formules de disponibilité", l'Employeur doit respecter en premier lieu la "formule de disponibilité" déjà en vigueur de tous les salariés à temps partiel et par la suite, accorder des heures de travail selon la disponibilité et l'ancienneté du nouveau salarié à temps partiel.

3. Le salarié à temps partiel doit respecter la disponibilité qu'il remet pour la période établie au tableau précédent. Advenant le non-respect d'une partie ou de la totalité des jours ou heures de sa "formule de disponibilité" le salarié à temps partiel voit rayer de sa "formule de disponibilité" effective la journée complète où les heures n'ont pas été respectées pour le reste de la période établie au tableau précédent, à moins que cette absence en soit une prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident. Dans ce dernier cas, le salarié à temps partiel ne perd que la ou les journée(s) de ladite absence prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident.

4. L'Employeur doit utiliser les "formules de disponibilité" pour distribuer les heures de tra-

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 4. (suite)

vail aux salariés à temps partiel de la façon suivante: dans chacune des classifications, le plus ancien salarié à temps partiel est programmé le premier et ainsi de suite pour les autres dans la même classification, en autant que le ou les salarié(s) à temps partiel soi(en)t disponible(s) pour effectuer le travail requis selon leur "formule de disponibilité."

De plus, les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification, en commençant par le rayon d'origine du salarié à temps partiel, et ensuite dans les autres rayons de l'établissement de façon à procurer au salarié à temps partiel le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant qu'il puisse effectuer le travail à accomplir et qu'il soit disponible selon sa "formule de disponibilité."

f) Pour les salariés à temps plein, les périodes non-travaillées sont identifiées ainsi:

CH: Congé hebdomadaire JF: Jour férié.

Les autres absences sont identifiées de façon appropriée et constante.

9.07 Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de temps. Il doit pointer exactement lorsqu'il est prêt à commencer son travail selon sa programmation. Seules les heures pointées ou initialées par le gérant de rayon sont payées. Toute fraude est sujette à mesures disciplinaires pouvant aller au congédiement.

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

9.08 a) L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés à temps plein. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou programmés de façon à déplacer ou priver un salarié à temps plein ou d'empêcher l'embauche d'un salarié à temps plein.

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne quarante (40) heures et plus pendant huit (8) semianes consécutives, à l'exception

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 b) (suite)

d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de congés annuels payés ou de congé de maternité, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié à temps plein selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou congés annuels payés ou congé de maternité, tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié 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 pour commencer au plus tôt à onze heures et trente minutes (11h30) pour se terminer au plus tard à quatorze heures et trente minutes (14h30). Par contre, cette période de dîner peut être prise à onze heures (11h00) par le salarié entré au travail avant huit heures (8h00).

c) La période de souper est prévue pour commencer au plus tôt à seize heures et trente minutes (16h30) et se terminer au plus tard à dix-neuf heures et trente minutes (19h30). Par contre, cette période de souper peut être prise à seize heures (16h00) par le salarié entré au travail ou ayant dîné à onze heures (11h00).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une heure pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail. Cette période de repas n'est pas payée.

10.03 En aucun cas, un salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.04 a) Le salarié à temps plein a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail, et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

b) Le salarié à temps partiel a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pour chaque tranche de trois heures programmées et/ou devant être effectuées. Ces pauses sont prises à raison d'une (1) pause l'avant-midi et d'une (1) pause l'après-midi, mais pas de pause le soir.

c) Autant que possible, les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne de travail. Le moment de la prise de cette période est déterminée par le gérant de rayon.

10.05 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant trois (3) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire, sauf si cet arrêt est remplacé par une période de repas non-payée d'une (1) heure.

10.06 a) En autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X, incluant les repas sont accordées sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" sauf dans les cas fortuits.

b) Pour les salariés de nuit, il est défendu de sortir de l'établissement durant leur horaire de travail sauf en cas d'urgence, par contre, ils peuvent se servir du four micro-ondes du rayon de la pâtisserie.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

b) Le salarié à temps partiel est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures par jour les lundi, mardi, mercredi et samedi et en plus de dix (10) heures par jour les jeudi et vendredi.

c) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent quarante (40) heures par semaine ou en excédent du nombre normal de jours ou d'heures prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux et demi (1 1/2).

d) Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1 1/2) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire autorisé.

e) A la sixième (6ième) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première (1ère) minute de surtemps.

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

b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6ième) journée travaillée mais non-programmée est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

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

11.04 Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux double.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

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 sus de ces quatre (4) heures.

11.06 Les heures supplémentaires sont compensées en argent.

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement cette journée-là, est assuré de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à trois (3) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique s'il y a lieu.

11.08 Lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, l'Employeur prévient aussitôt que possible les salariés impliqués.

11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire et/ou un rappel au travail:

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

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaire, ainsi que le montant forfaitaire, apparaissent à l'annexe "B", laquelle fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Les salariés sont payés sous enveloppes ou par chèque le jeudi avant dix-sept heures (17h00) à chaque semaine pour la semaine précédente. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le jeudi, elle est distribuée aussitôt que possible le lendemain, et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

Si le jeudi est un jour férié et chômé, la paie est distribuée le mercredi. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le mercredi, elle est distribuée aussitôt que possible le vendredi et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

b) Le paiement des congés annuels payés et/ou du boni de Noël et/ou la liquidation des absences-maladies sont remis au salarié sur des paies différentes de la paie normale.

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales, avances salariales consenties au salarié, chèque sans provision émis par le salarié, commandes du salarié qui n'ont pas été payées.

12.04 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur le lundi suivant, soit sa date anniversaire d'ancienneté pour le salarié à temps plein, soit le nombre d'heures de travail cumulées requises pour le salarié à temps partiel.

12.05 Tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum, tel que prévu à la clause 12.04.

12.06 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté pour un salarié à temps plein, ou à ses heures de travail cumulées pour un salarié à temps partiel, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour un salarié à temps plein, ou les heures de travail cumulées requises pour un salarié à temps partiel, pour justifier ce taux. Dans un tel cas, cedit crédit d'ancienneté ou d'heures de travail cumulées, selon le cas, n'est considéré que comme un crédit d'expérience, lequel ne change pas l'ancienneté réelle du salarié.

12.07 a) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille dans une

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 a) (suite)

classification inférieure à la sienne, sauf dans les cas de mise à pied tels que prévus aux clauses 5.06 et 5.07 de la présente convention collective, et sauf dans le cas d'un affichage (5.10) et du 12.08.

b) Le salarié affecté par l'Employeur à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour trois (3) jours ou plus, incluant le congé hebdomadaire, reçoit une prime de quarante cents (0.40¢) l'heure pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification où il est affecté.

c) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un jour férié, si un tel jour férié ou temps supplémentaire tombe durant une période de remplacement.

d) Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une fonction exclue de l'unité de négociation, il conserve et bénéficie au moins de tous les droits et privilèges de la convention. Un salarié de l'unité de négociation peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité de négociation.

12.08 Si un salarié demande d'être rétrogradé, et que l'Employeur accepte, il reçoit le taux de salaire établi par le sous-paragraphe 5.06 b) ou 5.06 c) 3., selon le cas.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

a) A compter du 18 juin 1984, tout salarié de l'équipe de nuit reçoit une prime de soixante-cinq cents (0.65¢) l'heure, et à compter du 18 juin 1985, soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.01 (suite)

b) Le salarié faisant régulièrement partie de l'équipe de nuit reçoit sa prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans sa paie de congés annuels payés ou de jours fériés payés.

13.02 Lors de la remise de la première paie qui suit le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés ayant plus de trois (3) mois d'ancienneté au ler décembre de l'année en cours et ce boni est calculé de la manière suivante:

a) Le salarié à temps plein qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au ler décembre de cette même année et qui a travaillé et/ou a été payé pour une période de six (6) mois et plus au cours des douze (12) mois précédant le ler décembre de l'année en cours, reçoit une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire normal et régulier en date du ler décembre.

b) Le salarié à temps plein qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté au ler décembre de cette même année ou qui n'a pas travaillé et/ou n'a pas été payé pour au moins six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le ler décembre de l'année en cours. et tout salarié à temps partiel reçoit deux pour-cent (2%) de son salaire total gagné entre le ler décembre de l'année précédente et le ler décembre de l'année en cours.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES

14.01 a) L'Employeur accorde des congés annuels payés selon les critères suivants:

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.01 a) (suite)

Durée de service au ler mai (ancienneté)	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps plein	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps partiel
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 durant l'année de référence.
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.
Cinq (5) ans et plus	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.

b) L'admissibilité pour les congés annuels payés est basée sur l'ancienneté générale d'établissement au ler mai de chaque année.

c) Le calcul des pourcentages des salaires de congés annuels payés s'effectue sur les gains totaux payés par l'Employeur durant l'année de référence qui est du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.02 Les salariés reçoivent leur salaire de congés annuels payés avant leur départ pour ces derniers.

14.03 a) Les salariés à temps plein choisissent leurs dates de congés annuels payés entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des congés annuels payés des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés à temps plein.

b) Le choix des congés annuels payés se fait parmi les salariés de chaque classification séparément, en tenant compte de l'exception prévue à la clause 14.06, et l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévaut pour établir ce choix.

14.04 Les dates de congés annuels payés de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage dans l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année pour les salariés à temps plein et au plus tard le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer le temps des congés annuels payés après le 30 avril pour les salariés à temps plein et au plus tard le 15 mai pour les salariés à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 1er octobre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante, sauf entre le 1er décembre et le 15 janvier, en autant qu'il exprime son choix durant la période prévue à la clause 14.03 a).

14.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même classification.

Nonobstant le sous-paragraphe qui précède, seuls les salariés classifiés "Emballeur(se), préposé(e) au comptoir" qui travaillent dans les rayons de la viande, de la boulangerie et de la charcuterie ne peuvent partir qu'un (1) seul à la fois, sans pour autant, par contre, limiter ou léser la portée du sous-paragraphe précédant en ce qui concerne tous les autres salariés.

14.02 Les salariés reçoivent leur salaire de congés annuels payés avant leur départ pour ces derniers.

14.03 a) Les salariés à temps plein choisissent leurs dates de congés annuels payés entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des congés annuels payés des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés à temps plein.

b) Le choix des congés annuels payés se fait parmi les salariés de chaque classification séparément, en tenant compte de l'exception prévue à la clause 14.06, et l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévaut pour établir ce choix.

14.04 Les dates de congés annuels payés de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage dans l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année pour les salariés à temps plein et au plus tard le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer le temps des congés annuels payés après le 30 avril pour les salariés à temps plein et au plus tard le 15 mai pour les salariés à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 1er octobre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante, sauf entre le 1er décembre et le 15 janvier, en autant qu'il exprime son choix durant la période prévue à la clause 14.03 a).

14.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même classification.

Nonobstant le sous-paragraphe qui précède, seuls les salariés classifiés "Emballeur(se), préposé(e) au comptoir" qui travaillent dans les rayons de la viande, de la boulangerie et de la charcuterie ne peuvent partir qu'un (1) seul à la fois, sans pour autant, par contre, limiter ou léser la portée du sous-paragraphe précédant en ce qui concerne tous les autres salariés.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.07 a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident et/ou congé de maternité.

b) Le salarié qui ne peut prendre ses congés annuels payés à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses congés annuels payés 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 congés annuels payés au 30 avril, les congés annuels payés auxquels il avait droit au 30 avril précédent.

14.08 Le salarié a droit de choisir jusqu'à deux (2) semaines consécutives ou non-consécutives de congés annuels payés et l'excédent est choisi après que les autres salariés ont choisi lesleurs.

14.09 Les congés annuels payés ne sont pas cumulatifs et sont obligatoires pour les salariés.

14.10 Le salarié qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses congés annuels payés en autant qu'il en avise l'Employeur avant le ler mars.

14.11 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur ou lors de son décès, a droit au paiement du salaire de congés annuels payés dû au moment de son départ ou décès basé sur ses années de service au moment de tel départ ou décès selon le tableau en 14.01.

14.12 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui surivent pendant les congés annuels payés d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus pris au moment convenu avec l'Employeur.

ARTICLE XV - JOURS FERIES

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

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

et tout autre jour qui peut être décrété fête par les gouvernements soit fédéral, provincial ou municipal.

b) Le salarié à temps partiel est payé pour les jours fériés par une indemnité équivalente en pourcentage à une journée (.004) de son salaire brut gagné durant l'année de référence.

L'année de référence pour le jour férié est calculée de la date du jour férié à la date de douze (12) mois précédant ledit jour férié.

c) Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, le salarié doit avoir travaillé sa dernière journée cédulée avant le jour férié et sa prochaine journée cédulée après le jour férié au cours de la semaine où la fête a lieu, à moins de raison valable dont la preuve lui incombe, si absent.

15.02 Si un ou des jours fériés mentionnés ci-haut tombe(nt) un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

ARTICLE XV - JOURS FERIES (suite)

15.03 a) Pour le salarié de jour, le jour férié se définit comme la période comprise entre 0:01 heure et 24:00 le jour du congé.

b) Pour le salarié de l'équipe de nuit, le jour férié se définit comme la période comprise entre 21:00 la veille du congé et 21:00 le jour du congé.

15.04 a) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail, un salarié à temps plein travaille plus de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures ou en plus de trois (3) jours, en vertu de 15.01.

b) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail un salarié à temps partiel travaille le plus de trente-deux (32) heures, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures en vertu de 15.01.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde une absence sans perte de salaire aux salariés dans les cas suivants:

a) Cinq (5) jours consécutifs à compter du décès, à l'occasion de la mort du conjoint ou de l'enfant;

b) Trois (3) jours consécutifs à compter du décès à l'occasion de la mort du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur du salarié;

c) Un (1) jour, soit celui des funérailles à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-soeur, du petit-fils, de la petite-fille du salarié;

d) Le jour des noces à l'occasion du mariage du salarié;

e) Le jour de la naissance ou du retour de la mère de l'hôpital, à l'occasion de la naissance d'un enfant du salarié ou le jour de l'adoption d'un enfant par le salarié;

f) Le salarié à temps plein a droit à un (1) jour de congé additionnel payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de deux cents (200) milles aller-retour de son domicile.

16.02 Le salarié est payé uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis d'un (1) mois pour obtenir un tel congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et initiale du salarié, les motifs de la demande, la date du début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnel est fait par écrit par l'Employeur au salarié concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine de la réception de la demande.

c) Un salarié en permis d'absence selon la convention collective maintient tous ses droits et privilèges durant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention et à son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

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 six (6) mois après la fin de la grossesse.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.01 L'Employeur convient de continuer de prendre des mesures raisonnables de façon à assurer la sécurité et la santé des salariés au travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 1. Continuité de salaire en cas d'absence-maladie:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés à temps plein absents du travail pour cause de maladie.

2. Description du bénéfice:

Six (6) jours payés (i.e. quarante-huit (48) heures payées) par année de calendrier renouvelables au ler janvier de chaque année, et ce, à compter de la signature de la présente convention.

3. Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

4. Paiement:

a) Le plein montant du salaire brut du salarié à temps plein;

b) Toute journée non-prise ou non-payée est payable au salarié le ou vers le 31 janvier de chaque année;

c) Pour tout salarié à temps plein qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ;

d) Les absences-maladies sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

5. Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité d'absences-maladie est soumis aux conditions suivantes:

Le salarié à temps plein doit prévenir (par téléphone ou autres) son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 5. (suite)

a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail;

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

B) Le salarié à temps partiel bénéficie d'un crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie dans une même année civile, sous forme d'une indemnité fixée pour chaque jour à .004 de la rémunération totale qu'aura perçue le salarié dans l'année courante. Cette indemnité lui est versée à compter du 31 janvier 1985, et par la suite le ou vers le 31 janvier de chaque année ou lors de son départ, s'il quitte l'emploi.

En considération du crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie que lui accorde le paragraphe précédent, le salarié à temps partiel ne bénéficie d'aucune rémunération s'il s'absente pour une cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie occupationnelle reconnue par la C.S.S.T. ou un accident de travail.

18.03 Régime d'assurance collective

a) L'Employeur garantit à tous les salariés à temps plein éligibles et à leurs dépendants ainsi qu'à tous les salariés à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine et à leurs dépendants la protection offerte par un régime d'assurance collective pendant toute la durée de la présente convention collective.

Une copie officielle de la police-maîtresse du régime d'assurance collective est remise à l'Union et le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

b) L'Employeur accorde une assurance collective obligatoire pour tout salarié à temps plein et

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

à compter du ler jour du deuxième mois suivant la ratification, pour tout salarié à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine. Par la suite, les salariés à temps plein deviendront admissibles et assurés le premier jour qui suit trois (3) mois de service continu et les salariés à temps partiel, après six (6) mois travaillés à raison de trente (30) heures et plus par semaine, en moyenne. Ce régime comprend les bénéfices suivants:

Assurance-vie:

- Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Mort accidentelle et mutilation:

  Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Conjoint: $5,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation;

- Enfant de 14 jours et plus: $2,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation.

Assurace-maladie:

- Déductible: $25.00 par salarié ou famille;

- co-assurance: 90%, maximum illimité.

- Le régime d'assurance collective prévoit aussi l'assurance-maladie aux survivants. En d'autres termes, advenant le décès d'un salarié assuré avec personne à charge, l'assurance-maladie de ses personnes à charge admissibles sera continuée sans prime pour une période de douze (12) mois suivant la date du décès ou la date du remariage du conjoint, selon la première éventualité.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

Assurance-maladie:(suite)

- Pour ce qui est des congés de maternité, l'assurance de la salariée est maintenue en vigueur tant et aussi longtemps qu'il existe une relation salariée-Employeur. Les primes sont maintenues et la salariée peut prendre des arrangements avec l'Employeur au niveau des primes payables. L'assurance se termine automatiquement si cette relation salariée-Employeur n'existe plus.

Assurance-salaire:

- Formule 1-8-17;

- Premier payeur;

- Formule: 1: dès la première journée d'hospitalisation.

  8: à compter de la 8ième journée consécutives de la maladie.

  17: durant dix-sept (17) semaines.

- Prestations: 66,67% du salaire hebdomadaire, maximum $350.00, non imposable.

c) L'Employeur paie 100% des primes pour l'assurance-vie et pour l'assurance-maladie. Le salarié paie 100% de la prime d'assurance-salaire.

d) Des copies du fascicule ou livret d'assurance collective sont distribuées à ocmpter du moment où le salarié y contribue.

e) Le fait de mentionner les protections que l'assurance procure n'engage que la compagnie d'assurance vis-à-vis le salarié et non l'Employeur vis-à-vis le salarié.

f) L'assureur exige que les réclamations soient centralisées auprès de l'Employeur. Le salarié doit attester la réclamation et l'Employeur confirme l'admissibilité de l'assuré. Donc, les

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 f) (suite)

demandes sont acheminées à l'assureur via l'Employeur et le paiement de la réclamation au salarié via l'Employeur.

18.04 a) Au retour de son absence-maladie, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.

b) En tout temps et de même qu'au cours d'une absence-maladie d'un salarié, l'Employeur peut exiger qu'un salarié soit examiné par le médecin qu'il désigne, en autant que l'Employeur en défraie le coût.

Si le salarié est au travail, un tel examen physique exigé par l'Employeur n'a pas lieu durant le congé hebdomadaire du salarié ou en dehors de ses heures normales de travail.

18.05 a) Tout salarié victime d'un accident de travail doit le rapporter immédiatement à l'Employeur sous peine possible de nullité.

b) Le salarié victime d'un accident de travail, reçoit sa paie pour le reste des heures programmées de la journée de son accident pourvu qu'il revienne au travail aussitôt que possible s'il a dû se rendre à l'hôpital pour traitement et si son état physique lui permet.

c) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents 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 d'absences-maladie.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 c) (suite)

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

18.06 a) Un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés à temps plein désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

b) Ce comité se rencontre à tous les deux (2) mois.

c) Ce comité se réunit durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité. Par contre, les représentants des salariés lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité le font sans perte de salaire.

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

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

19.02 L'Employeur convient de combler la différence entre les honoraires de témoin et le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales pour toute convocation par subpoena comme témoin pour des motifs non-personnels.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 Buanderie et Uniformes

a) L'Employeur fournit aux salariés le costume ou la partie du costume de travail qu'ils sont requis de porter.

b) Le salarié en est responsable advenant un bris ou un vol et le remplace à ses frais, sauf s'il s'agit d'un accident survenu durant le travail dont la preuve lui incombe.

c) Le salarié est responsable de son entretien sauf pour le rayon des viandes.

d) A la signature de la présente convention collective et par la suite à tous les douze (12) mois de cette date, l'Employeur s'engage à fournir gratuitement:

- un (1) costume ou une partie de costume pour le salarié en période de probation;

- deux (2) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine;

- trois (3) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant trente-cinq (35) heures et plus par semaine.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.01 (suite)

e) L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'auto d'un coupe-vent muni d'un capuchon pour la saison froide et un imperméable muni d'un capuchon, maximum trois (3) chacun pour le rayon.

20.02 Les parties reconnaissent l'importance de la propreté dans la tenue vestimentaire des salariés au travail.

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 L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures dans les sections désignées par lui.

20.05 L'Employeur fournit au salarié un (1) casier pour ses effets personnels, lequel casier est partagé avec d'autres salariés.

20.06 Salle de repos

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

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 18 juin 1984 et elle demeure en vigueur jusqu'au 18 juin 1987.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

SIGNE A GRANBY, (Québec), CE 20 ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
Provigo Gagnon Inc.	Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C.

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

CLASSIFICATIONS	ANCIENNETE							
	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis Junior	224.20	239.20	254.20	269.20	284.20	299.20	314.20	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	233.40	248.40	263.40	278.40	293.40	308.40	323.40	18/06/85
	242.60	257.60	272.60	287.60	302.60	317.60	332.60	18/06/86
Caissier(ère) emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) au comptoir - pâtisserie, charcuterie	250.00	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	18/06/84
	260.00	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	18/12/84
	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	18/06/85
	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	18/12/85
	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	18/06/86
	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

	ANCIENNETE							
CLASSIFICATIONS	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis	255.00	270.00	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	18/06/84
* Apprenti-boucher	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	18/12/84
Concierge de jour	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	18/06/85
	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/12/85
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/06/86
	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	18/12/86
Boucher	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/06/84
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/12/84
	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	18/06/85
	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	415.00	18/12/85
	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	410.00	425.00	18/06/86
	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	420.00	435.00	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après deux (2) ans d'ancienneté.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.60	5.78	5.98	6.17	6.35	6.54	6.73	6.91	7.10	7.28	7.48	7.66	7.85	18/06/84
- Emballeur(se)	5.83	6.01	6.21	6.40	6.58	6.77	6.96	7.14	7.33	7.51	7.71	7.89	8.08	18/06/85
- Préposé(e) à l'auto	6.06	6.24	6.44	6.63	6.81	7.00	7.19	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.31	18/06/86
Caissier(ère)	6.25	6.44	6.62	6.82	7.00	7.18	7.37	7.55	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	18/06/84
Emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) comptoir pâtisserie - charcuterie	6.50	6.69	6.87	7.07	7.25	7.43	7.62	7.80	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	18/12/84
	6.87	7.06	7.24	7.44	7.62	7.80	7.99	8.17	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	18/06/85
	7.12	7.31	7.49	7.69	7.87	8.05	8.24	8.42	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	18/12/85
	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	18/06/86
	7.62	7.81	7.99	8.19	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
CLASSIFICATIONS	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis	6.37	6.55	6.75	6.92	7.12	7.31	7.50	7.68	7.87	8.05	8.25	8.42	8.62	18/06/84
	6.62	6.80	7.00	7.17	7.37	7.56	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	8.67	8.87	18/12/84
*Apprenti-boucher	6.99	7.17	7.37	7.54	7.74	7.93	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.04	9.24	18/06/85
Concierge de jour	7.24	7.42	7.62	7.79	7.99	8.18	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.29	9.49	18/12/85
	7.49	7.67	7.87	8.04	8.24	8.43	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	18/06/86
	7.74	7.92	8.12	8.29	8.49	8.68	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	18/12/86
Boucher	7.25	7.42	7.62	7.79	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	8.92	9.12	9.29	9.50	18/06/84
	7.50	7.67	7.87	8.04	8.25	8.43	8.62	8.80	9.00	9.17	9.37	9.54	9.75	18/12/84
	7.87	8.04	8.24	8.41	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	9.91	10.12	18/06/85
	8.12	8.29	8.49	8.66	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	10.16	10.37	18/12/85
	8.37	8.54	8.74	8.91	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	10.04	10.24	10.41	10.62	18/06/86
	8.62	8.79	8.99	9.16	9.37	9.55	9.74	9.92	10.12	10.29	10.49	10.66	10.87	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après 4160 heures de travail cumulées.

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective:

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.40	5.65	5.80	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	5.70	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	18/06/85
	6.00	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	7.75	7.90	18/06/86

ANNEXE "B"

AUGMENTATIONS DE SALAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt dollars ($20.00) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de quinze dollars ($15.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de cinquante cents (0.50¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1984 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1984. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de trente-sept cents (0.37¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.
2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985: (suite)

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1985 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1985. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986: (suite)

1. (suite)

Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1986, reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1986 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1986. Cependant cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

MONTANT FORFAITAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

Tout salarié à temps plein au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de trois cent dollars ($300.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement trente (30) heures et plus par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent cinquante dollars ($150.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

B) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement moins de trente (30) heures par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent dollars ($100.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties s'entendent pour demander l'exclusion du personnel de Bureau dans les délais prévus au Code du Travail.

Signé à Granby, ce 20 ième jour du mois de juin de l'an mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 20 juin 1984.

2. La présente lettre d'entente s'applique à la classification de "concierge de jour" relevant du rayon de l'épicerie, laquelle classification sera dorénavant occupée nonobstant les dispositions des sous-paragraphes a) à i) inclusivement du paragraphe 5.10 de la présente convention collective par Monsieur Lucien Jutras.

3. Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à ladite classification de "concierge de jour", à l'exception des dispositions suivantes:

   - l'article IX - HEURES DE TRAVAIL au complet, sauf en ce qui concerne les paragraphes 9.05 et 9.07 qui, eux, s'appliquent;

   - les sous-paragraphes 10.01 b) et c);

   - le sous-paragraphe 11.04.

   Ces dernières dispositions sont remplacées par les suivantes:

   a) La semaine normale de travail du salarié classifié "concierge de jour" est de quarante (40) heures réparties en périodes quotidiennes normales de travail d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de huit (8) heures, sauf pour une (1) seule

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

---

3. a) (suite)

journée où le maximum est de dix (10) heures, du lundi au samedi inclusivement.

b) Tout travail effectué par le "concierge de jour" le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux et demi (1 1/2).

c) Le salarié classifié "concierge de jour" reçoit la prime prévue pour tout salarié de l'équipe de nuit, si tout son horaire de travail quotidien est effectué après la fermeture de l'établissement à la clientèle.

4. Les parties conviennent également que tout salarié qui remplace le "concierge de jour" pour maladie, accident et/ou toute autre absence temporaire n'est couvert que par la présente convention collective et non par la présente lettre d'entente qui, elle, ne s'applique que pour le "concierge de jour" actuel, soit Monsieur Lucien Jutras, ou son remplaçant sur une base permanente, advenant que cette dite classification devienne dépourvue de la présence de son titulaire de façon permanente, dans lequel cas, le paragraphe 5.10 a) à i) inclusivement s'applique, nonobstant les dispositions du paragraphe 2. de la présente lettre d'entente.

5. La date d'ancienneté de M. Lucien Jutras devient le 4 avril 1980.

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

SIGNE A GRANBY, Québec, CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'ANNEE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "E"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et la clause 5.10 e) 2. qui est une nouvelle clause de ladite convention, ladite clause 5.10 e) 2. s'applique néanmoins aux salariés à temps plein actuels mentionnés ci-dessous, selon le tableau suivant:

COMMIS:	lre journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Pierre Fontaine:	12-03-80	05-06-82	05-06-81
Denis Bédard:	06-08-81	06-03-82	02-11-81
Steve Taylor:	12-11-81	02-04-83	24-07-82
Carol Dionne:	13-03-80	17-12-83	17-12-82

ANNEXE "E" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.: (suite)

CAISSIERE:	lre journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Donna Vidal:	04-03-80	03-04-82	03-04-81

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

Richard Gagnon

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

Cécile Caron

Normand Boucher

Jean-Guy Provençal

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONGES ANNUELS PAYES EN 1984:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et les clauses 14.03 b) et 14.06 qui sont de nouvelles clauses, puisque modifiées, de ladite convention, lesdites clauses 14.03 b) et 14.06 s'appliquent néanmoins immédiatement, soit dès l'été 1984, à l'exception que l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévalant pour établir le choix des congés annuels payés pour 1984 comprend pour une dernière fois, soit jusqu'à la date du prochain choix de congés annuels payés des salariés à savoir le 1er mars 1985, les années de service des gérants, selon les spécifications suivantes:

- le gérant Roger Hamel choisit ses congés annuels parmi les bouchers;

- les gérants George Lacroix et George James choisissent leurs congés annuels parmi les commis;

- les gérants Danielle Gagnon, René Gagnon, Rika Beljaars et Normand Bisson choisissent leurs congés annuels parmi les caissières.

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "G"

FORMULE DE DISPONIBILITE

Nom du salarié à temps partiel: _____

Téléphone: _____

Classification: _____

Date d'ancienneté: _____

Date de remise à l'Employeur: _____

Date effective de la présente disponibilité: _____

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi

N.B.: Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible selon les heures d'ouverture de l'établissement à la clientèle par un "X".

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non-disponible par un "O".

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer la journée.

Signature du salarié: _____

1 copie à l'Employeur [ ] (Initiales du gérant de l'établissement)

1 copie au délégué d'Union [ ] (Initiales du délégué d'Union)

1 copie à être conservée par le salarié.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENU ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION."

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Tous les salariés à temps plein et à temps partiel, sans exception, retournent au travail à compter du 30 mai 1984 ou dès que possible en vertu de la cédule de travail établie à leur intention lors de cette même date et selon les besoins de l'Employeur, sans perte ni interruption d'ancienneté, de droits et/ou privilèges acquis, de même que sans qu'aucune mesure disciplinaire et/ou représaille de quelque nature que ce soit, ne soit prise contre l'un ou l'autre desdits salariés. A défaut de se présenter le 30 mai 1984, l'Employeur appliquera la clause 5.03, 5. à l'égard du salarié concerné.

   Compte-tenu que le retour au travail s'effectue un mercredi et que la cédule de travail en est par le fait même réduite et que, de plus, les besoins réels de l'Employeur face à sa clientèle sont difficilement prévisibles dans les circonstances, le choix des heures de travail de ladite cédule de la semaine finissant le 2 juin 1984 se fera dans chaque clas-

1. (suite)
sification par choix volontaire de la part de chaque salarié en suivant l'ordre d'ancienneté. Par contre, en ce qui concerne l'horaire de travail à être affiché le vendredi 1er juin 1984 pour la semaine suivante, de même que par la suite jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective, nonobstant les dispositions de la clause 21.02, toutes les dispositions de la convention collective antérieure signée le 25 janvier 1982 concernant les heures de travail, de même que toutes les autres dispositions prévues dans les articles, clauses et annexes faisant partie intégrante de ladite convention collective antérieure sont extensionnées et demeurent également en vigueur jusqu'à la signature de ladite nouvelle convention collective.

De plus, l'Employeur et l'Union conviennent qu'aucune action légale et/ou poursuite judiciaire en dommages et intérêts et/ou de tout autre ordre ainsi que toute demande faite au Ministère du Travail n'est et/ou ne sera intentée contre l'Employeur, l'Union, ses mandataires, ses représentants, ses membres et/ou contre l'un ou l'autre des salariés, ou sera retirée le cas échéant.

Il est de même entendu que chaque partie assume les frais et dépends judiciaires qui ont été, sont ou seront encourus, par le moyen de poursuites judiciaires lors du conflit et qu'en aucun cas une des parties n'exigera de l'autre des frais ou dépends adjugés en justice.

2. L'Employeur convient que tout salarié à temps plein ou à temps partiel à son service en date du 26 mars 1984 est considéré comme ayant terminé sa période de probation et qu'advenant que l'Employeur doive procéder à des mises à pied, la procédure à cet effet prévue à la présente convention collective est appliquée.

3. Les parties s'engagent à signer la convention collective au plus tard le ~~18~~ 20 juin 1984.

4. Le présent protocole de retour au travail entre en vigueur à compter de la date de sa signature par les parties.

En foi de quoi, les parties signent à Granby (Québec) ce trentième jour du mois de mai mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR L'UNION:

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 08 001

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 06818-9

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19471-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-06-20	84-07-09		84-06-18	87-06-18		36

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce, local 504 TUAC 1576 O. rue King, ste 203 Sherbrooke, QC. J1J 2C3	☐ Déposant Provigo Gagnon Inc 65 rue Evangéline Granby, QC. J2G 6N4
☒ Déposant, si autre que les parties Guy & Gilbert Avocats Att: Me Yves Lebrun Place Mercantile 770 Sherbrooke O. bureau 2200 Montréal, QC. H3A 1G1	Région 06-01 Activité 6328 (8) Affiliation 10

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg — Date: 84-08-01

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

003 (113)

RECHERCHE

de l'Alimentation et du Commerce, F.A.T.,
C.O.I., C.T.C., F.T.Q., C.T.H.Y.

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

Copie conforme
Yves Lebrun
Guy + Gilbert

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: PROVIGO GAGNON INC.

ou ses successeurs

ayant son établissement situé au
65 rue Evangéline
Granby, (Québec)
J2G 6N4

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

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

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

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

'84 JUL -9 13:13

TABLE DES MATIERES

		Page
	INTERPRETATION DES TERMES	1
	NOTES	2
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION ...	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	9
ARTICLE V	ANCIENNETE	12
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI .	23
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	24
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	26
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	27
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	34
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	36
ARTICLE XII	SALAIRES	38
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	40
ARTICLE XIV	CONGES ANNUELS PAYES	41
ARTICLE XV	JOURS FERIES	45
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	47
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	48
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	48
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	55
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	55

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	56
ANNEXE "A"	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES - Salariés à temps plein	58
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel	60
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective	62
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS DE SALAIRE - I - SALARIES A TEMPS PLEIN ...	63
	AUGMENTATIONS DE SALAIRE II - SALARIES A TEMPS PARTIEL	66
	MONTANT FORFAITAIRE	70
ANNEXE "C"	LETTRE D'ENTENTE	71
ANNEXE "D"	LETTRE D'ENTENTE	72
ANNEXE "E"	LETTRE D'ENTENTE	75
ANNEXE "F"	LETTRE D'ENTENTE	77
ANNEXE "G"	FORMULE DE DISPONIBILITE	78
	PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL	79

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié à temps plein:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base hebdomadaire, i.e. pour quarante (40) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base horaire, i.e. moins de quarante (40) heures par semaine.

D) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après et situé au 65 rue Evangéline, Granby, (Québec).

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.

G) Jour:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jours ouvrables:

Pour les fins de la présente, les jours ouvrables sont les jours où l'établissement est ouvert à la clientèle.

I) Mise à pied: (salarié à temps plein)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié à temps plein pour manque de travail.

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

Absence totale d'heures de travail au cours d'une semaine pendant une période de quatre (4) semaines consécutives. La variation des heures en plus ou en moins au cours d'une semaine ne compte pas comme mise à pied.

NOTES

a) Masculin - féminin:

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

Pluriel - singulier:

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

b) Annexes:

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

c) Langue officielle de travail:

Il est convenu que seul le texte français de la convention est considéré comme officiel et la langue de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite entre l'Employeur et ses salariés.

d) Titres et sous-titres:

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

e) Législation supérieure à la convention:

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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 de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

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

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

1.03 Une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

1.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent pas de travail manuel dans l'établissement, à l'exception du

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 a) (suite)

gérant de l'établissement et des gérants de rayons, de même qu'à l'exception des directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, incluant ce dernier.

En ce qui concerne les directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, le travail manuel effectué par eux ne doit d'aucune façon causer la mise à pied d'un salarié à temps plein ou à temps partiel.

Quant au personnel de bureau, il ne peut effectuer que le travail manuel et/ou l'entraînement relié à sa tâche administrative.

b) Aucun représentant de fournisseurs n'exécute du travail manuel, à l'exception des comptoirs de fabrication de pizzas, des épices et des étalages de produits non-comestibles (rack-jobbing). De plus, un représentant de fournisseurs peut travailler pour vérifier les codes de ses produits, mais ne peut remplir les tablettes.

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

d) Les représentants (vendeurs ou fournisseurs) de pain, pâtisserie, croustilles, liqueurs et bière peuvent placer leur marchandise respective dans les tablettes seulement lorsqu'ils viennent la livrer, par contre, tout remplissage subséquent des tablettes de ces mêmes produits est effectué par les salariés.

e) Un représentant (vendeur ou fournisseur) peut travailler à monter les étalages spéciaux (mass display) pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont une copie est remise au délégué d'Union.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

f) Le "lay-out" et le "line-up" peuvent être effectués par des gens exclus de l'unité d'accréditation, mais les salariés doivent toutefois vider, nettoyer et remplir les tablettes. Cependant dans les cas de changements majeurs (c'est-à-dire mise en place de nouveaux équipements et/ou nouvel aménagement d'une section (soit un côté d'allée au complet), les salariés ne font que participer à vider, nettoyer et remplir les tablettes.

1.05 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.04, il doit calculer au taux du salaire horaire régulier du plus haut poste syndiqué du rayon en cause toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés à temps plein présents sur les lieux au moment de l'infraction et normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.06 Aucun salarié à temps plein n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

1.07 L'Employeur fournit à l'Union une liste incluant les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés, ainsi que leur fonction et l'Union fournit à l'Employeur 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.

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 sans s'y limiter:

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

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

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

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

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

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

L'Employeur utilise ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective et s'il vient en contravention avec les dispositions de la convention ou s'il crée une injustice, la procédure de grief et d'arbitrage peut s'appliquer.

2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de discuter avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question du salaire de ce nouveau poste et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.02 (suite)

L'Employeur informe le délégué d'Union au moins cinq (5) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable et proportionnelle aux changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place dans le rayon afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques n'est une cause de licenciement ou de congédiement pour le salarié en place qu'en tout dernier recours. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective pourvu qu'il puisse accomplir immédiatement le travail de celui qu'il veut déplacer.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

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

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" indiquant:

- le nom et l'initiale du salarié;
- les contributions syndicales pour chaque salarié pour le mois courant;
- le code du statut du salarié.

S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, numéro d'assurance sociale, sa date de naissance, sa date d'emploi et si un salarié termine son emploi, la date de sa cessition d'emploi.

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

3.06 Toute retenue syndicale non-prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

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

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps, après avoir signalé leur présence à l'Employeur, pour visiter les salariés et constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Cependant, l'Union convient que le représentant syndical collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.02 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...) sauf si l'absence coïncide avec les congés annuels payés d'un salarié du même rayon. Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait pas laissé.

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

1. Ces jours ne doivent pas coïncider avec la veille ou le lendemain d'un congé férié et ce permis d'absence n'est pas accordé du 1er juin au 1er septembre, ni du 10 décembre au 10 janvier.

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

3. Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) pour chaque activité.

4. Le nombre de jours ainsi utilisés pour activités syndicales ne doit pas dépasser quinze (15) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble de l'unité de négociation.

4.03 Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union peut demander 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, qui ne doit pas dépasser un (1) jour ouvrable. Un avis d'un (1) jour au minimum doit être donné à cet effet.

4.04 Un (1) délégué et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 (suite)

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. 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 désigné.

L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

4.05 Le délégué d'Union peut, durant les heures de travail, s'occuper de l'application de la convention collective, enquêter à cette fin et/ou soumettre un grief pour tout salarié. Il doit demander la permission de quitter son travail sans perte de salaire à son gérant de rayon ou au gérant de l'établissement. Cette permission ne lui est pas indûment refusée. Cependant, l'Union convient que le délégué d'Union collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.06 a) Le comité de négociation de l'Union est formé d'un permanent syndical et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation.

b) Ces membres du comité de négociation, ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective à l'exception

4.06 b) (suite)

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

4.07 a) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage dans la salle de repas des salariés.

b) L'Union s'engage à remettre copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués sur les lieux de travail.

4.08 L'Employeur s'engage à défrayer:

a. les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective;

b. deux cents dollars ($200.00) pour les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, à compter du début de sa première journée au travail, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.03 de la présente convention collective.

b) 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 de département) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est dès lors définie telle que décrit à la clause 5.01 a) de la présente convention collective 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, les promotions et la distribution du temps supplémentaire.

c) Les quarante-cinq (45) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié à temps plein constituent une période de probation et les deux cent soixante-quinze (275) premières heures d'emploi travaillées de tout nouveau salarié à temps partiel constituent sa période de probation. Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

d) Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps plein et celle d'un salarié à temps partiel et que celle-ci est égale, l'ancienneté du salarié à temps plein prime.

e) A compter de fin janvier 1985, s'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté de deux (2) salariés de même statut et que celle-ci est égale, la priorité est déterminée une fois par année, soit avant l'émission des listes d'ancienneté, par un tirage au sort en présence du délégué d'Union ou, en son absence, de l'assistant-délégué d'Union. Cette priorité

5.01 e) (suite)

demeure effective jusqu'au tirage au sort de l'année suivante.

f) Une fois par année, soit vers le 1er février, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour les salariés à temps plein et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant, par ordre d'ancienneté:

- nom et initiale du salarié;
- sa date d'embauche;
- son ancienneté générale d'établissement;
- le rayon où le salarié travaille;
- son ancienneté dans ce rayon;
- la classification du salarié.

g) Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement pendant trente (30) jours durant les mois de février et mars. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit pendant la période d'affichage de la liste.

5.02 a) Un salarié conserve et accumule son ancienneté générale d'établissement et de rayon dans les cas suivants:

1. Absences syndicales prévues à l'article IV.
2. Absences sans paie produites par une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois consécutifs pour le salarié à temps plein, et huit (8) mois consécutifs pour le salarié à temps partiel.
3. Congés sans paie prévus aux sous-paragraphes 5.03, 4. a), b) et 5.
4. Absences pour maladie ou accident prévues au sous-paragraphe 5.03 6.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 a) (suite)

5. Absences disciplinaires.

6. Congés annuels payés.

7. Jours fériés.

8. Congés sociaux prévus à l'article XVI.

9. Permis d'absence sans paie prévus à l'article XVII.

10. Congé de maternité.

b) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 4., 6., 7., 8., et 10. ci-haut mentionnés, comme 100% de l'assurance-salaire est payé par le salarié à temps plein ou par le salarié à temps partiel éligible, selon le cas, et 100% de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie est payé par l'Employeur, les assurances entières sont maintenues.

c) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 5. (au-delà d'une semaine), 1. et 3. ci-haut mentionnées, l'Employeur maintient l'assurance-vie et l'assurance-maladie parce que les salariés à temps plein ou les salariés à temps partiel éligibles, selon le cas, s'engagent, par la présente convention, à rembourser l'Employeur des primes versées. A la limite, si l'Employeur ne s'est pas entendu autrement avec le salarié sur le mode de remboursement, l'Employeur peut se rembourser à même la paie des congés annuels dûs.

d) L'Employeur maintient sa participation (sans remboursement de la part du salarié) aux assurances vie et maladie durant le délai de carence de l'assurance-salaire.

5.03 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:

1. S'il est dûment congédié par l'Employeur. Cependant, s'il devait être réinstallé par l'application de la procédure de griefs ou d'arbitrage, le temps écoulé entre son départ et sa réinstallation continue de

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 (suite)

1. (suite)

s'accumuler dans son ancienneté.

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

3. a) Si un salarié à temps plein a été mis à pied pendant une période continue de douze (12) mois, sauf, si durant cette période, ce même salarié est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06, dans lequel cas, la clause 5.07 s'applique.

b) Si un salarié à temps partiel a été mis à pied pendant une période continue de huit (8) mois.

4. a) Si un salarié à temps plein s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail selon la cédule de travail, plus de trois (3) fois consécutives, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

5. A défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie remise le jour même au délégué d'Union ou, en son absence à l'assistant-délégué d'union. Le calcul débute à compter de la date estampillée par le Bureau de Poste.

6. Toute absence pour maladie ou accident de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

5.04 a) Lorsque l'Employeur doit procéder à des mise à pied, il le fait dans le rayon où il manque de travail. Les salariés en sont affectés selon leur ancienneté en rayon d'abord.

b) Les rayons dont on fait mention ci-haut sont:

- viande;
- épicerie;
- fruits et légumes;
- service et caisses;
- boulangerie;
- charcuterie.

c) L'ancienneté prévaut dans tous les cas de réduction du personnel en tenant compte d'abord de l'ancienneté de rayon avant l'ancienneté générale d'établissement. Le salarié mis à pied doit déplacer un autre salarié de son rayon détenant une ancienneté de rayon inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir. Sinon, le salarié doit déplacer un salarié de tout autre rayon détenant une ancienneté générale d'établissement inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

d) Le salarié déplacé a le droit de déplacer selon la même procédure que celle qui l'a affecté.

e) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, pourvu qu'ils possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir. Si un salarié ne peut se présenter à un rappel au travail parce qu'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, il doit faire la preuve de telle impossibilité physique, à défaut de quoi, les dispositions de l'article 5.03 sous-paragraphe 5 s'appliquent. Si ladite impossibilité physique

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 e) (suite)

est prouvée et se termine le salarié retourne au travail dès qu'il lui est possible de le faire, pourvu qu'il avise l'Employeur dans un délai égal à celui que ce dernier doit donner au salarié qui occupe la position qu'il revendique.

f) Le salarié qui, suite à un déplacement causé par une mise à pied ou un avis de rappel après une mise à pied, occupe un poste autre que le poste antérieur qu'il détenait avant la mise à pied, est réintégré dans son poste antérieur dès qu'il y a ouverture dans ce dernier par préférence sur tout salarié.

5.05 a) Tout salarié à temps plein qui est mis à pied, reçoit un préavis d'une (1) semaine. A défaut de préavis, l'Employeur paie la semaine normale de travail malgré la mise à pied. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

b) Tout salarié à temps partiel qui est mis à pied reçoit un préavis égal à sa moyenne hebdomadaire d'heures travaillées au cours des trois (3) derniers mois précédant sa mise à pied ou est payé l'équivalent. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

c) Pour le salarié à temps plein, un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant et copie est remise simultanément au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas.

d) Pour le salarié à temps partiel, l'Employeur peut l'aviser par téléphone et doit remettre au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas, une confirmation de l'avis indiquant la date du début de la mise à pied.

e) Les dispositions ci-dessus relatives au préavis ne s'appliquent pas lorsque l'Employeur est dans une position où il lui est impossible de continuer ses opérations à cause d'un

5.05 e) (suite)

cas de force majeure tel que l'incendie, l'inondation, tornade, etc.

5.06 a) Si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il conserve son même salaire et il continue à progresser dans sa même échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

b) Par contre, si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail, et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la nouvelle classification qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

c) 1. Si un salarié à temps plein est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié, s'il ne peut déplacer un autre salarié à temps plein, a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel, et ce, dans une classification égale ou inférieure à celle qu'il détenait dans l'établissement de l'Employeur.

2. Il conserve et accumule son ancienneté de temps plein pour un rappel et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour les heures disponibles, et conserve son salaire de salarié à temps plein au prorata des heures travaillées, s'il travaille dans une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, mais il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

5.06 c) (suite)

3. Dans le cas d'un salarié à temps plein en mise à pied qui travaille à temps partiel dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la classification de temps partiel qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si, en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

4. Si le seul travail disponible est un travail à temps partiel, le salarié est obligé de le prendre, en autant que sa rémunération représente au moins l'équivalent des prestations d'assurance-chômage auxquelles il aurait droit.

5.07 Si un salarié à temps plein, mis à pied par suite de manque de travail, est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06 ci-haut, et ce, pour une période de douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à la clause 5.03 3), à l'échéance de ladite période, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté de salarié à temps plein pour les heures disponibles, tel que déterminé à 5.06 et conserve son salaire au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire appropriée s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

5.08 L'embauche d'un nouveau salarié à temps plein ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié à temps plein de façon permanente constituent des mutations qui équivalent à des promotions et sont soumises aux règles d'application de la clause 5.10.

5.09 Pour tout poste temporairement dépourvu de la présence de son titulaire, l'Employeur désigne le salarié de son choix, en autant que le fait que ce salarié choisi par l'Employeur ait occupé cedit poste n'intervienne pas ou ne soit pas invoqué ou considéré au détriment de l'ancienneté lorsqu'il s'agit de combler ce même poste, s'il devient vacant en permanence.

5.10 a) Dans le cas de poste vacant de façon permanente, y compris la création d'un poste à l'intérieur de l'unité de négociation, et que cedit poste ne soit pas susceptible à un rappel et/ou à une réintégration suite à une mise à pied, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des salariés qui postulent en autant qu'ils puissent remplir les tâches selon les exigences normales de la fonction.

b) L'avis de cette vacance est affiché pendant sept (7) jours de calendrier et les salariés intéressés inscrivent leur nom sur la feuille d'affichage.

c) Dans le choix du candidat, les salariés à temps plein ont la priorité. Une fois cette priorité épuisée, l'Employeur procède ensuite parmi les salariés à temps partiel, lesquels ont la priorité sur tout nouveau salarié pour tout poste vacant parmi les salariés à temps plein, en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche à remplir, et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 (suite)

d) Si aucun salarié ne s'est porté candidat ou si parmi les candidats il ne s'en trouve aucun qui satisfasse aux exigences normales des tâches à accomplir, l'Employeur peut remplir le poste par l'embauchage d'un nouveau salarié.

e) 1. Un salarié à temps plein qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps partiel, ou à l'inverse, un salarié à temps partiel qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps plein, transporte, dans son nouveau statut, l'ancienneté qu'il a accumulée jusqu'alors à laquelle il ajoute, pour l'avenir, l'ancienneté qu'il acquiert.

2. Nonobstant le sous-paragraphe 1. qui précède, lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié à temps plein, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié à temps plein et son ancienneté est déterminée de la façon suivante: il obtient un crédit de cinquante pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel, jusqu'à un maximum d'un (1) an d'ancienneté avec tous les droits et avantages que cela comporte.

Par contre, aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié à temps plein.

De plus, tous les autres bénéfices (ex: durée et paie de vacances, boni de Noël, etc.) sont calculés en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

f) Dans le cas de promotion suite à l'affichage, une période d'essai maximale de vingt (20) jours travaillés (160 heures travaillées) est accordée au salarié. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire retourner à son ancien poste après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur il peut décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne rencontre pas les exigences normales du poste auquel il est affecté.

5.10 f) (suite)

Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, l'Employeur choisit un autre candidat qui a postulé sur le même affichage selon les dispositions des sous-paragraphes 5.10 a) et c).

g) Au cours de la période d'essai ci-haut mentionnée, le salarié reçoit dès la date du début de sa période d'essai, le taux de salaire de sa nouvelle classification tel que prévu à la clause 12.06 de la présente convention collective et si son nouveau taux n'est pas le taux maximum de cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle tel que prévu aux clauses 12.06 et 12.05.

h) Si l'Employeur embauche un nouveau salarié, ce dernier n'est sujet qu'à la période normale de probation, sans période d'essai additionnelle.

i) Un salarié en période d'essai aux termes de la clause 5.10 f) ne peut postuler sur aucun affichage.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 (suite)

b) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.

5.12 Si l'Employeur doit appliquer l'article 45 de la Loi 49, il doit aviser l'Union en même temps que le Ministre.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Lorsque l'Employeur veut rencontrer un salarié dans le but d'appliquer une mesure disciplinaire quelconque (réprimande, avis, suspension ou congédiement), le salarié a le droit d'être accompagné, s'il le désire, de son délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, de son assistant-délégué d'Union.

S'il y a un document remis au salarié, une copie est aussi remise au délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, à l'assistant-délégué d'Union, simultanément, qu'il soit ou non présent à l'entrevue, et une autre copie est adressée à l'Union.

b) Tout document disciplinaire doit être remis au salarié concerné dans les quatorze (14) jours après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans ledit document, connaissance dont la preuve lui incombe, ou dans les quatorze (14) jours suivant la fin d'une enquête, s'il y a lieu, ou au retour au travail du salarié, si entretemps ce dernier a été absent pour quelque raison que ce soit.

c) Tout document disciplinaire, doit contenir les raisons qui le motivent. De plus, tout avis de suspension doit contenir les dates de début et de fin de celle-ci; de même, tout avis de congédiement doit contenir la date de début de celle-ci.

d) Tout document disiciplinaire apparaît au dossier du salarié, et une réprimande verbale

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

6.01 d) (suite)

est notée par écrit au dossier également, en autant que le salarié ait été rencontré, tel que prévu à la clause 6.01.

6.02 La rétrogradation n'est pas appliquée comme mesure disciplinaire.

6.03 a) L'avis disciplinaire ou la suspension, sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité de l'infraction reprochée et du dossier du salarié.

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

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

6.05 La signature d'un salarié sur tout document et/ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.06 L'Employeur convient que le salarié a droit de regard sur son dossier disciplinaire deux (2) fois par année, en autant que le salarié donne à l'Employeur une (1) semaine de préavis à cet effet.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de désaccord relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

Le salarié et/ou le délégué d'Union seul ou accompagné, s'il le désire, du représentant syndical doit soumettre le grief verbalement à son gérant de l'établissement dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief. Le gérant de l'établissement a sept (7) jours pour répondre au 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 quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement a dix-sept (17) jours pour rendre sa décision par écrit.

7.04 a) L'Union, lorsqu'il s'agit d'un grief collectif ou d'un désaccord (7.01) sur un point concernant les deux (2) parties aux présentes en tant que parties, peut soumettre un grief à compter de la deuxième étape.

b) Si un grief est présenté directement à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief.

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

7.06 Aux fins d'informations ou de discussion d'un grief, le gérant produit l'information nécessaire et disponible relative audit grief.

7.07 Dans les cas où un salarié ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective dont la preuve lui incombe, les

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.07 (suite)

délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de vingt-et-un (21) jours, dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 a) 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.

b) Pour les griefs de suspension et de congédiement, si l'arbitre nommé ou désigné pour entendre le grief fixe une date d'audition survenant plus de trois (3) mois après la nomination ou désignation, un autre arbitre est immédiatement nommé ou désigné et le premier est dessaisi du grief. Par contre, les parties s'entendent pour mentionner dans la correspondance avec l'arbitre et/ou le Ministre le délai de trois (3) mois pour fixer l'audition comme condition de la nomination ou de la désignation et elles en font une condition de nomination ou de désignation.

8.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention. En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte-tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Si l'arbitre décide de la réintégration d'un salarié, le remboursement de salaire s'il y a lieu, doit tenir compte de ce que le salarié a gagné ailleurs dans l'intervalle.

8.03 A la suite de sa rencontre avec les parties, l'arbitre a jusqu'à trente (30) jours pour ren-

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.03 (suite)

dre sa décision qui est finale et lie les parties et le ou les salariés concernés.

8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre et paie entièrement les témoins qu'elle fait entendre.

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

ARTICLE 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, l'horaire normal de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

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

d) Si le salarié est rappelé au travail ou qu'il doit revenir au travail après une absence, il doit donner un préavis de retour de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur s'il n'était pas cédulé. Par contre, s'il était cédulé, le salarié doit aviser avant quinze heures (15h00) la veille de son retour, sinon il doit attendre la prochaine journée de travail cédulée.

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) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.04 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 b) (suite)

que celle de 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 de tous les salariés à temps plein de jour est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs autant que possible.

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

b) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

c) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum, les lundi, mardi, mercredi et samedi et de dix (10) heures maximum les jeudi et vendredi et de trois (3) heures minimum.

d) Les heures normales des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures (7h00) et dix-huit heures et trente minutes (18h30) et le samedi trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement à la clientèle sauf les exceptions suivantes:

1. Les salariés à temps plein de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

2. Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler un maximum de trois (3) soirs par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30), ces soirs-là l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

9.03 d) (suite)

3. Durant la période des Fêtes (i.e. du 11 décembre au 24 décembre), les salariés à temps plein de jour peuvent être programmés pour travailler deux (2) soirées par semaine.

4. Les heures du début de la journée peuvent être plus tôt pour les salariés suivants seulement, et ce, que lorsqu'il n'y a pas d'équipe de nuit:

   a) Boulangerie: 5h00 a.m.

   b) Réception: 6h00 a.m.

   Par contre, pour les salariés de la Boulangerie, l'heure du début de la journée peut être fixée à 6h00 a.m., même s'il y a une équipe de nuit.

9.04 a) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps plein de nuit est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) journées consécutives, à savoir quatre (4) journées de huit (8) heures ou moins et d'une (1) seule journée où le maximum est de dix (10) heures.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous les salariés à temps plein de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

b) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel de nuit est de moins de quarante (40) heures. Aucun salarié à temps partiel n'est programmé plus de cinq (5) journées par semaine s'il travaille à l'équipe de nuit.

Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés à temps partiel de nuit peuvent être de dix (10) heures maximum pour deux (2) journées, et de huit (8) heures maximum pour toutes les autres journées de la semaine, et de trois (3) heures minimum.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous

9.04 b) (suite)

les salariés à temps partiel de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

c) Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre vingt-et-une heures (21h00) et neuf heures (9h00) le lendemain matin.

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

e) 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. S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat par ordre d'ancienneté, l'Employeur, affecte selon l'ordre inverse d'ancienneté, les salariés requis pour remplir ces mêmes postes, compte-tenu des classifications requises.

f) Le salarié 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 au moins quatre (4) semaines à l'avance, 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 nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé et ce dans la semaine qui suit la fin de chaque trimestre opérationnel dont les dates sont déterminées au début de chaque année de calendrier et remises au délégué d'Union.

g) Aucun salarié ne travaille seul la nuit.

h) Aucune femme ne travaille la nuit sans son consentement.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 a) L'horaire de travail indiquant le nom, l'initiale et la date d'ancienneté du salarié est affiché avant midi (12h00), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante.

b) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12h00) et dix-sept heures (17h00).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire affiché et une copie remise au délégué d'Union.

c) Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que dix-sept heures (17h00) sauf dans le cas des salariés à temps partiel qui eux peuvent être avisés la veille de chaque jour programmé de tout changement à leur horaire affiché.

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

e) La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel se font de la façon suivante:

1. Le salarié à temps partiel, doit au plus tard le lundi suivant la date de la signature de la présente convention collective, remplir une "formule de disponibilité", telle qu'elle apparaît à l'Annexe "G", en indiquant son nom, sa date d'ancienneté, sa classification et les jours et heures de la semaine où il est disponible pour travailler, le tout en trois (3) exemplaires et en remettre deux (2) copies au gérant de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union le jour même. Cette disponibilité ne s'applique qu'à compter du dernier lundi du mois de ladite signature.

Par la suite, le salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en remplissant une nouvelle "formule de disponibilité" tel qu'établi au tableau suivant:

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 1. (suite)

Date limite de remise de la "formule de disponibilité":	Date de mise en vigueur de la "formule de disponibilité":
a) 2e lundi d'août	4e lundi d'août
b) 2e lundi d'octobre	4e lundi d'octobre
c) 4e lundi de novembre	2e lundi de décembre
d) 4e lundi de janvier	2e lundi de février
e) 2e lundi d'avril	4e lundi d'avril
f) 2e lundi de juin	4e lundi de juin

L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel les "formules de disponibilité".

2. Dans le cas d'un nouveau salarié à temps partiel embauché entre la remise de deux (2) "formules de disponibilité", l'Employeur doit respecter en premier lieu la "formule de disponibilité" déjà en vigueur de tous les salariés à temps partiel et par la suite, accorder des heures de travail selon la disponibilité et l'ancienneté du nouveau salarié à temps partiel.

3. Le salarié à temps partiel doit respecter la disponibilité qu'il remet pour la période établie au tableau précédent. Advenant le non-respect d'une partie ou de la totalité des jours ou heures de sa "formule de disponibilité" le salarié à temps partiel voit rayer de sa "formule de disponibilité" effective la journée complète où les heures n'ont pas été respectées pour le reste de la période établie au tableau précédent, à moins que cette absence en soit une prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident. Dans ce dernier cas, le salarié à temps partiel ne perd que la ou les journée(s) de ladite absence prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident.

4. L'Employeur doit utiliser les "formules de disponibilité" pour distribuer les heures de tra-

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 4. (suite)

vail aux salariés à temps partiel de la façon suivante: dans chacune des classifications, le plus ancien salarié à temps partiel est programmé le premier et ainsi de suite pour les autres dans la même classification, en autant que le ou les salarié(s) à temps partiel soi(en)t disponible(s) pour effectuer le travail requis selon leur "formule de disponibilité."

De plus, les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification, en commençant par le rayon d'origine du salarié à temps partiel, et ensuite dans les autres rayons de l'établissement de façon à procurer au salarié à temps partiel le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant qu'il puisse effectuer le travail à accomplir et qu'il soit disponible selon sa "formule de disponibilité."

f) Pour les salariés à temps plein, les périodes non-travaillées sont identifiées ainsi:

CH: Congé hebdomadaire JF: Jour férié.

Les autres absences sont identifiées de façon appropriée et constante.

9.07 Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de temps. Il doit pointer exactement lorsqu'il est prêt à commencer son travail selon sa programmation. Seules les heures pointées ou initialées par le gérant de rayon sont payées. Toute fraude est sujette à mesures disciplinaires pouvant aller au congédiement.

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

9.08 a) L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés à temps plein. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou programmés de façon à déplacer ou priver un salarié à temps plein ou d'empêcher l'embauche d'un salarié à temps plein.

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne quarante (40) heures et plus pendant huit (8) semianes consécutives, à l'exception

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 b) (suite)

d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de congés annuels payés ou de congé de maternité, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié à temps plein selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou congés annuels payés ou congé de maternité, tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié 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 pour commencer au plus tôt à onze heures et trente minutes (11h30) pour se terminer au plus tard à quatorze heures et trente minutes (14h30). Par contre, cette période de dîner peut être prise à onze heures (11h00) par le salarié entré au travail avant huit heures (8h00).

c) La période de souper est prévue pour commencer au plus tôt à seize heures et trente minutes (16h30) et se terminer au plus tard à dix-neuf heures et trente minutes (19h30). Par contre, cette période de souper peut être prise à seize heures (16h00) par le salarié entré au travail ou ayant dîné à onze heures (11h00).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une heure pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail. Cette période de repas n'est pas payée.

10.03 En aucun cas, un salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.04 a) Le salarié à temps plein a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail, et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

b) Le salarié à temps partiel a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pour chaque tranche de trois heures programmées et/ou devant être effectuées. Ces pauses sont prises à raison d'une (1) pause l'avant-midi et d'une (1) pause l'après-midi, mais pas de pause le soir.

c) Autant que possible, les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne de travail. Le moment de la prise de cette période est déterminée par le gérant de rayon.

10.05 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant trois (3) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire, sauf si cet arrêt est remplacé par une période de repas non-payée d'une (1) heure.

10.06 a) En autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X, incluant les repas sont accordées sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" sauf dans les cas fortuits.

b) Pour les salariés de nuit, il est défendu de sortir de l'établissement durant leur horaire de travail sauf en cas d'urgence, par contre, ils peuvent se servir du four micro-ondes du rayon de la pâtisserie.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

b) Le salarié à temps partiel est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures par jour les lundi, mardi, mercredi et samedi et en plus de dix (10) heures par jour les jeudi et vendredi.

c) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent quarante (40) heures par semaine ou en excédent du nombre normal de jours ou d'heures prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux et demi (1 1/2).

d) Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1 1/2) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire autorisé.

e) A la sixième (6ième) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première (1ère) minute de surtemps.

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

b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6ième) journée travaillée mais non-programmée est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

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

11.04 Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux double.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

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 sus de ces quatre (4) heures.

11.06 Les heures supplémentaires sont compensées en argent.

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement cette journée-là, est assuré de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à trois (3) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique s'il y a lieu.

11.08 Lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, l'Employeur prévient aussitôt que possible les salariés impliqués.

11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire et/ou un rappel au travail:

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

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaire, ainsi que le montant forfaitaire, apparaissent à l'annexe "B", laquelle fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Les salariés sont payés sous enveloppes ou par chèque le jeudi avant dix-sept heures (17h00) à chaque semaine pour la semaine précédente. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le jeudi, elle est distribuée aussitôt que possible le lendemain, et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

Si le jeudi est un jour férié et chômé, la paie est distribuée le mercredi. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le mercredi, elle est distribuée aussitôt que possible le vendredi et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

b) Le paiement des congés annuels payés et/ou du boni de Noël et/ou la liquidation des absences-maladies sont remis au salarié sur des paies différentes de la paie normale.

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales, avances salariales consenties au salarié, chèque sans provision émis par le salarié, commandes du salarié qui n'ont pas été payées.

12.04 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur le lundi suivant, soit sa date anniversaire d'ancienneté pour le salarié à temps plein, soit le nombre d'heures de travail cumulées requises pour le salarié à temps partiel.

12.05 Tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum, tel que prévu à la clause 12.04.

12.06 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté pour un salarié à temps plein, ou à ses heures de travail cumulées pour un salarié à temps partiel, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour un salarié à temps plein, ou les heures de travail cumulées requises pour un salarié à temps partiel, pour justifier ce taux. Dans un tel cas, cedit crédit d'ancienneté ou d'heures de travail cumulées, selon le cas, n'est considéré que comme un crédit d'expérience, lequel ne change pas l'ancienneté réelle du salarié.

12.07 a) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille dans une

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 a) (suite)

classification inférieure à la sienne, sauf dans les cas de mise à pied tels que prévus aux clauses 5.06 et 5.07 de la présente convention collective, et sauf dans le cas d'un affichage (5.10) et du 12.08.

b) Le salarié affecté par l'Employeur à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour trois (3) jours ou plus, incluant le congé hebdomadaire, reçoit une prime de quarante cents (0.40¢) l'heure pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification où il est affecté.

c) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un jour férié, si un tel jour férié ou temps supplémentaire tombe durant une période de remplacement.

d) Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une fonction exclue de l'unité de négociation, il conserve et bénéficie au moins de tous les droits et privilèges de la convention. Un salarié de l'unité de négociation peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité de négociation.

12.08 Si un salarié demande d'être rétrogradé, et que l'Employeur accepte, il reçoit le taux de salaire établi par le sous-paragraphe 5.06 b) ou 5.06 c) 3., selon le cas.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

a) A compter du 18 juin 1984, tout salarié de l'équipe de nuit reçoit une prime de soixante-cinq cents (0.65¢) l'heure, et à compter du 18 juin 1985, soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.01 (suite)

b) Le salarié faisant régulièrement partie de l'équipe de nuit reçoit sa prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans sa paie de congés annuels payés ou de jours fériés payés.

13.02 Lors de la remise de la première paie qui suit le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés ayant plus de trois (3) mois d'ancienneté au ler décembre de l'année en cours et ce boni est calculé de la manière suivante:

a) Le salarié à temps plein qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au ler décembre de cette même année et qui a travaillé et/ou a été payé pour une période de six (6) mois et plus au cours des douze (12) mois précédant le ler décembre de l'année en cours, reçoit une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire normal et régulier en date du ler décembre.

b) Le salarié à temps plein qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté au ler décembre de cette même année ou qui n'a pas travaillé et/ou n'a pas été payé pour au moins six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le ler décembre de l'année en cours, et tout salarié à temps partiel reçoit deux pour-cent (2%) de son salaire total gagné entre le ler décembre de l'année précédente et le ler décembre de l'année en cours.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES

14.01 a) L'Employeur accorde des congés annuels payés selon les critères suivants:

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.01 a) (suite)

Durée de service au ler mai (ancienneté)	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps plein	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps partiel
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 durant l'année de référence.
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.
Cinq (5) ans et plus	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.

b) L'admissibilité pour les congés annuels payés est basée sur l'ancienneté générale d'établissement au ler mai de chaque année.

c) Le calcul des pourcentages des salaires de congés annuels payés s'effectue sur les gains totaux payés par l'Employeur durant l'année de référence qui est du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.02 Les salariés reçoivent leur salaire de congés annuels payés avant leur départ pour ces derniers.

14.03 a) Les salariés à temps plein choisissent leurs dates de congés annuels payés entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des congés annuels payés des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés à temps plein.

b) Le choix des congés annuels payés se fait parmi les salariés de chaque classification séparément, en tenant compte de l'exception prévue à la clause 14.06, et l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévaut pour établir ce choix.

14.04 Les dates de congés annuels payés de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage dans l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année pour les salariés à temps plein et au plus tard le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer le temps des congés annuels payés après le 30 avril pour les salariés à temps plein et au plus tard le 15 mai pour les salariés à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 1er octobre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante, sauf entre le 1er décembre et le 15 janvier, en autant qu'il exprime son choix durant la période prévue à la clause 14.03 a).

14.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même classification.

Nonobstant le sous-paragraphe qui précède, seuls les salariés classifiés "Emballeur(se), préposé(e) au comptoir" qui travaillent dans les rayons de la viande, de la boulangerie et de la charcuterie ne peuvent partir qu'un (1) seul à la fois, sans pour autant, par contre, limiter ou léser la portée du sous-paragraphe précédant en ce qui concerne tous les autres salariés.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.07 a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident et/ou congé de maternité.

b) Le salarié qui ne peut prendre ses congés annuels payés à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses congés annuels payés 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 congés annuels payés au 30 avril, les congés annuels payés auxquels il avait droit au 30 avril précédent.

14.08 Le salarié a droit de choisir jusqu'à deux (2) semaines consécutives ou non-consécutives de congés annuels payés et l'excédent est choisi après que les autres salariés ont choisi lesleurs.

14.09 Les congés annuels payés ne sont pas cumulatifs et sont obligatoires pour les salariés.

14.10 Le salarié qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses congés annuels payés en autant qu'il en avise l'Employeur avant le ler mars.

14.11 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur ou lors de son décès, a droit au paiement du salaire de congés annuels payés dû au moment de son départ ou décès basé sur ses années de service au moment de tel départ ou décès selon le tableau en 14.01.

14.12 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui surivent pendant les congés annuels payés d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus pris au moment convenu avec l'Employeur.

ARTICLE XV - JOURS FERIES

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

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

et tout autre jour qui peut être décrété fête par les gouvernements soit fédéral, provincial ou municipal.

b) Le salarié à temps partiel est payé pour les jours fériés par une indemnité équivalente en pourcentage à une journée (.004) de son salaire brut gagné durant l'année de référence.

L'année de référence pour le jour férié est calculée de la date du jour férié à la date de douze (12) mois précédant ledit jour férié.

c) Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, le salarié doit avoir travaillé sa dernière journée cédulée avant le jour férié et sa prochaine journée cédulée après le jour férié au cours de la semaine où la fête a lieu, à moins de raison valable dont la preuve lui incombe, si absent.

15.02 Si un ou des jours fériés mentionnés ci-haut tombe(nt) un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

ARTICLE XV - JOURS FERIES (suite)

15.03 a) Pour le salarié de jour, le jour férié se définit comme la période comprise entre 0:01 heure et 24:00 le jour du congé.

b) Pour le salarié de l'équipe de nuit, le jour férié se définit comme la période comprise entre 21:00 la veille du congé et 21:00 le jour du congé.

15.04 a) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail, un salarié à temps plein travaille plus de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures ou en plus de trois (3) jours, en vertu de 15.01.

b) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail un salarié à temps partiel travaille le plus de trente-deux (32) heures, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures en vertu de 15.01.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde une absence sans perte de salaire aux salariés dans les cas suivants:

a) Cinq (5) jours consécutifs à compter du décès, à l'occasion de la mort du conjoint ou de l'enfant;

b) Trois (3) jours consécutifs à compter du décès à l'occasion de la mort du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur du salarié;

c) Un (1) jour, soit celui des funérailles à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-soeur, du petit-fils, de la petite-fille du salarié;

d) Le jour des noces à l'occasion du mariage du salarié;

e) Le jour de la naissance ou du retour de la mère de l'hôpital, à l'occasion de la naissance d'un enfant du salarié ou le jour de l'adoption d'un enfant par le salarié;

f) Le salarié à temps plein a droit à un (1) jour de congé additionnel payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de deux cents (200) milles aller-retour de son domicile.

16.02 Le salarié est payé uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis d'un (1) mois pour obtenir un tel congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et initiale du salarié, les motifs de la demande, la date du début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnel est fait par écrit par l'Employeur au salarié concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine de la réception de la demande.

c) Un salarié en permis d'absence selon la convention collective maintient tous ses droits et privilèges durant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention et à son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

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 six (6) mois après la fin de la grossesse.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.01 L'Employeur convient de continuer de prendre des mesures raisonnables de façon à assurer la sécurité et la santé des salariés au travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 1. Continuité de salaire en cas d'absence-maladie:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés à temps plein absents du travail pour cause de maladie.

2. Description du bénéfice:

Six (6) jours payés (i.e. quarante-huit (48) heures payées) par année de calendrier renouvelables au 1er janvier de chaque année, et ce, à compter de la signature de la présente convention.

3. Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

4. Paiement:

a) Le plein montant du salaire brut du salarié à temps plein;

b) Toute journée non-prise ou non-payée est payable au salarié le ou vers le 31 janvier de chaque année;

c) Pour tout salarié à temps plein qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ;

d) Les absences-maladies sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

5. Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité d'absences-maladie est soumis aux conditions suivantes:

Le salarié à temps plein doit prévenir (par téléphone ou autres) son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 5. (suite)

a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail;

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

B) Le salarié à temps partiel bénéficie d'un crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie dans une même année civile, sous forme d'une indemnité fixée pour chaque jour à .004 de la rémunération totale qu'aura perçue le salarié dans l'année courante. Cette indemnité lui est versée à compter du 31 janvier 1985, et par la suite le ou vers le 31 janvier de chaque année ou lors de son départ, s'il quitte l'emploi.

En considération du crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie que lui accorde le paragraphe précédent, le salarié à temps partiel ne bénéficie d'aucune rémunération s'il s'absente pour une cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie occupationnelle reconnue par la C.S.S.T. ou un accident de travail.

18.03 Régime d'assurance collective

a) L'Employeur garantit à tous les salariés à temps plein éligibles et à leurs dépendants ainsi qu'à tous les salariés à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine et à leurs dépendants la protection offerte par un régime d'assurance collective pendant toute la durée de la présente convention collective.

Une copie officielle de la police-maîtresse du régime d'assurance collective est remise à l'Union et le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

b) L'Employeur accorde une assurance collective obligatoire pour tout salarié à temps plein et

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

à compter du ler jour du deuxième mois suivant la ratification, pour tout salarié à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine. Par la suite, les salariés à temps plein deviendront admissibles et assurés le premier jour qui suit trois (3) mois de service continu et les salariés à temps partiel, après six (6) mois travaillés à raison de trente (30) heures et plus par semaine, en moyenne. Ce régime comprend les bénéfices suivants:

Assurance-vie:

- Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Mort accidentelle et mutilation:

  Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Conjoint: $5,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation;

- Enfant de 14 jours et plus: $2,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation.

Assurace-maladie:

- Déductible: $25.00 par salarié ou famille;

- co-assurance: 90%, maximum illimité.

- Le régime d'assurance collective prévoit aussi l'assurance-maladie aux survivants. En d'autres termes, advenant le décès d'un salarié assuré avec personne à charge, l'assurance-maladie de ses personnes à charge admissibles sera continuée sans prime pour une période de douze (12) mois suivant la date du décès ou la date du remariage du conjoint, selon la première éventualité.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

Assurance-maladie: (suite)

- Pour ce qui est des congés de maternité, l'assurance de la salariée est maintenue en vigueur tant et aussi longtemps qu'il existe une relation salariée-Employeur. Les primes sont maintenues et la salariée peut prendre des arrangements avec l'Employeur au niveau des primes payables. L'assurance se termine automatiquement si cette relation salariée-Employeur n'existe plus.

Assurance-salaire:

- Formule 1-8-17;
- Premier payeur;
- Formule: 1: dès la première journée d'hospitalisation.

  8: à compter de la 8ième journée consécutives de la maladie.

  17: durant dix-sept (17) semaines.

- Prestations: 66,67% du salaire hebdomadaire, maximum $350.00, non imposable.

c) L'Employeur paie 100% des primes pour l'assurance-vie et pour l'assurance-maladie. Le salarié paie 100% de la prime d'assurance-salaire.

d) Des copies du fascicule ou livret d'assurance collective sont distribuées à ocmpter du moment où le salarié y contribue.

e) Le fait de mentionner les protections que l'assurance procure n'engage que la compagnie d'assurance vis-à-vis le salarié et non l'Employeur vis-à-vis le salarié.

f) L'assureur exige que les réclamations soient centralisées auprès de l'Employeur. Le salarié doit attester la réclamation et l'Employeur confirme l'admissibilité de l'assuré. Donc, les

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 f) (suite)

demandes sont acheminées à l'assureur via l'Employeur et le paiement de la réclamation au salarié via l'Employeur.

18.04 a) Au retour de son absence-maladie, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.

b) En tout temps et de même qu'au cours d'une absence-maladie d'un salarié, l'Employeur peut exiger qu'un salarié soit examiné par le médecin qu'il désigne, en autant que l'Employeur en défraie le coût.

Si le salarié est au travail, un tel examen physique exigé par l'Employeur n'a pas lieu durant le congé hebdomadaire du salarié ou en dehors de ses heures normales de travail.

18.05 a) Tout salarié victime d'un accident de travail doit le rapporter immédiatement à l'Employeur sous peine possible de nullité.

b) Le salarié victime d'un accident de travail, reçoit sa paie pour le reste des heures programmées de la journée de son accident pourvu qu'il revienne au travail aussitôt que possible s'il a dû se rendre à l'hôpital pour traitement et si son état physique lui permet.

c) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents 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 d'absences-maladie.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 c) (suite)

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

18.06 a) Un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés à temps plein désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

b) Ce comité se rencontre à tous les deux (2) mois.

c) Ce comité se réunit durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité. Par contre, les représentants des salariés lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité le font sans perte de salaire.

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

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

19.02 L'Employeur convient de combler la différence entre les honoraires de témoin et le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales pour toute convocation par subpoena comme témoin pour des motifs non-personnels.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 Buanderie et Uniformes

a) L'Employeur fournit aux salariés le costume ou la partie du costume de travail qu'ils sont requis de porter.

b) Le salarié en est responsable advenant un bris ou un vol et le remplace à ses frais, sauf s'il s'agit d'un accident survenu durant le travail dont la preuve lui incombe.

c) Le salarié est responsable de son entretien sauf pour le rayon des viandes.

d) A la signature de la présente convention collective et par la suite à tous les douze (12) mois de cette date, l'Employeur s'engage à fournir gratuitement:

- un (1) costume ou une partie de costume pour le salarié en période de probation;

- deux (2) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine;

- trois (3) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant trente-cinq (35) heures et plus par semaine.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.01 (suite)

e) L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'auto d'un coupe-vent muni d'un capuchon pour la saison froide et un imperméable muni d'un capuchon, maximum trois (3) chacun pour le rayon.

20.02 Les parties reconnaissent l'importance de la propreté dans la tenue vestimentaire des salariés au travail.

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 L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures dans les sections désignées par lui.

20.05 L'Employeur fournit au salarié un (1) casier pour ses effets personnels, lequel casier est partagé avec d'autres salariés.

20.06 Salle de repos

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

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 18 juin 1984 et elle demeure en vigueur jusqu'au 18 juin 1987.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

SIGNE A GRANBY, (Québec), CE 20 ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Provigo Gagnon Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

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

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

CLASSIFICATIONS	ANCIENNETE							
	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis Junior	224.20	239.20	254.20	269.20	284.20	299.20	314.20	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	233.40	248.40	263.40	278.40	293.40	308.40	323.40	18/06/85
	242.60	257.60	272.60	287.60	302.60	317.60	332.60	18/06/86
Caissier(ère) emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) au comptoir - pâtisserie, charcuterie	250.00	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	18/06/84
	260.00	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	18/12/84
	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	18/06/85
	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	18/12/85
	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	18/06/86
	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

	ANCIENNETE							
CLASSIFICATIONS	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis	255.00	270.00	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	18/06/84
* Apprenti-boucher	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	18/12/84
Concierge de jour	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	18/06/85
	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/12/85
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/06/86
	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	18/12/86
Boucher	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/06/84
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/12/84
	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	18/06/85
	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	415.00	18/12/85
	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	410.00	425.00	18/06/86
	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	420.00	435.00	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après deux (2) ans d'ancienneté.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.60	5.78	5.98	6.17	6.35	6.54	6.73	6.91	7.10	7.28	7.48	7.66	7.85	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	5.83	6.01	6.21	6.40	6.58	6.77	6.96	7.14	7.33	7.51	7.71	7.89	8.08	18/06/85
	6.06	6.24	6.44	6.63	6.81	7.00	7.19	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.31	18/06/86
Caissier(ère)	6.25	6.44	6.62	6.82	7.00	7.18	7.37	7.55	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	18/06/84
Emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) comptoir pâtisserie - charcuterie	6.50	6.69	6.87	7.07	7.25	7.43	7.62	7.80	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	18/12/84
	6.87	7.06	7.24	7.44	7.62	7.80	7.99	8.17	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	18/06/85
	7.12	7.31	7.49	7.69	7.87	8.05	8.24	8.42	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	18/12/85
	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	18/06/86
	7.62	7.81	7.99	8.19	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
CLASSIFICATIONS	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis	6.37	6.55	6.75	6.92	7.12	7.31	7.50	7.68	7.87	8.05	8.25	8.42	8.62	18/06/84
	6.62	6.80	7.00	7.17	7.37	7.56	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	8.67	8.87	18/12/84
*Apprenti-boucher	6.99	7.17	7.37	7.54	7.74	7.93	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.04	9.24	18/06/85
Concierge de jour	7.24	7.42	7.62	7.79	7.99	8.18	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.29	9.49	18/12/85
	7.49	7.67	7.87	8.04	8.24	8.43	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	18/06/86
	7.74	7.92	8.12	8.29	8.49	8.68	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	18/12/86
Boucher	7.25	7.42	7.62	7.79	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	8.92	9.12	9.29	9.50	18/06/84
	7.50	7.67	7.87	8.04	8.25	8.43	8.62	8.80	9.00	9.17	9.37	9.54	9.75	18/12/84
	7.87	8.04	8.24	8.41	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	9.91	10.12	18/06/85
	8.12	8.29	8.49	8.66	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	10.16	10.37	18/12/85
	8.37	8.54	8.74	8.91	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	10.04	10.24	10.41	10.62	18/06/86
	8.62	8.79	8.99	9.16	9.37	9.55	9.74	9.92	10.12	10.29	10.49	10.66	10.87	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après 4160 heures de travail cumulées.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective:

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.40	5.65	5.80	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	5.70	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	18/06/85
	6.00	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	7.75	7.90	18/06/86

ANNEXE "B"

AUGMENTATIONS DE SALAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt dollars ($20.00) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de quinze dollars ($15.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de cinquante cents (0.50¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1984 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1984. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de trente-sept cents (0.37¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.
2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985: (suite)

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1985 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1985. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986: (suite)

1. (suite)

Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1986, reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1986 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1986. Cependant cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

MONTANT FORFAITAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

Tout salarié à temps plein au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de trois cent dollars ($300.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement trente (30) heures et plus par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent cinquante dollars ($150.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

B) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement moins de trente (30) heures par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent dollars ($100.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties s'entendent pour demander l'exclusion du personnel de Bureau dans les délais prévus au Code du Travail.

Signé à Granby, ce 20 ième jour du mois de juin de l'an mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 20 juin 1984.

2. La présente lettre d'entente s'applique à la classification de "concierge de jour" relevant du rayon de l'épicerie, laquelle classification sera dorénavant occupée nonobstant les dispositions des sous-paragraphes a) à i) inclusivement du paragraphe 5.10 de la présente convention collective par Monsieur Lucien Jutras.

3. Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à ladite classification de "concierge de jour", à l'exception des dispositions suivantes:

   - l'article IX - HEURES DE TRAVAIL au complet, sauf en ce qui concerne les paragraphes 9.05 et 9.07 qui, eux, s'appliquent;

   - les sous-paragraphes 10.01 b) et c);

   - le sous-paragraphe 11.04.

   Ces dernières dispositions sont remplacées par les suivantes:

   a) La semaine normale de travail du salarié classifié "concierge de jour" est de quarante (40) heures réparties en périodes quotidiennes normales de travail d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de huit (8) heures, sauf pour une (1) seule

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

---

3. a) (suite)

journée où le maximum est de dix (10) heures, du lundi au samedi inclusivement.

b) Tout travail effectué par le "concierge de jour" le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux et demi (1 1/2).

c) Le salarié classifié "concierge de jour" reçoit la prime prévue pour tout salarié de l'équipe de nuit, si tout son horaire de travail quotidien est effectué après la fermeture de l'établissement à la clientèle.

4. Les parties conviennent également que tout salarié qui remplace le "concierge de jour" pour maladie, accident et/ou toute autre absence temporaire n'est couvert que par la présente convention collective et non par la présente lettre d'entente qui, elle, ne s'applique que pour le "concierge de jour" actuel, soit Monsieur Lucien Jutras, ou son remplaçant sur une base permanente, advenant que cette dite classification devienne dépourvue de la présence de son titulaire de façon permanente, dans lequel cas, le paragraphe 5.10 a) à i) inclusivement s'applique, nonobstant les dispositions du paragraphe 2. de la présente lettre d'entente.

5. La date d'ancienneté de M. Lucien Jutras devient le 4 avril 1980.

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

SIGNE A GRANBY, Québec, CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'ANNEE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "E"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et la clause 5.10 e) 2. qui est une nouvelle clause de ladite convention, ladite clause 5.10 e) 2. s'applique néanmoins aux salariés à temps plein actuels mentionnés ci-dessous, selon le tableau suivant:

COMMIS:	1re journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Pierre Fontaine:	12-03-80	05-06-82	05-06-81
Denis Bédard:	06-08-81	06-03-82	02-11-81
Steve Taylor:	12-11-81	02-04-83	24-07-82
Carol Dionne:	13-03-80	17-12-83	17-12-82

ANNEXE "E" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.: (suite)

CAISSIERE:	1re journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Donna Vidal:	04-03-80	03-04-82	03-04-81

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONGES ANNUELS PAYES EN 1984:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et les clauses 14.03 b) et 14.06 qui sont de nouvelles clauses, puisque modifiées, de ladite convention, lesdites clauses 14.03 b) et 14.06 s'appliquent néanmoins immédiatement, soit dès l'été 1984, à l'exception que l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévalant pour établir le choix des congés annuels payés pour 1984 comprend pour une dernière fois, soit jusqu'à la date du prochain choix de congés annuels payés des salariés à savoir le ler mars 1985, les années de service des gérants, selon les spécifications suivantes:

- le gérant Roger Hamel choisit ses congés annuels parmi les bouchers;

- les gérants George Lacroix et George James choisissent leurs congés annuels parmi les commis;

- les gérants Danielle Gagnon, René Gagnon, Rika Beljaars et Normand Bisson choisissent leurs congés annuels parmi les caissières.

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "G"

FORMULE DE DISPONIBILITE

Nom du salarié à temps partiel: _____

Téléphone: _____

Classification: _____

Date d'ancienneté: _____

Date de remise à l'Employeur: _____

Date effective de la présente disponibilité: _____

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi

N.B.: Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible selon les heures d'ouverture de l'établissement à la clientèle par un "X".

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non-disponible par un "O".

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer la journée.

Signature du salarié: _____

1 copie à l'Employeur ☐ (Initiales du gérant de l'établissement)

1 copie au délégué d'Union ☐ (Initiales du délégué d'Union)

1 copie à être conservée par le salarié.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENU ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION."

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Tous les salariés à temps plein et à temps partiel, sans exception, retournent au travail à compter du 30 mai 1984 ou dès que possible en vertu de la cédule de travail établie à leur intention lors de cette même date et selon les besoins de l'Employeur, sans perte ni interruption d'ancienneté, de droits et/ou privilèges acquis, de même que sans qu'aucune mesure disciplinaire et/ou représaille de quelque nature que ce soit, ne soit prise contre l'un ou l'autre desdits salariés. A défaut de se présenter le 30 mai 1984, l'Employeur appliquera la clause 5.03, 5. à l'égard du salarié concerné.

   Compte-tenu que le retour au travail s'effectue un mercredi et que la cédule de travail en est par le fait même réduite et que, de plus, les besoins réels de l'Employeur face à sa clientèle sont difficilement prévisibles dans les circonstances, le choix des heures de travail de ladite cédule de la semaine finissant le 2 juin 1984 se fera dans chaque clas-

1. (suite)
sification par choix volontaire de la part de chaque salarié en suivant l'ordre d'ancienneté. Par contre, en ce qui concerne l'horaire de travail à être affiché le vendredi 1er juin 1984 pour la semaine suivante, de même que par la suite jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective, nonobstant les dispositions de la clause 21.02, toutes les dispositions de la convention collective antérieure signée le 25 janvier 1982 concernant les heures de travail, de même que toutes les autres dispositions prévues dans les articles, clauses et annexes faisant partie intégrante de ladite convention collective antérieure sont extensionnées et demeurent également en vigueur jusqu'à la signature de ladite nouvelle convention collective.

De plus, l'Employeur et l'Union conviennent qu'aucune action légale et/ou poursuite judiciaire en dommages et intérêts et/ou de tout autre ordre ainsi que toute demande faite au Ministère du Travail n'est et/ou ne sera intentée contre l'Employeur, l'Union, ses mandataires, ses représentants, ses membres et/ou contre l'un ou l'autre des salariés, ou sera retirée le cas échéant.

Il est de même entendu que chaque partie assume les frais et dépends judiciaires qui ont été, sont ou seront encourus, par le moyen de poursuites judiciaires lors du conflit et qu'en aucun cas une des parties n'exigera de l'autre des frais ou dépends adjugés en justice.

2. L'Employeur convient que tout salarié à temps plein ou à temps partiel à son service en date du 26 mars 1984 est considéré comme ayant terminé sa période de probation et qu'advenant que l'Employeur doive procéder à des mises à pied, la procédure à cet effet prévue à la présente convention collective est appliquée.

3. Les parties s'engagent à signer la convention collective au plus tard le ~~18~~ 20 juin 1984.

4. Le présent protocole de retour au travail entre en vigueur à compter de la date de sa signature par les parties.

En foi de quoi, les parties signent à Granby (Québec) ce trentième jour du mois de mai mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR L'UNION:

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 68189 Dépôt N°: | | | |

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention	[ ] Renouvellement	[x] Entente	[ ] Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	**M-19471-01**
Date	Signature: **82-12-14**	Réception: **83-01-17**	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	**Employeur**
[x] Déposant **Union des employés de Commerce local 504 - T.U.A.C. Att.: M. Roger Longchamps, prés. 1576 rue King Ouest, ste 203 Sherbrooke, Qué J1J 2C3**	[ ] Déposant **Provigo Gagnon Inc 65 rue Evangéline Granby, Qué J2G 6N4**

Unité de négociation

ENTENTE: Annexe "D" "Concierge de jour"

Région	**Activité**	**Affiliation**
06-01	**6328 (8)**	**10**

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Lucette David* Date: **83-03-01**

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

003 (011)

RECHERCHE

collective s'appliquent à ladite classification de "concierge de jour", à l'exception des dispositions suivantes:

- L'ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL au complet, sauf en ce qui concerne les paragraphes 9.05 et 9.07 qui, eux, s'appliquent;

- les sous-paragraphes 10.01 b) et c);

- le sous-paragraphe 11.04.

Ces derniers dispositions sont remplacées par les suivantes:

a) La semaine normale de travail du salarié classifié "concierge de jour" est de quarante (40) heures réparties en périodes quotidiennes normales de travail d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de huit (8) heures, sauf

19471-01

'83 JAN 17 11 34

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 25 janvier 1982.

2. La présente lettre d'entente s'applique à la classification de "concierge de jour", relevant du rayon de l'épicerie, laquelle classification sera dorénavant occupée nonobstant les dispositions des sous-paragraphes a) à i) inclusivement du paragraphe 5.10 de la présente convention collective, par Monsieur Lucien Jutras.

3. Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à ladite classification de "concierge de jour", à l'exception des dispositions suivantes:

   - L'ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL au complet, sauf en ce qui concerne les paragraphes 9.05 et 9.07 qui, eux, s'appliquent;

   - les sous-paragraphes 10.01 b) et c);

   - le sous-paragraphe 11.04.

   Ces derniers dispositions sont remplacées par les suivantes:

   a) La semaine normale de travail du salarié classifié "concierge de jour" est de quarante (40) heures réparties en périodes quotidiennes normales de travail d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de huit (8) heures, sauf

ANNEXE "D" (suite)

3. a) (suite)

pour une (1) seule journée où le maximum est de dix (10) heures, du lundi au samedi inclusivement.

b) Sauf pour la journée d'inventaire annuel vérifié du dimanche situé le ou vers le 15 décembre de chaque année, laquelle fait partie de l'horaire normal de travail du salarié classifié "concierge de jour", tout travail effectué par ce dernier le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux et demi (1½).

Par contre, durant ce même dimanche d'inventaire annuel vérifié, chaque salarié reçoit une prime de trois dollars ($3.00) l'heure et, s'il travaille au-delà de treize heures (13:00H-1:00 p.m.), le salarié reçoit une prime de dîner de deux dollars cinquante ($2.50).

c) Le salarié classifié "concierge de jour" reçoit la prime prévue pour tout salarié de l'équipe de nuit, si tout son horaire de travail quotidien est effectué après la fermeture de l'établissement à la clientèle.

4. De plus, les parties conviennent que l'échelle de salaire de la classification "concierge de jour" est la même que celle prévue à la présente convention collective pour la classification "commis", sauf en ce qui concerne le salaire de Monsieur Lucien Jutras qui est de trois cent trente-cinq dollars ($335.00) par semaine et ce, pour la durée de la présente convention collective.

5. Les parties conviennent également que tout salarié qui remplace le "concierge de jour" pour maladie, accident et/ou toute autre absence temporaire n'est couvert que par la présente convention collective et non par la présente lettre d'entente qui, elle, ne s'applique que pour le "concierge de jour" actuel, soit Monsieur Lucien Jutras, ou son remplaçant sur une base permanente, advenant que cette dite classification devienne dépourvue de la présence de son titulaire de façon permanente, dans lequel cas, le paragraphe 5.10 a) à i) inclusivement s'applique, nonobstant les dispositions du paragraphe 2. de la présente lettre d'entente.

6. La date d'ancienneté de M. Lucien Jutras devient le 4 avril 1980.

ANNEXE "D" (suite)

Signé à Granby, Québec, ce 14 ième jour du mois de décembre de l'année mil neuf cent quatre-vingt deux.

PROVIGO GAGNON INC.

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

19471-01

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 18189 Dépôt N°:

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

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19471-01
Date	Signature: 83-03-23 / Réception: 83-04-05	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☒ Déposant Union des Employés de Commerce local 504 TUAC Att: M. Roger Longchamps, prés. 1576 O. rue King ste 203 Sherbrooke, Qué. J1J 2C3	☐ Déposant Provigo Gagnon Inc 65 rue Evangéline Granby, Qué. J2G 6N4

Unité de négociation

- Entente: Annexe "E".

06-01	Activité	6328 (8)	Affiliation	10

...t pas conforme sur le(s) point(s) ...us est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierre David Date: 83-06-03

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

RECHERCHE

...vention collective 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, les promotions et la distribution du temps supplémentaire.

Signé à Granby, Québec, ce 23ième jour du mois de mars de l'année mil neuf cent quatre-vingt-trois.

Pour l'Employeur	Pour l'Union
PROVIGO GAGNON INC.	UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 504, T.U.A.C.
Gaétan D. Gagnon	Roger Longchamps
	Normand Beaudin

19471-01

'83 APR -5 15 11

ANNEXE "E"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 25 janvier 1982.

2. 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 de département) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est dès lors définie telle que décrit à la clause 5.01 a) de la présente convention collective 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, les promotions et la distribution du temps supplémentaire.

Signé à Granby, Québec, ce 23ième jour du mois de mars de l'année mil neuf cent quatre-vingt-trois.

Pour l'Employeur	Pour l'Union
PROVIGO GAGNON INC.	UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, LOCAL 504, T.U.A.C.
_____	_____
_____	_____
_____	_____

R.

N.C. 06818-9
C.A. 6328
N.E. 36
Dépt: 84-07-09
accid: M-19471-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: PROVIGO GAGNON INC.

ou ses successeurs

ayant son établissement situé au
65 rue Evangéline
Granby, (Québec)
J2G 6N4

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

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

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

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION".

'84 JUL -9 9:13

CA

Copie conforme
à l'original
Hugh Elliott

TABLE DES MATIERES

		Page
	INTERPRETATION DES TERMES	1
	NOTES	2
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION ...	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	9
ARTICLE V	ANCIENNETE	12
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI .	23
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	24
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	26
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	27
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS	34
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	36
ARTICLE XII	SALAIRES	38
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS	40
ARTICLE XIV	CONGES ANNUELS PAYES	41
ARTICLE XV	JOURS FERIES	45
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	47
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	48
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	48
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	55
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	55

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	56
ANNEXE "A"	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES - Salariés à temps plein	58
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel	60
	CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES - Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective	62
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS DE SALAIRE - I - SALARIES A TEMPS PLEIN ...	63
	AUGMENTATIONS DE SALAIRE II - SALARIES A TEMPS PARTIEL	66
	MONTANT FORFAITAIRE	70
ANNEXE "C"	LETTRE D'ENTENTE	71
ANNEXE "D"	LETTRE D'ENTENTE	72
ANNEXE "E"	LETTRE D'ENTENTE	75
ANNEXE "F"	LETTRE D'ENTENTE	77
ANNEXE "G"	FORMULE DE DISPONIBILITE	78
	PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL	79

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié à temps plein:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base hebdomadaire, i.e. pour quarante (40) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié qui travaille pour l'Employeur normalement sur une base horaire, i.e. moins de quarante (40) heures par semaine.

D) Etablissement:

Etablissement exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après et situé au 65 rue Evangéline, Granby, (Québec).

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.

G) Jour:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jours ouvrables:

Pour les fins de la présente, les jours ouvrables sont les jours où l'établissement est ouvert à la clientèle.

I) Mise à pied: (salarié à temps plein)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié à temps plein pour manque de travail.

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

Absence totale d'heures de travail au cours d'une semaine pendant une période de quatre (4) semaines consécutives. La variation des heures en plus ou en moins au cours d'une semaine ne compte pas comme mise à pied.

NOTES

a) Masculin - féminin:

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

Pluriel - singulier:

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

b) Annexes:

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

c) Langue officielle de travail:

Il est convenu que seul le texte français de la convention est considéré comme officiel et la langue de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite entre l'Employeur et ses salariés.

d) Titres et sous-titres:

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

e) Législation supérieure à la convention:

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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 de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

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

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

1.03 Une convention collective n'est pas invalidée par la nullité d'une ou plusieurs de ses clauses.

1.04 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent pas de travail manuel dans l'établissement, à l'exception du

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 a) (suite)

gérant de l'établissement et des gérants de rayons, de même qu'à l'exception des directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, incluant ce dernier.

En ce qui concerne les directeurs qui sont épouse, fils ou fille de M. Antonio Gagnon, le travail manuel effectué par eux ne doit d'aucune façon causer la mise à pied d'un salarié à temps plein ou à temps partiel.

Quant au personnel de bureau, il ne peut effectuer que le travail manuel et/ou l'entraînement relié à sa tâche administrative.

b) Aucun représentant de fournisseurs n'exécute du travail manuel, à l'exception des comptoirs de fabrication de pizzas, des épices et des étalages de produits non-comestibles (rack-jobbing). De plus, un représentant de fournisseurs peut travailler pour vérifier les codes de ses produits, mais ne peut remplir les tablettes.

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

d) Les représentants (vendeurs ou fournisseurs) de pain, pâtisserie, croustilles, liqueurs et bière peuvent placer leur marchandise respective dans les tablettes seulement lorsqu'ils viennent la livrer, par contre, tout remplissage subséquent des tablettes de ces mêmes produits est effectué par les salariés.

e) Un représentant (vendeur ou fournisseur) peut travailler à monter les étalages spéciaux (mass display) pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont une copie est remise au délégué d'Union.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

f) Le "lay-out" et le "line-up" peuvent être effectués par des gens exclus de l'unité d'accréditation, mais les salariés doivent toutefois vider, nettoyer et remplir les tablettes. Cependant dans les cas de changements majeurs (c'est-à-dire mise en place de nouveaux équipements et/ou nouvel aménagement d'une section (soit un côté d'allée au complet), les salariés ne font que participer à vider, nettoyer et remplir les tablettes.

1.05 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.04, il doit calculer au taux du salaire horaire régulier du plus haut poste syndiqué du rayon en cause toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés à temps plein présents sur les lieux au moment de l'infraction et normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.06 Aucun salarié à temps plein n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

1.07 L'Employeur fournit à l'Union une liste incluant les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés, ainsi que leur fonction et l'Union fournit à l'Employeur 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.

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 sans s'y limiter:

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

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

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

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

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

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

L'Employeur utilise ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective et s'il vient en contravention avec les dispositions de la convention ou s'il crée une injustice, la procédure de grief et d'arbitrage peut s'appliquer.

2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de discuter avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question du salaire de ce nouveau poste et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.02 (suite)

L'Employeur informe le délégué d'Union au moins cinq (5) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable et proportionnelle aux changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place dans le rayon afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques n'est une cause de licenciement ou de congédiement pour le salarié en place qu'en tout dernier recours. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective pourvu qu'il puisse accomplir immédiatement le travail de celui qu'il veut déplacer.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

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

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" indiquant:

- le nom et l'initiale du salarié;
- les contributions syndicales pour chaque salarié pour le mois courant;
- le code du statut du salarié.

S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, numéro d'assurance sociale, sa date de naissance, sa date d'emploi et si un salarié termine son emploi, la date de sa cessition d'emploi.

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

3.06 Toute retenue syndicale non-prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

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

3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps, après avoir signalé leur présence à l'Employeur, pour visiter les salariés et constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Cependant, l'Union convient que le représentant syndical collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.02 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...) sauf si l'absence coïncide avec les congés annuels payés d'un salarié du même rayon. Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait pas laissé.

Un tel permis d'absence est soumis aux conditions suivantes:

1. Ces jours ne doivent pas coïncider avec la veille ou le lendemain d'un congé férié et ce permis d'absence n'est pas accordé du 1er juin au 1er septembre, ni du 10 décembre au 10 janvier.

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

3. Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) pour chaque activité.

4. Le nombre de jours ainsi utilisés pour activités syndicales ne doit pas dépasser quinze (15) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble de l'unité de négociation.

4.03 Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union peut demander 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, qui ne doit pas dépasser un (1) jour ouvrable. Un avis d'un (1) jour au minimum doit être donné à cet effet.

4.04 Un (1) délégué et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les

4.04 (suite)

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. 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 désigné.

L'Union convient que seuls les salariés ayant au moins un (1) an d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

4.05 Le délégué d'Union peut, durant les heures de travail, s'occuper de l'application de la convention collective, enquêter à cette fin et/ou soumettre un grief pour tout salarié. Il doit demander la permission de quitter son travail sans perte de salaire à son gérant de rayon ou au gérant de l'établissement. Cette permission ne lui est pas indûment refusée. Cependant, l'Union convient que le délégué d'Union collabore avec l'Employeur afin de ne perturber qu'au minimum les opérations normales.

4.06 a) Le comité de négociation de l'Union est formé d'un permanent syndical et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'unité de négociation.

b) Ces membres du comité de négociation, ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective à l'exception

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.06 b) (suite)

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

4.07 a) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage dans la salle de repas des salariés.

b) L'Union s'engage à remettre copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués sur les lieux de travail.

4.08 L'Employeur s'engage à défrayer:

a. les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective;

b. deux cents dollars ($200.00) pour les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, à compter du début de sa première journée au travail, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.03 de la présente convention collective.

b) 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 de département) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est dès lors définie telle que décrit à la clause 5.01 a) de la présente convention collective 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, les promotions et la distribution du temps supplémentaire.

c) Les quarante-cinq (45) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié à temps plein constituent une période de probation et les deux cent soixante-quinze (275) premières heures d'emploi travaillées de tout nouveau salarié à temps partiel constituent sa période de probation. Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

d) Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps plein et celle d'un salarié à temps partiel et que celle-ci est égale, l'ancienneté du salarié à temps plein prime.

e) A compter de fin janvier 1985, s'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté de deux (2) salariés de même statut et que celle-ci est égale, la priorité est déterminée une fois par année, soit avant l'émission des listes d'ancienneté, par un tirage au sort en présence du délégué d'Union ou, en son absence, de l'assistant-délégué d'Union. Cette priorité

5.01 e) (suite)

demeure effective jusqu'au tirage au sort de l'année suivante.

f) Une fois par année, soit vers le 1er février, l'Employeur fournit à l'Union deux (2) listes d'ancienneté; une (1) pour les salariés à temps plein et une (1) pour les salariés à temps partiel, indiquant, par ordre d'ancienneté:

- nom et initiale du salarié;
- sa date d'embauche;
- son ancienneté générale d'établissement;
- le rayon où le salarié travaille;
- son ancienneté dans ce rayon;
- la classification du salarié.

g) Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement pendant trente (30) jours durant les mois de février et mars. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit pendant la période d'affichage de la liste.

5.02 a) Un salarié conserve et accumule son ancienneté générale d'établissement et de rayon dans les cas suivants:

1. Absences syndicales prévues à l'article IV.
2. Absences sans paie produites par une mise à pied n'excédant pas douze (12) mois consécutifs pour le salarié à temps plein, et huit (8) mois consécutifs pour le salarié à temps partiel.
3. Congés sans paie prévus aux sous-paragraphes 5.03, 4. a), b) et 5.
4. Absences pour maladie ou accident prévues au sous-paragraphe 5.03 6.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 a) (suite)

5. Absences disciplinaires.

6. Congés annuels payés.

7. Jours fériés.

8. Congés sociaux prévus à l'article XVI.

9. Permis d'absence sans paie prévus à l'article XVII.

10. Congé de maternité.

b) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 4., 6., 7., 8., et 10. ci-haut mentionnés, comme 100% de l'assurance-salaire est payé par le salarié à temps plein ou par le salarié à temps partiel éligible, selon le cas, et 100% de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie est payé par l'Employeur, les assurances entières sont maintenues.

c) Pour les absences prévues aux sous-paragraphes 5. (au-delà d'une semaine), 1. et 3. ci-haut mentionnées, l'Employeur maintient l'assurance-vie et l'assurance-maladie parce que les salariés à temps plein ou les salariés à temps partiel éligibles, selon le cas, s'engagent, par la présente convention, à rembourser l'Employeur des primes versées. A la limite, si l'Employeur ne s'est pas entendu autrement avec le salarié sur le mode de remboursement, l'Employeur peut se rembourser à même la paie des congés annuels dûs.

d) L'Employeur maintient sa participation (sans remboursement de la part du salarié) aux assurances vie et maladie durant le délai de carence de l'assurance-salaire.

5.03 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:

1. S'il est dûment congédié par l'Employeur. Cependant, s'il devait être réinstallé par l'application de la procédure de griefs ou d'arbitrage, le temps écoulé entre son départ et sa réinstallation continue de

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 (suite)

1. (suite)

s'accumuler dans son ancienneté.

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

3. a) Si un salarié à temps plein a été mis à pied pendant une période continue de douze (12) mois, sauf, si durant cette période, ce même salarié est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06, dans lequel cas, la clause 5.07 s'applique.

b) Si un salarié à temps partiel a été mis à pied pendant une période continue de huit (8) mois.

4. a) Si un salarié à temps plein s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail selon la cédule de travail, plus de trois (3) fois consécutives, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe.

5. A défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, sauf s'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, impossibilité dont la preuve lui incombe. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie remise le jour même au délégué d'Union ou, en son absence à l'assistant-délégué d'union. Le calcul débute à compter de la date estampillée par le Bureau de Poste.

6. Toute absence pour maladie ou accident de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

5.04 a) Lorsque l'Employeur doit procéder à des mise à pied, il le fait dans le rayon où il manque de travail. Les salariés en sont affectés selon leur ancienneté en rayon d'abord.

b) Les rayons dont on fait mention ci-haut sont:

- viande;
- épicerie;
- fruits et légumes;
- service et caisses;
- boulangerie;
- charcuterie.

c) L'ancienneté prévaut dans tous les cas de réduction du personnel en tenant compte d'abord de l'ancienneté de rayon avant l'ancienneté générale d'établissement. Le salarié mis à pied doit déplacer un autre salarié de son rayon détenant une ancienneté de rayon inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir. Sinon, le salarié doit déplacer un salarié de tout autre rayon détenant une ancienneté générale d'établissement inférieure à la sienne et une classification égale ou inférieure à la sienne pourvu qu'il possède les exigences normales de la tâche à accomplir.

d) Le salarié déplacé a le droit de déplacer selon la même procédure que celle qui l'a affecté.

e) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, pourvu qu'ils possèdent les exigences normales de la tâche à accomplir. Si un salarié ne peut se présenter à un rappel au travail parce qu'il était dans l'impossibilité physique de se présenter au travail, il doit faire la preuve de telle impossibilité physique, à défaut de quoi, les dispositions de l'article 5.03 sous-paragraphe 5 s'appliquent. Si ladite impossibilité physique

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.04 e) (suite)

est prouvée et se termine le salarié retourne au travail dès qu'il lui est possible de le faire, pourvu qu'il avise l'Employeur dans un délai égal à celui que ce dernier doit donner au salarié qui occupe la position qu'il revendique.

f) Le salarié qui, suite à un déplacement causé par une mise à pied ou un avis de rappel après une mise à pied, occupe un poste autre que le poste antérieur qu'il détenait avant la mise à pied, est réintégré dans son poste antérieur dès qu'il y a ouverture dans ce dernier par préférence sur tout salarié.

5.05 a) Tout salarié à temps plein qui est mis à pied, reçoit un préavis d'une (1) semaine. A défaut de préavis, l'Employeur paie la semaine normale de travail malgré la mise à pied. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

b) Tout salarié à temps partiel qui est mis à pied reçoit un préavis égal à sa moyenne hebdomadaire d'heures travaillées au cours des trois (3) derniers mois précédant sa mise à pied ou est payé l'équivalent. Si l'Employeur l'exige, le salarié est tenu de travailler durant la semaine de préavis.

c) Pour le salarié à temps plein, un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant et copie est remise simultanément au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas.

d) Pour le salarié à temps partiel, l'Employeur peut l'aviser par téléphone et doit remettre au délégué d'Union ou à son assistant, selon le cas, une confirmation de l'avis indiquant la date du début de la mise à pied.

e) Les dispositions ci-dessus relatives au préavis ne s'appliquent pas lorsque l'Employeur est dans une position où il lui est impossible de continuer ses opérations à cause d'un

5.05 e) (suite)

cas de force majeure tel que l'incendie, l'inondation, tornade, etc.

5.06 a) Si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il conserve son même salaire et il continue à progresser dans sa même échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

b) Par contre, si un salarié est mis à pied par suite d'un manque de travail, et qu'il déplace un autre salarié de même statut et d'une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la nouvelle classification qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

c) 1. Si un salarié à temps plein est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié, s'il ne peut déplacer un autre salarié à temps plein, a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel, et ce, dans une classification égale ou inférieure à celle qu'il détenait dans l'établissement de l'Employeur.

2. Il conserve et accumule son ancienneté de temps plein pour un rappel et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour les heures disponibles, et conserve son salaire de salarié à temps plein au prorata des heures travaillées, s'il travaille dans une classification égale à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, mais il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés à temps partiel, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

5.06 c) (suite)

3. Dans le cas d'un salarié à temps plein en mise à pied qui travaille à temps partiel dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le taux maximum de la classification de temps partiel qu'il remplit ou son présent salaire, soit le plus bas des deux. Si, en vertu de ce qui précède, ce salarié conserve son présent salaire, il continue à progresser dans sa nouvelle échelle de salaire, s'il est à un taux inférieur au taux maximum, et ce, de la façon particulière prévue au paragraphe 12.07 de la présente convention collective.

4. Si le seul travail disponible est un travail à temps partiel, le salarié est obligé de le prendre, en autant que sa rémunération représente au moins l'équivalent des prestations d'assurance-chômage auxquelles il aurait droit.

5.07 Si un salarié à temps plein, mis à pied par suite de manque de travail, est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.06 ci-haut, et ce, pour une période de douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à la clause 5.03 3), à l'échéance de ladite période, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté de salarié à temps plein pour les heures disponibles, tel que déterminé à 5.06 et conserve son salaire au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire appropriée s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

5.08 L'embauche d'un nouveau salarié à temps plein ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié à temps plein de façon permanente constituent des mutations qui équivalent à des promotions et sont soumises aux règles d'application de la clause 5.10.

5.09 Pour tout poste temporairement dépourvu de la présence de son titulaire, l'Employeur désigne le salarié de son choix, en autant que le fait que ce salarié choisi par l'Employeur ait occupé cedit poste n'intervienne pas ou ne soit pas invoqué ou considéré au détriment de l'ancienneté lorsqu'il s'agit de combler ce même poste, s'il devient vacant en permanence.

5.10 a) Dans le cas de poste vacant de façon permanente, y compris la création d'un poste à l'intérieur de l'unité de négociation, et que cedit poste ne soit pas susceptible à un rappel et/ou à une réintégration suite à une mise à pied, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des salariés qui postulent en autant qu'ils puissent remplir les tâches selon les exigences normales de la fonction.

b) L'avis de cette vacance est affiché pendant sept (7) jours de calendrier et les salariés intéressés inscrivent leur nom sur la feuille d'affichage.

c) Dans le choix du candidat, les salariés à temps plein ont la priorité. Une fois cette priorité épuisée, l'Employeur procède ensuite parmi les salariés à temps partiel, lesquels ont la priorité sur tout nouveau salarié pour tout poste vacant parmi les salariés à temps plein, en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche à remplir, et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 (suite)

d) Si aucun salarié ne s'est porté candidat ou si parmi les candidats il ne s'en trouve aucun qui satisfasse aux exigences normales des tâches à accomplir, l'Employeur peut remplir le poste par l'embauchage d'un nouveau salarié.

e) 1. Un salarié à temps plein qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps partiel, ou à l'inverse, un salarié à temps partiel qui, en résultat des dispositions de la présente clause 5.10 devient un salarié à temps plein, transporte, dans son nouveau statut, l'ancienneté qu'il a accumulée jusqu'alors à laquelle il ajoute, pour l'avenir, l'ancienneté qu'il acquiert.

2. Nonobstant le sous-paragraphe 1. qui précède, lorsqu'un salarié à temps partiel devient salarié à temps plein, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié à temps plein et son ancienneté est déterminée de la façon suivante: il obtient un crédit de cinquante pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel, jusqu'à un maximum d'un (1) an d'ancienneté avec tous les droits et avantages que cela comporte.

Par contre, aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié à temps plein.

De plus, tous les autres bénéfices (ex: durée et paie de vacances, boni de Noël, etc.) sont calculés en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

f) Dans le cas de promotion suite à l'affichage, une période d'essai maximale de vingt (20) jours travaillés (160 heures travaillées) est accordée au salarié. Durant la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire retourner à son ancien poste après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur. Quant à l'Employeur il peut décider de retourner le salarié à son ancien poste s'il ne rencontre pas les exigences normales du poste auquel il est affecté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 f) (suite)

Dans de tels cas, le salarié est rémunéré à l'échelon salarial qu'il toucherait comme s'il était demeuré à son ancien poste. Dans ce dernier cas, l'Employeur choisit un autre candidat qui a postulé sur le même affichage selon les dispositions des sous-paragraphes 5.10 a) et c).

g) Au cours de la période d'essai ci-haut mentionnée, le salarié reçoit dès la date du début de sa période d'essai, le taux de salaire de sa nouvelle classification tel que prévu à la clause 12.06 de la présente convention collective et si son nouveau taux n'est pas le taux maximum de cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle tel que prévu aux clauses 12.06 et 12.05.

h) Si l'Employeur embauche un nouveau salarié, ce dernier n'est sujet qu'à la période normale de probation, sans période d'essai additionnelle.

i) Un salarié en période d'essai aux termes de la clause 5.10 f) ne peut postuler sur aucun affichage.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 (suite)

b) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.

5.12 Si l'Employeur doit appliquer l'article 45 de la Loi 49, il doit aviser l'Union en même temps que le Ministre.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Lorsque l'Employeur veut rencontrer un salarié dans le but d'appliquer une mesure disciplinaire quelconque (réprimande, avis, suspension ou congédiement), le salarié a le droit d'être accompagné, s'il le désire, de son délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, de son assistant-délégué d'Union.

S'il y a un document remis au salarié, une copie est aussi remise au délégué d'Union ou, en l'absence de ce dernier, à l'assistant-délégué d'Union, simultanément, qu'il soit ou non présent à l'entrevue, et une autre copie est adressée à l'Union.

b) Tout document disciplinaire doit être remis au salarié concerné dans les quatorze (14) jours après que l'Employeur a eu connaissance des faits écrits dans ledit document, connaissance dont la preuve lui incombe, ou dans les quatorze (14) jours suivant la fin d'une enquête, s'il y a lieu, ou au retour au travail du salarié, si entretemps ce dernier a été absent pour quelque raison que ce soit.

c) Tout document disciplinaire, doit contenir les raisons qui le motivent. De plus, tout avis de suspension doit contenir les dates de début et de fin de celle-ci; de même, tout avis de congédiement doit contenir la date de début de celle-ci.

d) Tout document disiciplinaire apparaît au dossier du salarié, et une réprimande verbale

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

6.01 d) (suite)

est notée par écrit au dossier également, en autant que le salarié ait été rencontré, tel que prévu à la clause 6.01.

6.02 La rétrogradation n'est pas appliquée comme mesure disciplinaire.

6.03 a) L'avis disciplinaire ou la suspension, sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité de l'infraction reprochée et du dossier du salarié.

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

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

6.05 La signature d'un salarié sur tout document et/ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.06 L'Employeur convient que le salarié a droit de regard sur son dossier disciplinaire deux (2) fois par année, en autant que le salarié donne à l'Employeur une (1) semaine de préavis à cet effet.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de désaccord relatifs à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

Le salarié et/ou le délégué d'Union seul ou accompagné, s'il le désire, du représentant syndical doit soumettre le grief verbalement à son gérant de l'établissement dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief. Le gérant de l'établissement a sept (7) jours pour répondre au 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 quatorze (14) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement a dix-sept (17) jours pour rendre sa décision par écrit.

7.04 a) L'Union, lorsqu'il s'agit d'un grief collectif ou d'un désaccord (7.01) sur un point concernant les deux (2) parties aux présentes en tant que parties, peut soumettre un grief à compter de la deuxième étape.

b) Si un grief est présenté directement à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quatorze (14) jours suivant l'incident dont découle le grief.

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

7.06 Aux fins d'informations ou de discussion d'un grief, le gérant produit l'information nécessaire et disponible relative audit grief.

7.07 Dans les cas où un salarié ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective dont la preuve lui incombe, les

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.07 (suite)

délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de vingt-et-un (21) jours, dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 a) 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.

b) Pour les griefs de suspension et de congédiement, si l'arbitre nommé ou désigné pour entendre le grief fixe une date d'audition survenant plus de trois (3) mois après la nomination ou désignation, un autre arbitre est immédiatement nommé ou désigné et le premier est dessaisi du grief. Par contre, les parties s'entendent pour mentionner dans la correspondance avec l'arbitre et/ou le Ministre le délai de trois (3) mois pour fixer l'audition comme condition de la nomination ou de la désignation et elles en font une condition de nomination ou de désignation.

8.02 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter, modifier ou soustraire aucune des dispositions de cette convention. En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte-tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Si l'arbitre décide de la réintégration d'un salarié, le remboursement de salaire s'il y a lieu, doit tenir compte de ce que le salarié a gagné ailleurs dans l'intervalle.

8.03 A la suite de sa rencontre avec les parties, l'arbitre a jusqu'à trente (30) jours pour ren-

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.03 (suite)

dre sa décision qui est finale et lie les parties et le ou les salariés concernés.

8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre et paie entièrement les témoins qu'elle fait entendre.

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

ARTICLE 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, l'horaire normal de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

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

d) Si le salarié est rappelé au travail ou qu'il doit revenir au travail après une absence, il doit donner un préavis de retour de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur s'il n'était pas cédulé. Par contre, s'il était cédulé, le salarié doit aviser avant quinze heures (15h00) la veille de son retour, sinon il doit attendre la prochaine journée de travail cédulée.

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) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.04 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.02 b) (suite)

que celle de 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 de tous les salariés à temps plein de jour est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs autant que possible.

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

b) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel de jour est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours ou moins.

c) Le salarié à temps partiel de jour travaille des périodes quotidiennes de huit (8) heures maximum, les lundi, mardi, mercredi et samedi et de dix (10) heures maximum les jeudi et vendredi et de trois (3) heures minimum.

d) Les heures normales des salariés de l'équipe de jour s'étale entre sept heures (7h00) et dix-huit heures et trente minutes (18h30) et le samedi trente (30) minutes après la fermeture de l'établissement à la clientèle sauf les exceptions suivantes:

1. Les salariés à temps plein de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

2. Les salariés à temps partiel de jour peuvent être tenus de travailler un maximum de trois (3) soirs par semaine après dix-huit heures et trente minutes (18h30), ces soirs-là l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures et trente minutes (21h30).

9.03 d) (suite)

3. Durant la période des Fêtes (i.e. du 11 décembre au 24 décembre), les salariés à temps plein de jour peuvent être programmés pour travailler deux (2) soirées par semaine.

4. Les heures du début de la journée peuvent être plus tôt pour les salariés suivants seulement, et ce, que lorsqu'il n'y a pas d'équipe de nuit:

   a) Boulangerie: 5h00 a.m.

   b) Réception: 6h00 a.m.

   Par contre, pour les salariés de la Boulangerie, l'heure du début de la journée peut être fixée à 6h00 a.m., même s'il y a une équipe de nuit.

9.04 a) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps plein de nuit est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) journées consécutives, à savoir quatre (4) journées de huit (8) heures ou moins et d'une (1) seule journée où le maximum est de dix (10) heures.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous les salariés à temps plein de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

b) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel de nuit est de moins de quarante (40) heures. Aucun salarié à temps partiel n'est programmé plus de cinq (5) journées par semaine s'il travaille à l'équipe de nuit.

Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés à temps partiel de nuit peuvent être de dix (10) heures maximum pour deux (2) journées, et de huit (8) heures maximum pour toutes les autres journées de la semaine, et de trois (3) heures minimum.

Les heures du début de chaque journée peuvent être différentes, par contre, tous

9.04 b) (suite)

les salariés à temps partiel de l'équipe de nuit sont cédulés pour commencer à la même heure.

c) Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre vingt-et-une heures (21h00) et neuf heures (9h00) le lendemain matin.

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

e) 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. S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat par ordre d'ancienneté, l'Employeur, affecte selon l'ordre inverse d'ancienneté, les salariés requis pour remplir ces mêmes postes, compte-tenu des classifications requises.

f) Le salarié 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 au moins quatre (4) semaines à l'avance, 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 nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé et ce dans la semaine qui suit la fin de chaque trimestre opérationnel dont les dates sont déterminées au début de chaque année de calendrier et remises au délégué d'Union.

g) Aucun salarié ne travaille seul la nuit.

h) Aucune femme ne travaille la nuit sans son consentement.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 a) L'horaire de travail indiquant le nom, l'initiale et la date d'ancienneté du salarié est affiché avant midi (12h00), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante.

b) Des changements peuvent être apportés le jour même entre douze heures (12h00) et dix-sept heures (17h00).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire affiché et une copie remise au délégué d'Union.

c) Aucun changement n'est apporté à ces horaires plus tard que dix-sept heures (17h00) sauf dans le cas des salariés à temps partiel qui eux peuvent être avisés la veille de chaque jour programmé de tout changement à leur horaire affiché.

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

e) La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel se font de la façon suivante:

1. Le salarié à temps partiel, doit au plus tard le lundi suivant la date de la signature de la présente convention collective, remplir une "formule de disponibilité", telle qu'elle apparaît à l'Annexe "G", en indiquant son nom, sa date d'ancienneté, sa classification et les jours et heures de la semaine où il est disponible pour travailler, le tout en trois (3) exemplaires et en remettre deux (2) copies au gérant de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union le jour même. Cette disponibilité ne s'applique qu'à compter du dernier lundi du mois de ladite signature.

   Par la suite, le salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en remplissant une nouvelle "formule de disponibilité" tel qu'établi au tableau suivant:

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 1. (suite)

Date limite de remise de la "formule de disponibilité":	Date de mise en vigueur de la "formule de disponibilité":
a) 2e lundi d'août	4e lundi d'août
b) 2e lundi d'octobre	4e lundi d'octobre
c) 4e lundi de novembre	2e lundi de décembre
d) 4e lundi de janvier	2e lundi de février
e) 2e lundi d'avril	4e lundi d'avril
f) 2e lundi de juin	4e lundi de juin

L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel les "formules de disponibilité".

2. Dans le cas d'un nouveau salarié à temps partiel embauché entre la remise de deux (2) "formules de disponibilité", l'Employeur doit respecter en premier lieu la "formule de disponibilité" déjà en vigueur de tous les salariés à temps partiel et par la suite, accorder des heures de travail selon la disponibilité et l'ancienneté du nouveau salarié à temps partiel.

3. Le salarié à temps partiel doit respecter la disponibilité qu'il remet pour la période établie au tableau précédent. Advenant le non-respect d'une partie ou de la totalité des jours ou heures de sa "formule de disponibilité" le salarié à temps partiel voit rayer de sa "formule de disponibilité" effective la journée complète où les heures n'ont pas été respectées pour le reste de la période établie au tableau précédent, à moins que cette absence en soit une prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident. Dans ce dernier cas, le salarié à temps partiel ne perd que la ou les journée(s) de ladite absence prévue par la convention collective ou causée par la maladie ou par un accident.

4. L'Employeur doit utiliser les "formules de disponibilité" pour distribuer les heures de tra-

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 e) 4. (suite)

vail aux salariés à temps partiel de la façon suivante: dans chacune des classifications, le plus ancien salarié à temps partiel est programmé le premier et ainsi de suite pour les autres dans la même classification, en autant que le ou les salarié(s) à temps partiel soi(en)t disponible(s) pour effectuer le travail requis selon leur "formule de disponibilité."

De plus, les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification, en commençant par le rayon d'origine du salarié à temps partiel, et ensuite dans les autres rayons de l'établissement de façon à procurer au salarié à temps partiel le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant qu'il puisse effectuer le travail à accomplir et qu'il soit disponible selon sa "formule de disponibilité."

f) Pour les salariés à temps plein, les périodes non-travaillées sont identifiées ainsi:

CH: Congé hebdomadaire JF: Jour férié.

Les autres absences sont identifiées de façon appropriée et constante.

9.07 Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de temps. Il doit pointer exactement lorsqu'il est prêt à commencer son travail selon sa programmation. Seules les heures pointées ou initialées par le gérant de rayon sont payées. Toute fraude est sujette à mesures disciplinaires pouvant aller au congédiement.

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

9.08 a) L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés à temps plein. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou programmés de façon à déplacer ou priver un salarié à temps plein ou d'empêcher l'embauche d'un salarié à temps plein.

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne quarante (40) heures et plus pendant huit (8) semianes consécutives, à l'exception

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.08 b) (suite)

d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de congés annuels payés ou de congé de maternité, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié à temps plein selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou congés annuels payés ou congé de maternité, tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié 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 pour commencer au plus tôt à onze heures et trente minutes (11h30) pour se terminer au plus tard à quatorze heures et trente minutes (14h30). Par contre, cette période de dîner peut être prise à onze heures (11h00) par le salarié entré au travail avant huit heures (8h00).

c) La période de souper est prévue pour commencer au plus tôt à seize heures et trente minutes (16h30) et se terminer au plus tard à dix-neuf heures et trente minutes (19h30). Par contre, cette période de souper peut être prise à seize heures (16h00) par le salarié entré au travail ou ayant dîné à onze heures (11h00).

10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une heure pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail. Cette période de repas n'est pas payée.

10.03 En aucun cas, un salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.04 a) Le salarié à temps plein a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail, et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

b) Le salarié à temps partiel a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pour chaque tranche de trois heures programmées et/ou devant être effectuées. Ces pauses sont prises à raison d'une (1) pause l'avant-midi et d'une (1) pause l'après-midi, mais pas de pause le soir.

c) Autant que possible, les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne de travail. Le moment de la prise de cette période est déterminée par le gérant de rayon.

10.05 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant trois (3) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire, sauf si cet arrêt est remplacé par une période de repas non-payée d'une (1) heure.

10.06 a) En autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X, incluant les repas sont accordées sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" sauf dans les cas fortuits.

b) Pour les salariés de nuit, il est défendu de sortir de l'établissement durant leur horaire de travail sauf en cas d'urgence, par contre, ils peuvent se servir du four micro-ondes du rayon de la pâtisserie.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

b) Le salarié à temps partiel est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de huit (8) heures par jour les lundi, mardi, mercredi et samedi et en plus de dix (10) heures par jour les jeudi et vendredi.

c) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent quarante (40) heures par semaine ou en excédent du nombre normal de jours ou d'heures prévu à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux et demi (1 1/2).

d) Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1 1/2) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire autorisé.

e) A la sixième (6ième) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première (1ère) minute de surtemps.

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

b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6ième) journée travaillée mais non-programmée est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2).

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

11.04 Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux double.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

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 sus de ces quatre (4) heures.

11.06 Les heures supplémentaires sont compensées en argent.

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement cette journée-là, est assuré de trois (3) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à trois (3) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique s'il y a lieu.

11.08 Lorsqu'il est nécessaire de faire du temps supplémentaire, l'Employeur prévient aussitôt que possible les salariés impliqués.

11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire et/ou un rappel au travail:

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

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent à l'annexe "A", laquelle fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaire, ainsi que le montant forfaitaire, apparaissent à l'annexe "B", laquelle fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Les salariés sont payés sous enveloppes ou par chèque le jeudi avant dix-sept heures (17h00) à chaque semaine pour la semaine précédente. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le jeudi, elle est distribuée aussitôt que possible le lendemain, et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

Si le jeudi est un jour férié et chômé, la paie est distribuée le mercredi. S'il y a impossibilité pour l'Employeur de remettre la paie le mercredi, elle est distribuée aussitôt que possible le vendredi et elle est encaissable à l'établissement si remise après onze heures et trente minutes (11h30). Dans un tel cas, en recevant sa paie, le salarié doit aviser l'Employeur qu'il veut l'encaisser à l'établissement.

b) Le paiement des congés annuels payés et/ou du boni de Noël et/ou la liquidation des absences-maladies sont remis au salarié sur des paies différentes de la paie normale.

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.03 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales, avances salariales consenties au salarié, chèque sans provision émis par le salarié, commandes du salarié qui n'ont pas été payées.

12.04 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur le lundi suivant, soit sa date anniversaire d'ancienneté pour le salarié à temps plein, soit le nombre d'heures de travail cumulées requises pour le salarié à temps partiel.

12.05 Tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser dans cette nouvelle échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum, tel que prévu à la clause 12.04.

12.06 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté pour un salarié à temps plein, ou à ses heures de travail cumulées pour un salarié à temps partiel, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour un salarié à temps plein, ou les heures de travail cumulées requises pour un salarié à temps partiel, pour justifier ce taux. Dans un tel cas, cedit crédit d'ancienneté ou d'heures de travail cumulées, selon le cas, n'est considéré que comme un crédit d'expérience, lequel ne change pas l'ancienneté réelle du salarié.

12.07 a) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille dans une

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 a) (suite)

classification inférieure à la sienne, sauf dans les cas de mise à pied tels que prévus aux clauses 5.06 et 5.07 de la présente convention collective, et sauf dans le cas d'un affichage (5.10) et du 12.08.

b) Le salarié affecté par l'Employeur à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour trois (3) jours ou plus, incluant le congé hebdomadaire, reçoit une prime de quarante cents (0.40¢) l'heure pourvu que le salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté. Dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification où il est affecté.

c) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un jour férié, si un tel jour férié ou temps supplémentaire tombe durant une période de remplacement.

d) Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une fonction exclue de l'unité de négociation, il conserve et bénéficie au moins de tous les droits et privilèges de la convention. Un salarié de l'unité de négociation peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité de négociation.

12.08 Si un salarié demande d'être rétrogradé, et que l'Employeur accepte, il reçoit le taux de salaire établi par le sous-paragraphe 5.06 b) ou 5.06 c) 3., selon le cas.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

13.01 Prime de nuit

a) A compter du 18 juin 1984, tout salarié de l'équipe de nuit reçoit une prime de soixante-cinq cents (0.65¢) l'heure, et à compter du 18 juin 1985, soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.01 (suite)

b) Le salarié faisant régulièrement partie de l'équipe de nuit reçoit sa prime aussi bien que le taux de salaire régulier dans sa paie de congés annuels payés ou de jours fériés payés.

13.02 Lors de la remise de la première paie qui suit le 15 décembre de chaque année, l'Employeur paie un boni de Noël à tous les salariés ayant plus de trois (3) mois d'ancienneté au 1er décembre de l'année en cours et ce boni est calculé de la manière suivante:

a) Le salarié à temps plein qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année et qui a travaillé et/ou a été payé pour une période de six (6) mois et plus au cours des douze (12) mois précédant le 1er décembre de l'année en cours, reçoit une (1) semaine de salaire à son taux hebdomadaire normal et régulier en date du 1er décembre.

b) Le salarié à temps plein qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté au 1er décembre de cette même année ou qui n'a pas travaillé et/ou n'a pas été payé pour au moins six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le 1er décembre de l'année en cours. et tout salarié à temps partiel reçoit deux pour-cent (2%) de son salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 1er décembre de l'année en cours.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES

14.01 a) L'Employeur accorde des congés annuels payés selon les critères suivants:

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.01 a) (suite)

Durée de service au ler mai (ancienneté)	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps plein	Durée et paie des congés annuels payés des salariés à temps partiel
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 durant l'année de référence.
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.
Cinq (5) ans et plus	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des congés annuels payés	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés du ler mai au 30 avril de l'année de référence.

b) L'admissibilité pour les congés annuels payés est basée sur l'ancienneté générale d'établissement au ler mai de chaque année.

c) Le calcul des pourcentages des salaires de congés annuels payés s'effectue sur les gains totaux payés par l'Employeur durant l'année de référence qui est du ler mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.02 Les salariés reçoivent leur salaire de congés annuels payés avant leur départ pour ces derniers.

14.03 a) Les salariés à temps plein choisissent leurs dates de congés annuels payés entre le ler mars et le ler avril de chaque année et séparément des salariés à temps partiel qui eux, doivent les choisir entre le ler et le 15 avril. Le choix des congés annuels payés des salariés à temps partiel ne peut affecter le choix des salariés à temps plein.

b) Le choix des congés annuels payés se fait parmi les salariés de chaque classification séparément, en tenant compte de l'exception prévue à la clause 14.06, et l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévaut pour établir ce choix.

14.04 Les dates de congés annuels payés de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage dans l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année pour les salariés à temps plein et au plus tard le 30 avril pour les salariés à temps partiel. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer le temps des congés annuels payés après le 30 avril pour les salariés à temps plein et au plus tard le 15 mai pour les salariés à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du ler mai au ler octobre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année qui s'étend du ler mai de l'année en cours au ler mai de l'année suivante, sauf entre le ler décembre et le 15 janvier, en autant qu'il exprime son choix durant la période prévue à la clause 14.03 a).

14.06 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même classification.

Nonobstant le sous-paragraphe qui précède, seuls les salariés classifiés "Emballeur(se), préposé(e) au comptoir" qui travaillent dans les rayons de la viande, de la boulangerie et de la charcuterie ne peuvent partir qu'un (1) seul à la fois, sans pour autant, par contre, limiter ou léser la portée du sous-paragraphe précédant en ce qui concerne tous les autres salariés.

ARTICLE XIV - CONGES ANNUELS PAYES (suite)

14.07 a) Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident et/ou congé de maternité.

b) Le salarié qui ne peut prendre ses congés annuels payés à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses congés annuels payés 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 congés annuels payés au 30 avril, les congés annuels payés auxquels il avait droit au 30 avril précédent.

14.08 Le salarié a droit de choisir jusqu'à deux (2) semaines consécutives ou non-consécutives de congés annuels payés et l'excédent est choisi après que les autres salariés ont choisi lesleurs.

14.09 Les congés annuels payés ne sont pas cumulatifs et sont obligatoires pour les salariés.

14.10 Le salarié qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses congés annuels payés en autant qu'il en avise l'Employeur avant le ler mars.

14.11 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur ou lors de son décès, a droit au paiement du salaire de congés annuels payés dû au moment de son départ ou décès basé sur ses années de service au moment de tel départ ou décès selon le tableau en 14.01.

14.12 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui surivent pendant les congés annuels payés d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus pris au moment convenu avec l'Employeur.

ARTICLE XV - JOURS FERIES

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

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale des Québécois
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

et tout autre jour qui peut être décrété fête par les gouvernements soit fédéral, provincial ou municipal.

b) Le salarié à temps partiel est payé pour les jours fériés par une indemnité équivalente en pourcentage à une journée (.004) de son salaire brut gagné durant l'année de référence.

L'année de référence pour le jour férié est calculée de la date du jour férié à la date de douze (12) mois précédant ledit jour férié.

c) Pour avoir droit au paiement d'un jour férié, le salarié doit avoir travaillé sa dernière journée cédulée avant le jour férié et sa prochaine journée cédulée après le jour férié au cours de la semaine où la fête a lieu, à moins de raison valable dont la preuve lui incombe, si absent.

15.02 Si un ou des jours fériés mentionnés ci-haut tombe(nt) un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

ARTICLE XV - JOURS FERIES (suite)

15.03 a) Pour le salarié de jour, le jour férié se définit comme la période comprise entre 0:01 heure et 24:00 le jour du congé.

b) Pour le salarié de l'équipe de nuit, le jour férié se définit comme la période comprise entre 21:00 la veille du congé et 21:00 le jour du congé.

15.04 a) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail, un salarié à temps plein travaille plus de trente-deux (32) heures ou plus de quatre (4) jours, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures ou de plus de quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures ou en plus de trois (3) jours, en vertu de 15.01.

b) Au cours d'une semaine comportant un (1) jour férié, si à cause des exigences du travail un salarié à temps partiel travaille le plus de trente-deux (32) heures, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de trente-deux (32) heures. Au cours d'une semaine comportant deux (2) jours fériés, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédent de vingt-quatre (24) heures en vertu de 15.01.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde une absence sans perte de salaire aux salariés dans les cas suivants:

a) Cinq (5) jours consécutifs à compter du décès, à l'occasion de la mort du conjoint ou de l'enfant;

b) Trois (3) jours consécutifs à compter du décès à l'occasion de la mort du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur du salarié;

c) Un (1) jour, soit celui des funérailles à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du gendre, de la bru, du beau-frère, de la belle-soeur, du petit-fils, de la petite-fille du salarié;

d) Le jour des noces à l'occasion du mariage du salarié;

e) Le jour de la naissance ou du retour de la mère de l'hôpital, à l'occasion de la naissance d'un enfant du salarié ou le jour de l'adoption d'un enfant par le salarié;

f) Le salarié à temps plein a droit à un (1) jour de congé additionnel payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de deux cents (200) milles aller-retour de son domicile.

16.02 Le salarié est payé uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis d'un (1) mois pour obtenir un tel congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

Une telle demande doit fournir les détails suivants: nom et initiale du salarié, les motifs de la demande, la date du début et de la fin du permis d'absence.

b) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnel est fait par écrit par l'Employeur au salarié concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine de la réception de la demande.

c) Un salarié en permis d'absence selon la convention collective maintient tous ses droits et privilèges durant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention et à son retour au travail, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

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 six (6) mois après la fin de la grossesse.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

18.01 L'Employeur convient de continuer de prendre des mesures raisonnables de façon à assurer la sécurité et la santé des salariés au travail.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 1. Continuité de salaire en cas d'absence-maladie:

Ce bénéfice s'adresse aux salariés à temps plein absents du travail pour cause de maladie.

2. Description du bénéfice:

Six (6) jours payés (i.e. quarante-huit (48) heures payées) par année de calendrier renouvelables au 1er janvier de chaque année, et ce, à compter de la signature de la présente convention.

3. Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

4. Paiement:

a) Le plein montant du salaire brut du salarié à temps plein;

b) Toute journée non-prise ou non-payée est payable au salarié le ou vers le 31 janvier de chaque année;

c) Pour tout salarié à temps plein qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ;

d) Les absences-maladies sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

5. Conditions pour paiement:

Le paiement de cette indemnité d'absences-maladie est soumis aux conditions suivantes:

Le salarié à temps plein doit prévenir (par téléphone ou autres) son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 A) 5. (suite)

a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail;

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

B) Le salarié à temps partiel bénéficie d'un crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie dans une même année civile, sous forme d'une indemnité fixée pour chaque jour à .004 de la rémunération totale qu'aura perçue le salarié dans l'année courante. Cette indemnité lui est versée à compter du 31 janvier 1985, et par la suite le ou vers le 31 janvier de chaque année ou lors de son départ, s'il quitte l'emploi.

En considération du crédit équivalent à trois (3) jours payés d'indemnité d'absences-maladie que lui accorde le paragraphe précédent, le salarié à temps partiel ne bénéficie d'aucune rémunération s'il s'absente pour une cause de maladie ou d'accident autre qu'une maladie occupationnelle reconnue par la C.S.S.T. ou un accident de travail.

18.03 Régime d'assurance collective

a) L'Employeur garantit à tous les salariés à temps plein éligibles et à leurs dépendants ainsi qu'à tous les salariés à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine et à leurs dépendants la protection offerte par un régime d'assurance collective pendant toute la durée de la présente convention collective.

Une copie officielle de la police-maîtresse du régime d'assurance collective est remise à l'Union et le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

b) L'Employeur accorde une assurance collective obligatoire pour tout salarié à temps plein et

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

à compter du ler jour du deuxième mois suivant la ratification, pour tout salarié à temps partiel travaillant en moyenne trente (30) heures et plus par semaine. Par la suite, les salariés à temps plein deviendront admissibles et assurés le premier jour qui suit trois (3) mois de service continu et les salariés à temps partiel, après six (6) mois travaillés à raison de trente (30) heures et plus par semaine, en moyenne. Ce régime comprend les bénéfices suivants:

Assurance-vie:

- Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Mort accidentelle et mutilation:

  Deux (2) fois le salaire annuel pour le salarié à temps plein, et une (1) fois le salaire annuel pour le salarié à temps partiel;

- Conjoint: $5,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation;

- Enfant de 14 jours et plus: $2,000.00, incluant mort accidentelle et mutilation.

Assurace-maladie:

- Déductible: $25.00 par salarié ou famille;

- co-assurance: 90%, maximum illimité.

- Le régime d'assurance collective prévoit aussi l'assurance-maladie aux survivants. En d'autres termes, advenant le décès d'un salarié assuré avec personne à charge, l'assurance-maladie de ses personnes à charge admissibles sera continuée sans prime pour une période de douze (12) mois suivant la date du décès ou la date du remariage du conjoint, selon la première éventualité.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 b) (suite)

Assurance-maladie: (suite)

- Pour ce qui est des congés de maternité, l'assurance de la salariée est maintenue en vigueur tant et aussi longtemps qu'il existe une relation salariée-Employeur. Les primes sont maintenues et la salariée peut prendre des arrangements avec l'Employeur au niveau des primes payables. L'assurance se termine automatiquement si cette relation salariée-Employeur n'existe plus.

Assurance-salaire:

- Formule 1-8-17;
- Premier payeur;
- Formule: 1: dès la première journée d'hospitalisation.

  8: à compter de la 8ième journée consécutives de la maladie.

  17: durant dix-sept (17) semaines.
- Prestations: 66,67% du salaire hebdomadaire, maximum $350.00, non imposable.

c) L'Employeur paie 100% des primes pour l'assurance-vie et pour l'assurance-maladie. Le salarié paie 100% de la prime d'assurance-salaire.

d) Des copies du fascicule ou livret d'assurance collective sont distribuées à ocmpter du moment où le salarié y contribue.

e) Le fait de mentionner les protections que l'assurance procure n'engage que la compagnie d'assurance vis-à-vis le salarié et non l'Employeur vis-à-vis le salarié.

f) L'assureur exige que les réclamations soient centralisées auprès de l'Employeur. Le salarié doit attester la réclamation et l'Employeur confirme l'admissibilité de l'assuré. Donc, les

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.03 f) (suite)

demandes sont acheminées à l'assureur via l'Employeur et le paiement de la réclamation au salarié via l'Employeur.

18.04 a) Au retour de son absence-maladie, le salarié réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté.

b) En tout temps et de même qu'au cours d'une absence-maladie d'un salarié, l'Employeur peut exiger qu'un salarié soit examiné par le médecin qu'il désigne, en autant que l'Employeur en défraie le coût.

Si le salarié est au travail, un tel examen physique exigé par l'Employeur n'a pas lieu durant le congé hebdomadaire du salarié ou en dehors de ses heures normales de travail.

18.05 a) Tout salarié victime d'un accident de travail doit le rapporter immédiatement à l'Employeur sous peine possible de nullité.

b) Le salarié victime d'un accident de travail, reçoit sa paie pour le reste des heures programmées de la journée de son accident pourvu qu'il revienne au travail aussitôt que possible s'il a dû se rendre à l'hôpital pour traitement et si son état physique lui permet.

c) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents 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 d'absences-maladie.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 c) (suite)

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

18.06 a) Un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés à temps plein désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

b) Ce comité se rencontre à tous les deux (2) mois.

c) Ce comité se réunit durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité. Par contre, les représentants des salariés lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité le font sans perte de salaire.

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

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

19.02 L'Employeur convient de combler la différence entre les honoraires de témoin et le salaire que le salarié aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales pour toute convocation par subpoena comme témoin pour des motifs non-personnels.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 Buanderie et Uniformes

a) L'Employeur fournit aux salariés le costume ou la partie du costume de travail qu'ils sont requis de porter.

b) Le salarié en est responsable advenant un bris ou un vol et le remplace à ses frais, sauf s'il s'agit d'un accident survenu durant le travail dont la preuve lui incombe.

c) Le salarié est responsable de son entretien sauf pour le rayon des viandes.

d) A la signature de la présente convention collective et par la suite à tous les douze (12) mois de cette date, l'Employeur s'engage à fournir gratuitement:

- un (1) costume ou une partie de costume pour le salarié en période de probation;

- deux (2) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine;

- trois (3) costumes ou parties de costumes pour le salarié travaillant trente-cinq (35) heures et plus par semaine.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.01 (suite)

e) L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'auto d'un coupe-vent muni d'un capuchon pour la saison froide et un imperméable muni d'un capuchon, maximum trois (3) chacun pour le rayon.

20.02 Les parties reconnaissent l'importance de la propreté dans la tenue vestimentaire des salariés au travail.

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 L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures dans les sections désignées par lui.

20.05 L'Employeur fournit au salarié un (1) casier pour ses effets personnels, lequel casier est partagé avec d'autres salariés.

20.06 Salle de repos

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

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter du 18 juin 1984 et elle demeure en vigueur jusqu'au 18 juin 1987.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

SIGNE A GRANBY, (Québec), CE 20 ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Provigo Gagnon Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

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

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

CLASSIFICATIONS	ANCIENNETE							
	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis Junior	224.20	239.20	254.20	269.20	284.20	299.20	314.20	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	233.40	248.40	263.40	278.40	293.40	308.40	323.40	18/06/85
	242.60	257.60	272.60	287.60	302.60	317.60	332.60	18/06/86
Caissier(ère) emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) au comptoir - pâtisserie, charcuterie	250.00	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	18/06/84
	260.00	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	18/12/84
	275.00	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	18/06/85
	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	18/12/85
	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	18/06/86
	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HEBDOMADAIRES

Salariés à temps plein

	ANCIENNETE							
CLASSIFICATIONS	Début	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	EFFECTIF LE:
Commis	255.00	270.00	285.00	300.00	315.00	330.00	345.00	18/06/84
* Apprenti-boucher	265.00	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	18/12/84
Concierge de jour	280.00	295.00	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	18/06/85
	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/12/85
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/06/86
	310.00	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	18/12/86
Boucher	290.00	305.00	320.00	335.00	350.00	365.00	380.00	18/06/84
	300.00	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	18/12/84
	315.00	330.00	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	18/06/85
	325.00	340.00	355.00	370.00	385.00	400.00	415.00	18/12/85
	335.00	350.00	365.00	380.00	395.00	410.00	425.00	18/06/86
	345.00	360.00	375.00	390.00	405.00	420.00	435.00	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après deux (2) ans d'ancienneté.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.60	5.78	5.98	6.17	6.35	6.54	6.73	6.91	7.10	7.28	7.48	7.66	7.85	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	5.83	6.01	6.21	6.40	6.58	6.77	6.96	7.14	7.33	7.51	7.71	7.89	8.08	18/06/85
	6.06	6.24	6.44	6.63	6.81	7.00	7.19	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.31	18/06/86
Caissier(ère)	6.25	6.44	6.62	6.82	7.00	7.18	7.37	7.55	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	18/06/84
Emballeur(se) viande, fruits et légumes, préposé(e) comptoir pâtisserie - charcuterie	6.50	6.69	6.87	7.07	7.25	7.43	7.62	7.80	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	18/12/84
	6.87	7.06	7.24	7.44	7.62	7.80	7.99	8.17	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	18/06/85
	7.12	7.31	7.49	7.69	7.87	8.05	8.24	8.42	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	18/12/85
	7.37	7.56	7.74	7.94	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	18/06/86
	7.62	7.81	7.99	8.19	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	18/12/86

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel

	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
CLASSIFICATIONS	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis	6.37	6.55	6.75	6.92	7.12	7.31	7.50	7.68	7.87	8.05	8.25	8.42	8.62	18/06/84
	6.62	6.80	7.00	7.17	7.37	7.56	7.75	7.93	8.12	8.30	8.50	8.67	8.87	18/12/84
* Apprenti-boucher	6.99	7.17	7.37	7.54	7.74	7.93	8.12	8.30	8.49	8.67	8.87	9.04	9.24	18/06/85
Concierge de jour	7.24	7.42	7.62	7.79	7.99	8.18	8.37	8.55	8.74	8.92	9.12	9.29	9.49	18/12/85
	7.49	7.67	7.87	8.04	8.24	8.43	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	18/06/86
	7.74	7.92	8.12	8.29	8.49	8.68	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	18/12/86
Boucher	7.25	7.42	7.62	7.79	8.00	8.18	8.37	8.55	8.75	8.92	9.12	9.29	9.50	18/06/84
	7.50	7.67	7.87	8.04	8.25	8.43	8.62	8.80	9.00	9.17	9.37	9.54	9.75	18/12/84
	7.87	8.04	8.24	8.41	8.62	8.80	8.99	9.17	9.37	9.54	9.74	9.91	10.12	18/06/85
	8.12	8.29	8.49	8.66	8.87	9.05	9.24	9.42	9.62	9.79	9.99	10.16	10.37	18/12/85
	8.37	8.54	8.74	8.91	9.12	9.30	9.49	9.67	9.87	10.04	10.24	10.41	10.62	18/06/86
	8.62	8.79	8.99	9.16	9.37	9.55	9.74	9.92	10.12	10.29	10.49	10.66	10.87	18/12/86

* Un apprenti-boucher devient boucher après 4160 heures de travail cumulées.

ANNEXE "A" (suite)

CLASSIFICATIONS ET ECHELLES DE SALAIRES HORAIRES

Salariés à temps partiel classifiés "commis junior" embauchés après la signature de la convention collective:

CLASSIFICATIONS	HEURES DE TRAVAIL CUMULEES													
	Début	416	832	1248	1664	2080	2496	2912	3328	3744	4160	4576	4992	EFFECTIF LE:
Commis Junior	5.40	5.65	5.80	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	18/06/84
- Emballeur(se) - Préposé(e) à l'auto	5.70	5.95	6.10	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	18/06/85
	6.00	6.25	6.40	6.55	6.70	6.85	7.00	7.15	7.30	7.45	7.60	7.75	7.90	18/06/86

ANNEXE "B"

AUGMENTATIONS DE SALAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt dollars ($20.00) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de quinze dollars ($15.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

I - SALARIES A TEMPS PLEIN (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps plein, classifié "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de neuf dollars et vingt cents ($9.20) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps plein, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de dix dollars ($10.00) par semaine ou le taux de sa classification selon son ancienneté soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Augmentation salariale effective le 18 juin 1984:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de cinquante cents (0.50¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure sur son salaire actuel ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1984 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1984. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification; dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

B) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1984 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1984 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de trente-sept cents (0.37¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.
2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

C) Augmentation salariale effective le 18 juin 1985: (suite)

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1985 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1985. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

D) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1985 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1985 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986:

1. Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 juin 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986: (suite)

1. (suite)

Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1986, reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1986 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1986. Cependant cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

E) Augmentation salariale effective le 18 juin 1986: (suite)

1. (suite)

Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

2. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché avant la signature de la présente convention, au service de l'Employeur au 18 juin 1986, reçoit une augmentation de salaire de vingt-trois cents (0.23¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

3. Tout salarié à temps partiel, classifié "commis junior" et embauché après la signature de la présente convention, est rémunéré à compter du 18 juin 1986 au taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire particulière effective le 18 juin 1986. Cependant cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

ANNEXE "B" (suite)

AUGMENTATIONS DE SALAIRE (suite)

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

F) Augmentation salariale effective le 18 décembre 1986 (sauf "commis junior"):

Tout salarié à temps partiel, à l'exception de ceux classifiés "commis junior", au service de l'Employeur au 18 décembre 1986 reçoit une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (0.25¢) l'heure ou le taux de sa classification selon ses heures de travail cumulées soit le plus élevé des deux et continue à progresser normalement à l'intérieur de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle de salaire. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre que le nouveau salaire d'un salarié dépasse le taux maximum de sa classification, dans un tel cas, le salarié reçoit le taux maximum de sa classification.

MONTANT FORFAITAIRE

I - SALARIES A TEMPS PLEIN

Tout salarié à temps plein au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de trois cent dollars ($300.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

II - SALARIES A TEMPS PARTIEL

A) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement trente (30) heures et plus par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent cinquante dollars ($150.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

B) Tout salarié à temps partiel, travaillant normalement moins de trente (30) heures par semaine, au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres (29 mai 1984) reçoit un montant forfaitaire de cent dollars ($100.00), lequel montant forfaitaire est payé le 14 juin 1984.

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties s'entendent pour demander l'exclusion du personnel de Bureau dans les délais prévus au Code du Travail.

Signé à Granby, ce 20 ième jour du mois de juin de l'an mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective signée entre les parties le 20 juin 1984.

2. La présente lettre d'entente s'applique à la classification de "concierge de jour" relevant du rayon de l'épicerie, laquelle classification sera dorénavant occupée nonobstant les dispositions des sous-paragraphes a) à i) inclusivement du paragraphe 5.10 de la présente convention collective par Monsieur Lucien Jutras.

3. Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à ladite classification de "concierge de jour", à l'exception des dispositions suivantes:

   - l'article IX - HEURES DE TRAVAIL au complet, sauf en ce qui concerne les paragraphes 9.05 et 9.07 qui, eux, s'appliquent;

   - les sous-paragraphes 10.01 b) et c);

   - le sous-paragraphe 11.04.

   Ces dernières dispositions sont remplacées par les suivantes:

   a) La semaine normale de travail du salarié classifié "concierge de jour" est de quarante (40) heures réparties en périodes quotidiennes normales de travail d'un minimum de trois (3) heures et d'un maximum de huit (8) heures, sauf pour une (1) seule

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

---

3. a) (suite)

journée où le maximum est de dix (10) heures, du lundi au samedi inclusivement.

b) Tout travail effectué par le "concierge de jour" le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rétribué au taux et demi (1 1/2).

c) Le salarié classifié "concierge de jour" reçoit la prime prévue pour tout salarié de l'équipe de nuit, si tout son horaire de travail quotidien est effectué après la fermeture de l'établissement à la clientèle.

4. Les parties conviennent également que tout salarié qui remplace le "concierge de jour" pour maladie, accident et/ou toute autre absence temporaire n'est couvert que par la présente convention collective et non par la présente lettre d'entente qui, elle, ne s'applique que pour le "concierge de jour" actuel, soit Monsieur Lucien Jutras, ou son remplaçant sur une base permanente, advenant que cette dite classification devienne dépourvue de la présence de son titulaire de façon permanente, dans lequel cas, le paragraphe 5.10 a) à i) inclusivement s'applique, nonobstant les dispositions du paragraphe 2. de la présente lettre d'entente.

5. La date d'ancienneté de M. Lucien Jutras devient le 4 avril 1980.

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

SIGNE A GRANBY, Québec, CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'ANNEE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "E"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et la clause 5.10 e) 2. qui est une nouvelle clause de ladite convention, ladite clause 5.10 e) 2. s'applique néanmoins aux salariés à temps plein actuels mentionnés ci-dessous, selon le tableau suivant:

COMMIS:	1re journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Pierre Fontaine:	12-03-80	05-06-82	05-06-81
Denis Bédard:	06-08-81	06-03-82	02-11-81
Steve Taylor:	12-11-81	02-04-83	24-07-82
Carol Dionne:	13-03-80	17-12-83	17-12-82

ANNEXE "E" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN ACTUELS VISES PAR LA NOUVELLE CLAUSE 5.10 e) 2.: (suite)

CAISSIERE:	1re journée au travail (embauche):	passage de temps partiel à temps plein:	Ancienneté:
Donna Vidal:	04-03-80	03-04-82	03-04-81

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "F"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

ET

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

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES CONGES ANNUELS PAYES EN 1984:

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

Nonobstant la clause 21.01 stipulant que la présente convention collective entre en vigueur à compter du 18 juin 1984, et les clauses 14.03 b) et 14.06 qui sont de nouvelles clauses, puisque modifiées, de ladite convention, lesdites clauses 14.03 b) et 14.06 s'appliquent néanmoins immédiatement, soit dès l'été 1984, à l'exception que l'ancienneté générale d'établissement des salariés prévalant pour établir le choix des congés annuels payés pour 1984 comprend pour une dernière fois, soit jusqu'à la date du prochain choix de congés annuels payés des salariés à savoir le 1er mars 1985, les années de service des gérants, selon les spécifications suivantes:

- le gérant Roger Hamel choisit ses congés annuels parmi les bouchers;

- les gérants George Lacroix et George James choisissent leurs congés annuels parmi les commis;

- les gérants Danielle Gagnon, René Gagnon, Rika Beljaars et Normand Bisson choisissent leurs congés annuels parmi les caissières.

SIGNE A GRANBY, (QUEBEC), CE 20ième JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

PROVIGO GAGNON INC.

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

ANNEXE "G"

FORMULE DE DISPONIBILITE

Nom du salarié à temps partiel: _____

Téléphone: _____

Classification: _____

Date d'ancienneté: _____

Date de remise à l'Employeur: _____

Date effective de la présente disponibilité: _____

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi

N.B.: Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible selon les heures d'ouverture de l'établissement à la clientèle par un "X".

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non-disponible par un "O".

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer la journée.

Signature du salarié: _____

1 copie à l'Employeur [ ] (Initiales du gérant de l'établissement)

1 copie au délégué d'Union [ ] (Initiales du délégué d'Union)

1 copie à être conservée par le salarié.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENU ENTRE

PROVIGO GAGNON INC.

comme partie d'une part,
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET

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

comme partie d'autre part,
ci-après appelée "L'UNION."

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Tous les salariés à temps plein et à temps partiel, sans exception, retournent au travail à compter du 30 mai 1984 ou dès que possible en vertu de la cédule de travail établie à leur intention lors de cette même date et selon les besoins de l'Employeur, sans perte ni interruption d'ancienneté, de droits et/ou privilèges acquis, de même que sans qu'aucune mesure disciplinaire et/ou représaille de quelque nature que ce soit, ne soit prise contre l'un ou l'autre desdits salariés. A défaut de se présenter le 30 mai 1984, l'Employeur appliquera la clause 5.03, 5. à l'égard du salarié concerné.

   Compte-tenu que le retour au travail s'effectue un mercredi et que la cédule de travail en est par le fait même réduite et que, de plus, les besoins réels de l'Employeur face à sa clientèle sont difficilement prévisibles dans les circonstances, le choix des heures de travail de ladite cédule de la semaine finissant le 2 juin 1984 se fera dans chaque clas-

1. (suite)
sification par choix volontaire de la part de chaque salarié en suivant l'ordre d'ancienneté. Par contre, en ce qui concerne l'horaire de travail à être affiché le vendredi 1er juin 1984 pour la semaine suivante, de même que par la suite jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective, nonobstant les dispositions de la clause 21.02, toutes les dispositions de la convention collective antérieure signée le 25 janvier 1982 concernant les heures de travail, de même que toutes les autres dispositions prévues dans les articles, clauses et annexes faisant partie intégrante de ladite convention collective antérieure sont extensionnées et demeurent également en vigueur jusqu'à la signature de ladite nouvelle convention collective.

De plus, l'Employeur et l'Union conviennent qu'aucune action légale et/ou poursuite judiciaire en dommages et intérêts et/ou de tout autre ordre ainsi que toute demande faite au Ministère du Travail n'est et/ou ne sera intentée contre l'Employeur, l'Union, ses mandataires, ses représentants, ses membres et/ou contre l'un ou l'autre des salariés, ou sera retirée le cas échéant.

Il est de même entendu que chaque partie assume les frais et dépends judiciaires qui ont été, sont ou seront encourus, par le moyen de poursuites judiciaires lors du conflit et qu'en aucun cas une des parties n'exigera de l'autre des frais ou dépends adjugés en justice.

2. L'Employeur convient que tout salarié à temps plein ou à temps partiel à son service en date du 26 mars 1984 est considéré comme ayant terminé sa période de probation et qu'advenant que l'Employeur doive procéder à des mises à pied, la procédure à cet effet prévue à la présente convention collective est appliquée.

3. Les parties s'engagent à signer la convention collective au plus tard le ~~18~~ 20 juin 1984.

4. Le présent protocole de retour au travail entre en vigueur à compter de la date de sa signature par les parties.

En foi de quoi, les parties signent à Granby (Québec) ce trentième jour du mois de mai mil neuf cent quatre-vingt-quatre.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR L'UNION: