

A. N° (16433-01)

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 01 149

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

05804-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19273-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-10	85-01-08		84-09-30	86-09-30	58

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce local 500 (AIEC) Att: M. Jacques Toupin, prés. 1405 O. Henri-Bourassa, ste 100 Montréal, QC. H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant Super Marché Joannisse de Lachute Inc (IGA) 370 rue Principale Lachute, QC. J8H 2Z8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-09</u> Activité <u>6310 (3)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: SUPER MARCHÉ JOANNISSE LACHUTE IGA. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-01-22

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

19273-01 (16433-01)

5804-0

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1984 - 1986

ENTRE: SUPER MARCHÉ JOANISSE DE LACHUTE INC.
(IGA)

370, rue Principale
Lachute, Québec
J8H 2Z8

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 500, TRAVAILLEURS UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

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

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

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

her
R.D.I.
MONTREAL
MESSENGER

'85
JAN -8 12:01

TABLE DES MATIERES

	PAGE
.01 -	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION..... 2.
.02 -	INTERPRETATION DES TERMES..... 3.
.03 -	NOTES..... 5.
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... 6.
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION..... 9.
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE..... 10.
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES..... 13.
ARTICLE V	ANCIENNETE..... 17.
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI..... 27.
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS..... 32.
ARTICLE VIII	ARBITRAGE..... 34.
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL..... 35.
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS..... 41.
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES..... 43.
ARTICLE XII	SALAIRES..... 46.
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS..... 49.
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES..... 50.
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES..... 54.
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX..... 55.
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE..... 57.
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE..... 60.
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES..... 68.
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES..... 68.
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION..... 71.
ANNEXE "A"	ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES..... 73.
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE..... 77.
ANNEXE "C"	LETTRE D'ENTENTE..... 78.
ANNEXE "D"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS..... 79.

.01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION

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

.02 - INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-huit (38) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-huit (38) heures par semaine.

D) Etablissement:

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

E) Rayons:

Les rayons dont on fait mention dans la présente convention sont: Viande, épicerie, fruits et légumes, service.

F) 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.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

G) 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.

H) Jour:

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

I) Jours ouvrables:

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

J) Mise à pied: (salarié régulier)

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

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

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

Langue française fait partie intégrante de la convention.

Titre

Les titres des articles sont insérés pour faciliter les références croisées et ne servent qu'à l'interprétation des divers articles de cette convention.

.03 - NOTESA) Masculin - Féminin

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

Singulier - Pluriel

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

B) Annexes

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

C) Convention supérieure à la loi

Aucune clause de cette convention n'est inférieure à ce que stipule toute loi applicable aux salariés régis par la présente convention.

D) Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite et les articles 41 à 49 de la charte de la langue française font partie intégrante de la convention.

E) Titres

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tout salarié visé 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 du gérant du magasin".

Etablissement visé: 370, rue Principale,
Lachute, Québec.

1.02 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous d'une carte d'identification de l'Union.

Le salarié peut porter son bouton d'Union au travail.

1.03 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle avec aucun salarié et annule toute entente en vigueur avant l'application de la présente convention.

1.04 L'Employeur ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre association ou union dans le but de:

- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre tel autre organisme, ou
- b) réunir les salariés à leur lieu de travail.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables et/ou devient nul ou sans effet, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'il n'y a pas d'entente, le litige peut être soumis à l'arbitrage et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.
- 1.06 A) Les personnes exclues de l'accréditation n'exécutent aucun travail manuel dans l'établissement ou ses dépendances.
- B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent uniquement les exceptions qui suivent:
- 1° Le gérant de l'établissement, le propriétaire (M. Michel Joannis) et son épouse peuvent exécuter tout travail qu'ils jugent nécessaire.
 - 2° Aucun représentant de fournisseurs n'exécute de travail à l'établissement, sauf dans les cas de démonstrations d'échantillons où le représentant est autorisé à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais il ne peut remplir les étagères.
 - 3° L'Employeur peut accorder des contrats à forfait pour l'entretien et la réparation générale de l'établissement et/ou de ses équipements ou faire exécuter ces travaux par une personne exclue de l'unité d'accréditation.
 - 4° Un (1) représentant de fournisseur peut travailler avec un (1) salarié à monter des étagères spéciales pour lesquels l'Employeur accorde une autorisation écrite dont copie est préalablement adressée à l'Union et une copie est préalablement remise au délégué d'Union.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

- 5° La pratique actuelle en regard des représentants de fournisseurs suivants est maintenue dans l'établissement: Epices, boulangerie, liqueurs, bières et le fournisseur de menus articles L.V.S.
 - 6° L'Union et l'Employeur doivent s'entendre par écrit pour permettre d'autres exceptions. Ces ententes doivent être signées par un membre de l'Exécutif de l'Union et remises au délégué d'Union pour être valables.
 - 7° L'Employeur peut accorder des contrats à forfait pur l'entretien et/ou la réparation générale de l'établissement et/ou de ses équipements ou faire exécuter ces travaux par une personne exclue de l'unité d'accréditation.
 - 8° L'Union et l'Employeur doivent s'entendre par écrit pour permettre d'autres exceptions.
- C) Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de vingt-cinq dollars (\$25.00) l'heure toute heure effectuée par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum d'une (1) heure. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

1.07 Aux fins d'échange de correspondance:

- a) l'Employeur fournit à l'Union une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction et
- b) L'Union fournit à l'Employeur une liste incluant les noms des représentants syndicaux.
- c) 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:
- 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 classier, diriger, permuter, promouvoir, retrograder, 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 doit utiliser ses droits de façon consistante, uniforme et en conformité avec les autres dispositions de la convention.

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il doit cependant négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente écrite satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige est soumis à l'arbitrage ainsi que prévu à l'article VIII de la convention.

L'Employeur informe l'Union par écrit au moins quinze (15) 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 compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement et/ou de perte de salaire pour le personnel en place, sauf si le salarié concerné refuse ladite période de recyclage.

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.
- 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.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (SUITE)

- 3.03 A) Tout salarié doit au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après la période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.
- B) L'employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.
- 3.04 Au plus tard le 15 de chaque mois, 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 prélevés le mois précédent.
- Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un " rapport de contributions syndicales " et d'informations générales qui doivent être mises à jour au moment de l'émission de chaque rapport. Un spécimen dudit rapport apparaît à l'annexe "F" de la convention.
- 3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur, mais ce dernier sera indemnisé par l'Union, si telle retenue était injustifiée.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.07 L'Union ne rejette aucune demande d'adhésion.
- 3.08 L'Employeur ne peut être tenu de congédier un salarié pour la seule raison que l'Union accrédité a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs sauf dans les cas prévus au Code du Travail du Québec, Re: art. 63 C.T.
- 3.09 L'Employeur ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le premier jour de son emploi.
- 3.10 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.
- La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- L'Union informe l'Employeur de la date d'un tel vote au moins une (1) semaine à l'avance.
- 3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps lorsque des salariés sont au travail pour les visiter, enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer des personnes cadres et/ou des salariés afin de discuter de tout problème de relations de travail et/ou constater que les termes de la présente convention sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

Lorsque les représentants syndicaux ont accès à l'établissement la nuit, ils doivent d'abord aviser l'Employeur et/ou son remplaçant de la date qu'ils veulent visiter l'établissement.

4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit trente (30) jours à l'avance obtient un congé sans solde pour une période maximale de douze (12) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

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

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

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc...).

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

- a) L'Union doit donner un avis de dix (10) jours à l'Employeur avant le début du permis d'absence désiré et cet avis doit comporter les dates de début et de cessation dudit permis d'absence;
- b) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel permis d'absence durant la période du 15 décembre au 10 janvier, la semaine de Pâques, la semaine de la Fête du Travail.
- c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à deux (2) salariés par établissement pour chaque activité.
- d) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt cinq (25) jours ouvrables par année civile pour de tels permis d'absence.

Durant une telle absence, le salarié maintient et accumule tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail; cependant, l'Union doit acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.04 Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union obtient un permis d'absence payé pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant de l'établissement et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.04 (suite)

Durant une telle absence, le salarié maintient et accumule tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail; cependant, l'Union doit acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire.

Lorsque le salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.05

Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés par l'Union parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes droits et 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 assigné comme assistant-délégué de nuit.

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

4.06

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

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.06 (suite)

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

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

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

4.08 Les membres du comité de négociation et le délégué d'Union ayant terminé leur période de probation ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail qu'ils peuvent accomplir.

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

B) Le salarié membre du comité de négociation ne subit aucune perte de droits et/ou de privilèges et/ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ce membre du comité de négociation maintient son horaire normal de travail durant les négociations et son jour de congé hebdomadaire lui est accordé en dehors des journées de négociation.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

- 4.10 A) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage prévu exclusivement à des fins syndicales. Ce tableau d'affichage est installé à un endroit choisi entre l'Union et l'Employeur.
- B) L'Union remet copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués sur les lieux de travail.
- 4.11 L'Employeur défraie à part égale avec l'Union:
- a) les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention.
 - b) les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livret.
- L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable.
- 4.12 Le salarié ne subit aucun préjudice ou discrimination en raison de l'accomplissement de ses fonctions syndicales ou pour discussion de grief ou arbitrage.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 A) L'ancienneté (service continu) de chacun des salariés visés par la présente convention est basée sur la durée de service avec l'Employeur dans l'établissement, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention.
- B) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 C) Si une personne travaille dans l'établissement au service de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité d'accréditation (ex: gérant d'établissement) et qu'elle intègre l'unité d'accréditation, son ancienneté est définie tel que décrit en A) pour l'application générale de la convention; cependant un tel salarié est considéré comme s'il était embauché le jour de son intégration dans l'unité d'accréditation pour l'application des clauses concernant les mises à pied, les rappels au travail, les postes vacants et les promotions.

D) Les trente (30) premiers jours travaillés de tout nouveau salarié constituent une période de probation. Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

E) L'ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler durant toute absence permise par la convention ou autorisée par la loi et il ne peut y avoir d'interruption de service durant une telle absence.

Dans le cas d'absence permise par la convention ou autorisée par la loi, l'Employeur doit assurer au salarié de façon concrète la continuité de tous les droits et privilèges offerts par la présente convention.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 F) (suite)

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

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement. Cette liste est fournie à titre informationnel seulement et ne peut préjudicier les droits des parties. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit dans les soixante (60) jours de l'affichage.

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

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi uniquement pour l'une ou l'autre des raisons suivantes mais la durée de son service continu et son emploi sont maintenus dans tous les autres cas:

- 1° S'il est dûment congédié pour cause grave et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- 2° s'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours pour révoquer un départ volontaire ou une démission lequel délai est réduit à un (1) jour si plus d'une personne démissionne en même temps dans un même département;
- 3° s'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

- 4a° Si un salarié régulier s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés et consécutifs et ce, sans autorisation ou sans motif valable.
- b° Si un salarié à temps partiel s'absente du travail plus de quatre (4) semaines programmées et consécutives et ce, sans autorisation ou sans motif valable.
- 5° s'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à une absence permise par la convention ou à une autre cause raisonnable; ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union pour être valable.

5.03

L'ancienneté du salarié prévaut dans tous les cas de réduction du personnel et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour effectuer une mise à pied:

- 1° Il doit solliciter le salarié désireux d'obtenir la mise à pied selon l'ordre d'ancienneté, dans le rayon et dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied.
- 2° Si aucun salarié accepte la mise à pied volontairement, l'Employeur doit mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 (suite)

Cependant un tel salarié peut selon son choix:

- a) accepter la mise à pied, ou
- b) déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre classification que la sienne dans son rayon et/ou un autre rayon que le sien, en autant qu'il puisse remplir la tâche selon les exigences normale de la fonction.
- c) Le salarié régulier a de plus un droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en "5.06".

5.04 A) L'ancienneté du salarié prévaut dans tous les cas de rappel au travail en autant qu'il puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

B) Si un salarié a une cause raisonnable pour ne pas accepter un rappel, il ne voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

5.05 Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied de moins de douze (12) mois.

5.06 A) Si un salarié régulier est mis à pied il a un droit prioritaire à un poste à temps partiel dans l'établissement.

Un tel salarié conserve son statut de régulier ainsi que son ancienneté pour tous les droits et/ou privilèges qui s'y rattachent. De plus, il possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour toutes les heures de travail disponibles dans l'établissement pour une durée maximale de douze (12) mois.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.06 A) (suite)

A la fin de cette période de mise à pied (maximum 12 mois), le salarié est soumis aux mêmes conditions de travail que les autres salariés à temps partiel et son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche.

Un tel salarié maintient un droit prioritaire à un emploi de régulier avant tout autre salarié à temps partiel même après la période de mise à pied terminée.

- B) Nonobstant ce qui est stipulé ci-haut, un salarié régulier en mise à pied qui travaille à un poste à temps partiel, travaille selon les heures normales des salariés à temps partiel.

De plus, le temps supplémentaire doit être calculé en fonction des heures normales des salariés à temps partiel.

- C) Un salarié régulier mis à pied qui travaille comme temps partiel conserve son salaire de régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il n'est pas au taux maximum.

5.07

Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit d'au moins une (1) semaine à l'Employeur d'un tel fait. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de la date désirée apparaissant sur sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.08 A) Préavis de mise à pied, licenciement ou congédiement.

Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui est mis à pied, licencié ou congédié reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

<u>Ancienneté</u>	<u>Préavis</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) semaine
Un (1) an à cinq (5) ans	Deux (2) semaines
Cinq (5) ans à dix (10) ans	Quatre (4) semaines
Dix (10) ans et plus	Huit (8) semaines

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

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

- C) Cette clause ne s'applique pas dans le cas de feu, inondation ou autre cause hors du contrôle de l'Employeur (i.e. act of God) qui ont pour effet d'empêcher l'ouverture de l'établissement après l'incident.

- D) Dans les cas de congédiement, le préavis tel que décrit ci-haut ne s'applique pas si le salarié est congédié pour cause grave.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation, une période d'essai de trois (3) mois lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les autres droits et avantages de la convention. Avant l'expiration de la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une (1) semaine à l'Employeur.

5.10 A) Dans tous les cas de poste vacant et/ou promotion à l'intérieur de l'unité d'accréditation, l'ancienneté est prise en considération majeure par l'Employeur en autant que le salarié puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

En cas de contestations, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Dans tous les cas de déplacement de personnel prévus ci-haut, pour satisfaire d'abord le salarié qui possède le plus d'ancienneté l'Employeur doit donner au salarié l'entraînement nécessaire pour lui permettre d'accomplir le travail de son nouveau poste.

B) Le salarié à temps partiel a la priorité sur tout candidat de l'extérieur pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers à l'intérieur de l'unité d'accréditation et l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire selon la classification à remplir en autant qu'il puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.10 C) Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion selon la définition de promotion dans l'interprétation des termes.
- D) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissement, les déplacements de personnel suivants:
- un salarié à temps partiel promu "salarié régulier";
 - toute promotion et/ou mutation d'un salarié d'un poste à un autre;
 - l'embauche d'un nouveau salarié.
- E) Ces avis indiquent les déplacements de personnel effectués au cours de la semaine précédente et comportent les renseignements suivants:
- nom et prénom du salarié;
 - son ancienneté;
 - sa classification avant et après son déplacement.
- F) Copie de ces avis est adressée à l'Union et remise aux délégués d'Union de chaque établissement hebdomadairement.

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

Si un déplacement de personnel est fait sans que les règles ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait dans les quinze (15) jours de la connaissance du déplacement.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

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

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

5.13 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminé de la façon suivante: il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel et le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans d'ancienneté.

5.14 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 régulier et la clause 12.06 s'applique comme pour une promotion.

De plus la durée et sa paie de vacances sont calculées en fonction de sa date d'embauche comme salarié.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.15 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler durant la durée de son service militaire s'il est obligatoire.
- 5.16 Aucun salarié n'est transféré sans son consentement dans un établissement non régi par la présente convention.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 A) Le gérant de l'établissement se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu. Tout avis doit être remis au salarié en présence du délégué ou en son absence de l'assistant-délégué en autant que l'un d'eux soit au travail à l'intérieur du délai prescrit à l'Employeur pour remettre un avis écrit tel que stipulé en F) et ce dernier reçoit copie au même moment; de plus, l'avis doit être adressé au Bureau de l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.
- B) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue ou interrogatoire et relatif au rendement ou à la conduite d'un salarié ou autres problèmes de travail. Le salarié impliqué peut demander au délégué de se retirer, s'il le désire.
- C) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit et sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit de suspension ou de congédiement. La seule exception a trait au cas de suspension ou congédiement pour cause grave.

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

6.01 C) (SUITE)

Une cause grave au sens de la présente convention est une cause où la gravité de l'infraction reprochée est telle que l'Employeur ne peut faire autrement que de congédier immédiatement.

- D) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension d'au moins quarante-huit (48) heures.
- E) Tout avis de congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons et la date effective d'un congédiement.
- F) Tout avertissement doit être fait selon les règles établies à l'article VI et doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.
- G) Toute mesure disciplinaire ou avertissement officiel doit être fait par écrit ou contenir les motifs précis de ladite mesure.
- 6.02 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.
-

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

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

C) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'une (1) semaine.

D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et il est remis au salarié en présence du délégué ou s'il est absent, de l'assistant-délégué, et est expédié par courrier recommandé à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.

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

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

6.03 A) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée suivant la gravité et/ou la fréquence de l'infraction reprochée.

B) Tout congédiement doit être considéré comme mesure disciplinaire.

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

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

- 6.03 D) Suite à une décision concernant la suspension, la rétrogradation, la mise à pied ou le congédiement, il y aura une rencontre avec l'Employeur et/ou son représentant d'une part et le représentant syndical et/ou son délégué et/ou assistant-délégué et le salarié.

Cette rencontre doit se tenir dans les quarante-huit (48) heures de la décision de l'Employeur et à défaut par la partie syndicale de s'y présenter, l'Employeur n'est pas tenu de faire cette rencontre.

- 6.04 Toute demande de l'Union lui ayant été refusée par l'Employeur pour l'obtention d'informations, preuves et/ou documents disponibles avant un arbitrage, ne peuvent être présentés et/ou servir contre un salarié en arbitrage.

- 6.05 En aucun cas, un salarié n'est soumis à des épreuves (tests) au détecteur de mensonges ou autres épreuves similaires par l'Employeur ou par une autre personne désignée par lui.

- 6.06 A) Aucun interrogatoire par une agence de sécurité au service de l'Employeur n'est permis ou toléré par l'Employeur sans que le salarié soit accompagné par le délégué d'Union et/ou l'assistant-délégué d'Union et/ou le représentant syndical; cependant, si aucun d'eux n'est présent sur les lieux, le salarié impliqué peut demander d'être accompagné par un autre salarié de son choix présent sur les lieux. Le salarié impliqué peut demander à la personne qui l'accompagne de se retirer, s'il le désire.

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

- 6.06 B) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux.
- C) Les circonstances entourant une perquisition ou une admission par un salarié suite à une entrevue avec le personnel de la sécurité sont sujets à un examen et jugement lors de la procédure griefs et/ou d'arbitrage.
- 6.07 Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise contre un salarié pour des actes ou paroles qui découlent de provocation, intimidation à l'égard du salarié impliqué venant de la part de l'Employeur.
- 6.08 Aucune plainte, grief ou avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.
- 6.09 A) La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- B) Toute mesure disciplinaire sur laquelle un salarié a eu gain de cause de par la procédure de griefs est retirée de son dossier et doit être détruite.
- C) Un salarié peut vérifier le contenu de son dossier et ce, sur ses heures normales de travail.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

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

7.02 Première étape: verbalement à l'Employeur et/ou son remplaçant

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement à l'Employeur et/ou à son remplaçant dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision de l'Employeur et/ou son remplaçant doit être rendue verbalement dans les vingt et un (21) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: par écrit à l'Employeur et/ou son remplaçant

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si l'Employeur et/ou son remplaçant ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit à l'Employeur et/ou à son remplaçant dans les vingt et un (21) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. L'Employeur et/ou son remplaçant doit alors rendre sa réponse par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.04 A) L'Union peut soumettre des griefs en débutant à l'étape de son choix.
- Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief.
- B) L'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.
- C) Dans le cas d'un grief de l'Employeur envers l'Union, il est transmis au président de l'Union ou son remplaçant qui a vingt-et-un (21) jours pour répondre par écrit à l'Employeur.
- 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'information ou de discussion d'un grief, le gérant de l'établissement ou son remplaçant coopère avec le représentant syndical et/ou le délégué et produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.
- 7.07 Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention, le délai pour le faire peut être prolonger pendant un maximum de trois (3) semaines; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

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

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de cette convention; cependant, dans tous les cas d'avis écrit, suspension ou congédiement, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler 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 et d'établir tout montant dû à un salarié à la suite d'une sentence rendue.

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, les heures de travail quotidiennes doivent être consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 9.02 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".
- B) 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. Si un salarié accepte de travailler à plus d'une équipe à l'intérieur d'une même semaine, il est payé au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour toutes les heures travaillées à une autre équipe que la sienne.
- C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.05 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle du jour, et il n'a pas droit à la prime de nuit pas plus que le salarié de nuit n'a droit à la prime de souper.
- 9.03 La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie selon les règles qui suivent:
- 1) trente-huit (38) heures par semaine.
 - 2) cinq (5) jours par semaine pour le salarié de jour;

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 (suite)

- 3) Quatre (4) jours de huit (8) heures consécutives ou moins et un (1) seul jour ou le maximum est de dix (10) heures consécutives ou moins et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle pour le salarié de jour;
- 4) Quatre (4) heures consécutives minimum par jour;
- 5) Cinq (5) jours (nuits) consécutifs pour le salarié de nuit.

9.04 A) La semaine normale de travail du salarié à temps partiel est répartie selon les règles qui suivent:

- 1) moins de trente-huit (38) heures par semaine;
- 2) Cinq (5) jours ou moins par semaine;
- 3) Sept (7) heures minimum par semaine s'il travaille au cours d'une semaine;
- 4) Dix (10) heures consécutives maximum par jour;
- 5) Quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié à temps partiel peut accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

renoncer à quatre (4) heures consécutives minimum par jour pour trois (3) heures consécutives minimum par jour.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.05 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de jour s'étalent entre sept heures (7:00H) et dix-huit heures quinze (18:15H), le samedi dix-sept heures trente (17:30H), sauf les exceptions suivantes:
- 1° le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heure quinze (21:15H).
 - 2° Durant la période des fêtes, (du 10 au 23 décembre) le salarié régulier peut être tenu de travailler deux (2) soirées non consécutives par semaine.
 - 3° Le salarié à temps partiel de jour peut être tenu de travailler après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).
- 9.06 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de nuit s'étalent entre minuit trente minutes (00:30H) et huit heures trente (8:30H).
- 9.07 A) L'Employeur procède en faisant appel aux salariés volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir un poste de nuit. S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat dans l'ordre de l'ancienneté, il assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans chacune des classifications requises et ce, dans chaque rayon.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.07 B) Aucun salarié n'est programmé ni ne travaille seul la nuit dans l'établissement.

9.08 A) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente minutes (18:30H) les 24 et 31 décembre.

B) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après la fermeture les 24 et 31 décembre si l'établissement ferme avant dix-huit heures (18:00H).

9.09 A) L'horaire de travail indiquant le nom et le prénom du salarié est affiché près du poinçon avant quatorze heures (14:00H), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail pour tous les salariés individuellement pour la semaine suivante.

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

C) Des changements peuvent être apportés le jour-même entre quatorze heures (14:00H) et dix-sept heures (17:00H).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché, de plus, l'Employeur et le délégué doivent initialer le changement effectué par l'Employeur.

Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après dix-sept heures (17:00H) le jour de l'affichage. Toute heure de travail accomplie en dehors de l'horaire affiché est considérée comme un changement à l'horaire et doit être rémunérée selon la procédure établie en "11.01" et doit être distribuée selon la procédure établie en "11.08".

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 D) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail du salarié régulier et celui du salarié à temps partiel et le salarié à temps partiel est inscrit sur l'horaire de la façon suivante: Dans chaque classification, le plus ancien temps partiel est inscrit le premier et ainsi de suite pour les autres dans la même classification.

E) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur l'horaire pour chaque salarié par l'abréviation (CH), et pour un congé statutaire (CS). Tout autre congé ou absence doit être clairement déterminé par une abréviation appropriée et constante.

L'Employeur ne peut assigner sciemment le congé hebdomadaire d'un salarié durant un congé de maladie ou accident.

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

9.10 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il débute sa journée de travail, avant et après la pause et/ou le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.11 A) L'Employeur met en tout temps à la disposition du salarié à temps partiel des formules de disponibilité.

Un exemplaire de la formule de disponibilité apparaît à l'annexe "E".

- B) Tout salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité et en trois (3) exemplaires, il en remet une (1) copie à l'Employeur et une (1) copie au délégué d'Union.
- C) Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle formule de disponibilité s'applique à compter du troisième (3^e) lundi suivant la date de remise à l'Employeur et au délégué d'Union.
- D) La disponibilité d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à sept (7) heures au cours d'une même semaine; cependant, il peut demeurer non disponible pour une période de quatre (4) semaines complètes consécutives ou moins en autant qu'il avise de cette non disponibilité tel que prévu en C).
- E) Le salarié à temps partiel n'est pas embauché au point qu'il en résulte des déplacements de salariés réguliers.
- F) Le salarié à temps partiel ne doit pas être utilisé de façon à brimer le salarié régulier actuel ou éventuel. Par conséquent, un salarié à temps partiel n'est pas embauché et ne travaille pas de façon à déplacer ou priver un salarié régulier actuel ou éventuel.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.11 G) Les heures de travail du salarié à temps partiel sont distribuées selon la liste de disponibilité telle que prévue en B) dans l'établissement par classification dans son rayon en premier lieu et ensuite dans un autre rayon si son ancienneté le lui permet de façon à procurer au salarié ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail possible chaque jour en autant qu'il soit disponible selon sa formule de disponibilité et qu'il soit capable d'effectuer le travail à accomplir.
- H) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus par semaine pendant cinq (5) semaines consécutives à l'exception d'un remplacement pour maladie n'excédant pas cinq (5) semaines ou pour vacances, un salarié à temps partiel parmi les salariés à temps partiel est embauché à titre de salarié régulier selon la procédure établie en 5.10. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être préalablement avisé par écrit du nom de la personne qu'il remplace. Copie d'un tel préavis est préalablement remis au délégué d'Union.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

- 10.01 A) Le salarié de jour a droit à une (1) heure sans paie pour le dîner et à une (1) heure sans paie pour le souper s'il travaille le soir.
- B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures trente minutes (11:30H) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures (14:00H).

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.01 C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures trente minutes (16:30H) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19:00H).
- 10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi ($\frac{1}{2}$) heure pour son repas, au milieu de sa période quotidienne de travail. Cette période de repas est payée et fait partie de son horaire de travail.
- 10.03 Un salarié ne travaille pas plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre une période de repas sauf de son consentement.
- 10.04 A) Le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.
- B) Le salarié à temps partiel qui doit travailler durant une période quotidienne de quatre (4) heures consécutives, doit prendre une (1) pause payée de quinze (15) minutes.
- Le salarié à temps partiel qui doit travailler durant une période quotidienne de plus de cinq (5) heures, doit prendre deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune.
- C) La pause est prise au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne. Un salarié n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.05 Tout salarié qui doit travailler en temps supplémentaire plus de deux (2) heures avant ou après sa journée normale de travail doit prendre une pause payée de quinze (15) minutes et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles payées pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.
- 10.06 Tous les repas et les pauses mentionnés à l'article X sont accordés sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" et peuvent être pris hors de la zone de travail, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement au choix du salarié.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01 Le salarié est payé au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.
Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à remplacer un salarié déjà programmé selon la programmation établie par l'Employeur, dans un tel cas, le salarié à temps partiel n'a pas droit du taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).

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

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

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 11.02 A) Le travail effectué par un salarié régulier durant son congé hebdomadaire doit être rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).
- B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6^e) journée de travail de la semaine est considérée comme son congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).
- 11.03 Tout travail effectué durant un congé statutaire doit être considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.
- 11.04 A) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- B) Tout travail effectué le dimanche doit être considéré comme temps supplémentaire et est rémunéré au taux double.
- 11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.
- 11.06 Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il ait définitivement quitté l'établissement est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.
- 11.08 L'Employeur restreint le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, le salarié impliqué est prévenu aussitôt que possible.
- Le temps supplémentaire prévisible doit être déterminé clairement le plus tôt possible sur l'horaire de travail.
- 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:
- 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 réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel, s'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés à temps partiel peuvent être assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 A) Les classifications paraissent en annexe "A".
- B) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur paraissent en annexe "A".
- C) Les augmentations de salaire ainsi que la rétroactivité sur les salaires paraissent en annexe "B".
- 12.02 Les privilèges acquis par les salariés en place avant la présente convention sont maintenus durant cette convention et il est de plus convenu qu'aucune réduction de salaire ne résulte de l'adoption de cette convention, pour eux.
- 12.03 A) Le salarié est payé le jeudi avant douze heures (12:00H) de chaque semaine pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- Si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le mercredi.
- B) Le paiement des vacances et/ou du Boni de Noël et/ou la liquidation des congés occasionnels sont remis au salarié sur des payes différentes de la paie normale.
- C) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: le nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier, les heures normales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.
- 12.05 Les augmentations de salaires dues à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le lundi le plus près de la date effective.
- 12.06 Tout salarié promu est rémunéré à l'intérieur de son échelle de salaire 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 échelle, il continue à progresser dans ladite échelle selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.
- 12.07 Le gérant de rayon est rémunéré à un taux à l'intérieur de sa classification qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon.
- 12.08 Le salarié qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 12.09 A) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.09 B) Un salarié classifié autre que "aide-caissier" (.01) qui travaille dans une classification supérieure à la sienne pendant plus d'une (1) journée a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou à un autre taux prévu à ladite classification prévoyant un minimum de vingt dollars (\$20.00) par semaine (quatre dollars (\$4.00) par jour) pour les salariés réguliers et cinquante cents (\$0.50) l'heure pour les salariés à temps partiel), soit le plus élevé des deux, pour le temps où il est ainsi affecté, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté; dans un tel cas, le salarié touche le maximum de cette classification.

Cependant, le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire ou en période de repas ou de repos ne donne pas droit à la majoration de salaire ci-haut prévue.

- C) Un salarié classifié "aide-caissier" (.01) qui travaille à un poste autre que ceux définis dans sa classification reçoit une prime d'un dollar (\$1.00) l'heure de plus que son taux de salaire régulier et ce, pour toutes ses heures travaillées à cette autre classification.
- D) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire tombe durant une période de remplacement.
- E) Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une classification exclue de l'unité de négociation, il reçoit un minimum de quarante dollars (\$40.00) d'augmentation par semaine sur son salaire et il conserve et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention.

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

Le salarié qui travaille à l'équipe de nuit a droit à une majoration de dix pour-cent (10%) en sus de la rémunération qu'il gagnerait de jour dans la même classification.

- B) La prime de nuit fait partie intégrante du salaire normal du salarié faisant régulièrement partie de l'équipe de nuit.

13.02 A) Prime de souper

Une prime de quatre dollars (\$4.00) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures trente (18:30H).

- B) Une prime de quatre dollars (\$4.00) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille six (6) heures et plus et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18:30H).

13.03 Boni de Noël

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

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

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

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

<u>Durée de service au 1er mai (ancienneté)</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié régulier</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables, payables à 4% du salaire gagné durant l'année de référence.	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% du salaire gagné durant l'année de référence.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Deux (2) semaines payables à 4% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Trois (3) semaines payables à 6% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Huit (8) ans mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Quatre (4) semaines payables à 8% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Cinq (5) semaines payables à 10% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Vingt (20) ans et plus	Six (6) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Six (6) semaines payables à 12% du salaire total gagné du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.02 Le salarié reçoit sa paie de vacances avant son départ pour ses vacances.
- 14.03 A) Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui, doit les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des vacances du salarié à temps partiel ne peut affecter le choix du salarié régulier et vice-versa.
- B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement et par rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.
- C) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.
- 14.04 Le salarié a droit de choisir toutes ses semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon son choix.
- 14.05 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées dans chaque rayon séparément au plus tard le 15 avril de chaque année pour le salarié régulier et au plus tard le 30 avril pour le salarié à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril pour le salarié régulier et au plus tard le 15 mai pour le salarié à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.06 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er juin au 1er septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante.
- 14.07 Un salarié régulier peut prendre des vacances anticipées (i.e. durant la période du 1er janvier au 1er mai de l'année en cours). Dans un tel cas, le salarié régulier doit donner un préavis à l'Employeur d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur établit son crédit de vacances (durée et paie) selon le crédit qu'il aurait au 1er mai de l'année en cours.
- Le fait de prendre des vacances anticipées n'élimine pas le choix du salarié pour établir le reste de ses vacances sur l'horaire de vacances.
- 14.08 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon.
- 14.09 A) Les vacances du salarié ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences de moins d'un (1) an, permises par la convention.
- Si le salarié travaille durant la période du 1er mai de l'année en cours au 30 avril inclusivement de l'année suivante, il a droit à ses pleines vacances pour cette période.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.09 B) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.
- 14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires pour le salarié régulier; cependant, le salarié à temps partiel qui désire prendre des vacances doit en aviser l'Employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- 14.11 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances au moment de son mariage en autant qu'il indique son choix de vacances avant le 1er avril.
- 14.12 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances au moment de son départ basé sur ses années de service au moment de son départ d'après 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de ses gains depuis le 1er mai.
- 14.13 Pour chaque congé statutaire, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

15.01 A) Le salarié a droit aux congés statutaires garantis 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 pour tout autre jour qui peut être décrété férié par les gouvernements soit fédéral ou provincial.

Tout salarié ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté a également droit à un congé mobile d'une (1) journée par année calendrier.

Tout congé mobile est pris à une date fixée après entente entre l'Employeur et le salarié mais au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la demande faite par le salarié.

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

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

15.02 Si un congé statutaire tombe un jour non ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (SUITE)

- 15.03 La période de congé statutaire se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé.
- 15.04 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.
- B) Un congé statutaire équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.
- C) Pour la salarié dont la semaine normale est de quatre (4) jours maximum, un congé statutaire équivaut à une journée travaillée de neuf heures et trente minutes (9 1/2 heures).
- D) Au cours d'une semaine comportant un ou deux congé (s) statutaire (s), la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire dont le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en B) et le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

- 16.01 A) Le salarié a droit à trois (3) jours de congé payé lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:

père
mère
fils

fille
frère
soeur

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.01 A) (suite)

Le salarié a droit à un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants ou de ceux de son conjoint:

Grand-père, grand-mère, gendre, bru, petits-enfants, beau-frère, belle-soeur.

B) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel payé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de trois cent vingt (320) kilomètres de son domicile.

C) Les congés stipulés en "A et B" sont payés en autant qu'ils sont pris entre le décès et les trois (3) jours qui suivent les funérailles inclusive-ment et ils sont payés uniquement pour les heures de travail programmées durant lesquelles le salarié est absent.

16.02 L'Employeur accorde au salarié cinq (5) jours de congé garantis payés et chômés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse).

16.03 Naissance ou Adoption:

Lors de la naissance (fin de la grossesse) ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à deux (2) jours de congé de huit (8) heures garanti payé et chômé.

Le salarié peut prendre un tel congé un jour de son choix durant la semaine qui précède l'évènement ou durant les deux (2) semaines qui suivent l'évènement.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.04 Un salarié a droit à un congé chômé, payé de deux (2) jours de huit (8) heures lors de son mariage.
- Le salarié peut prendre un tel congé à son choix, à des jours qui précèdent ou qui suivent l'événement.
- 16.05 Le salarié a droit à un congé payé d'un (1) jour à l'occasion du mariage de son enfant.
- 16.06 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de sept (7) jours pour obtenir de tels congés.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

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

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 A) (suite)

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

- B) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le gérant de l'établissement au salarié concerné et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.
- C) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.
- D) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motif justifié les motifs suivants:
- 1) toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de la famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.
 - 2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en 16.01. Dans ce cas, le délai mentionné en 17.01 ne s'applique pas.
 - 3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.
 - 4) Pour fins de répondre à des examens scolaires.
- E) Durant un permis d'absence sans solde, si le salarié en fait la demande écrite, l'Employeur est responsable du maintien des avantages du programme de sécurité sociale prévu à la convention tels que:

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

17.01 E) (suite)

- le plan d'assurance vie/santé
- le plan dentaire.
- le plan de pension.

L'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié doit les rembourser dès son retour au travail ou permettre à l'Employeur de prélever cesdits frais en un ou plusieurs versements, après entente avec l'Employeur.

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

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

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard neuf (9) mois après la fin de la grossesse.

Durant un tel permis d'absence, l'Employeur est responsable du maintien des avantages du programme de sécurité sociale prévus à la convention tels que:

- le plan d'assurance vie/santé
- le plan dentaire
- le plan de pension

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 Continuité de salaire pour congé occasionnel

Ce bénéfice s'adresse au salarié régulier absent du travail pour cause de maladie, accident ou autres motifs non couverts par d'autres clauses de la convention.

A tous les ans au 1er janvier, l'Employeur accorde au salarié régulier des heures de congé occasionnel qui sont allouées selon les critères suivants:

<u>Salarié régulier</u>	<u>Nombre d'heures de congé occasionnel</u>
Moins de douze (12) mois	Un minimum de vingt-quatre (24) heures après trois (3) mois de service et par la suite huit (8) heures additionnelles pour chaque mois de service additionnel jusqu'à un maximum de soixante-douze (72) heures après neuf (9) mois de service.
Douze (12) mois et plus.	Quatre-vingts (80) heures.

Le paiement de cette indemnité d'incapacité occasionnelle est soumis aux conditions suivantes, lesquelles doivent être totalement remplies:

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Le salarié doit prévenir son gérant de rayon ou son remplaçant d'une telle absence avant l'heure à laquelle il doit normalement commencer sa journée de travail ou aussitôt que possible le premier jour de son absence et il doit donner les renseignements suivants:

- 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;
- c) dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir l'Employeur ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance et l'Employeur peut limiter le nombre de salariés d'un même rayon qui désirent prendre un tel congé en même temps.

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

Le ou vers le 15 décembre de chaque année, les heures de congés occasionnels non utilisées pendant la période du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours sont payées aux salariés réguliers.

Si un salarié régulier termine son emploi au sens de la clause 5.02, tous les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ. Cependant, un salarié congédié pour vol n'a pas droit audit paiement.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)18.03 Régime d'assurances collectives

Les salariés réguliers et leurs dépendants sont protégés par un régime d'assurances collectives pendant toute la durée de la présente convention.

Le régime d'assurances collectives ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

L'Employeur met à la disposition du salarié copie du livret d'assurances collectives (sommaire).

A compter du 1er février 1983, l'Employeur s'engage à se joindre au Régime d'Assurances Collectives des Employés de Commerce et à contribuer à la Caisse d'Assurances Collectives des Employés de Commerce, la somme de trois pour-cent (3%) du salaire mensuel régulier brut de tous les salariés réguliers qui ont complété trois (3) mois de service continu.

Tous les salariés ci-haut mentionnés doivent s'inscrire au Régime et contribuer également à la Caisse par voie de déduction de salaire, la somme de deux point deux pour-cent (2.2%) de leur salaire hebdomadaire régulier plus un dollar (1,00\$) par semaine pour l'assurance de leurs personnes à charge, s'il y a lieu, ou toute autre somme raisonnable telle que déterminée par le Comité de Fiducie.

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité de travailler dû à un accident de travail, l'Employeur s'engage à payer cent pour-cent (100%) des contributions requises et payables au Régime pendant la durée de la période d'invalidité reconnue.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

- 18.04 A) Si un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.
- B) Un salarié en permis d'absence pour incapacité à court terme ou long terme et qui désire reprendre le travail plus tôt que prévu, il en avise son gérant d'établissement ou son remplaçant avant midi le vendredi précédant la semaine de son retour au travail afin de permettre à l'Employeur de lui remettre son horaire de travail pour la semaine de son retour.
- 18.05 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi ou aux salariés absents pour cause de maladie ou d'accident. L'examen médical de pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauche avec l'Employeur.
- 18.06 A) Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour les heures non travaillées au cours de la journée dudit accident et à cause de ce fait.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (SUITE)

- 18.06 B) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la commission de la Santé et de la Sécurité du Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail.

Le paiement prévu en A) et B) n'a pas pour effet d'affecter les heures de congés occasionnels.

- C) L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande, une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.
- D) Si dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié régulier ne reçoit pas son chèque de la C.S.S.T. à cause de délais administratifs, l'Employeur lui avance un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la C.S.S.T., et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et rembourse l'Employeur de tous les montants reçus.

- 18.07 A) A compter du premier (1) janvier 1985, L'Employeur s'engage à verser à la caisse de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, dix (10) cents par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec.
-

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

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

18.08 A) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail. Le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité ou sa santé, les parties se réservant leurs droits et recours dans un tel cas.

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

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

Les réunions se font durant les heures normales de travail de l'équipe de jour et sans perte de salaire régulier pour les salariés concernés. En aucun cas, l'Employeur n'est tenu de payer du temps supplémentaire pour de telles réunions.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

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

D) Le comité de sécurité et santé:

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

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

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

4° Fait des inspections des lieux périodiquement.

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

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

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

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)18.09 Régime de retraite des Employés de Commerce du Canada.

- A) A compter du 1er janvier 1985, l'Employeur s'engage à contribuer à la Caisse de Retraite de Fiducie des Employés de Commerce, la somme de dix-sept cents (\$0.17) de l'heure au crédit pour service futur.
- B) Les heures travaillées mentionnées dans le paragraphe A) ci-dessus doivent inclure toutes les heures normales payées, les congés statutaires, les vacances et heures d'absence payées par l'Employeur (lesquelles doivent inclure les journées de maladie).
- C) Les cotisations ainsi qu'une liste des salariés pour lesquels ces cotisations ont été payées, le montant hebdomadaire de cotisation pour chaque salarié et le nombre d'heures travaillées ou payées doivent être envoyés par l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant la fermeture de la période comptable de l'Employeur qui est de quatre (4) ou cinq (5) semaines. L'Employeur s'engage à payer les intérêts au taux établi par les fiduciaires de toutes les cotisations non remises dans la période stipulée ci-dessus.
- D) L'Employeur s'engage à signer tous les documents nécessaires en vue de son adhésion à la Caisse et au Régime y compris la Convention de Participation, la Convention de Fiducie et tout autre document demandé par les fiduciaires du Régime de Retraite des Employés de Commerce.

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.

L'Employeur a droit d'exiger du salarié:

- a) une preuve qu'il était présent comme juré;
- b) une preuve des jours qu'il était présent et des heures qu'il était présent.

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

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES20.01 A) Buanderie et uniformes

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

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

- B) L'Employeur met à la disposition du salarié travaillant au service à l'automobile, des vêtements adéquats pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ce salarié des imperméables.

De plus, l'Employeur fournit des vêtements adéquats et nécessaires au travail dans le congélateur et/ou dans les rayons réfrigérés.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.02 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 le nombre d'heures minimum stipulé par la loi électorale applicable.
- 20.03 L'Employeur fournit gratuitement, à proximité de l'établissement, un stationnement pour la voiture du salarié durant ses heures de travail, dans les sections désignées par lui.
- 20.04 L'Employeur maintient une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant le salarié contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre lui dans l'exercice de ses fonctions.
- 20.05 Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié.
- 20.06 L'Employeur fournit au caissier une carquette de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.
- 20.07 L'Employeur doit assurer de façon adéquate la protection des effets personnels du salarié au travail. Il doit fournir une case pour les effets personnels du salarié (maximum deux (2) salariés par case). Cette case peut être verrouillée par un cadenas fourni par les usagers.
- Le délégué d'Union possède une (1) case individuelle pour ses effets personnels. Cette case peut être verrouillée par un cadenas fourni par l'usager.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)20.08 Salle de repos

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

- B) L'Employeur équipe la salle de repos d'un four micro-ondes.

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

20.10 Aucun salarié n'est responsable de tout déficit ou erreur dans le contenu de sa caisse enregistreuse à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement le contenu et les reçus journaliers au début et à la fin de la période quotidienne de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant sa période quotidienne de travail.

Aucun salarié n'est responsable de tout déficit ou erreur dans le contenu de la caisse enregistreuse lorsque la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse durant la période quotidienne de travail du salarié à moins que le salarié ait l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.11 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne reçoit pas de mesure disciplinaire pour ce fait.
- 20.12 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dûs sont payés à ses ayants droit.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 A) Cette convention entre en vigueur à compter du 30 septembre 1984 et elle demeure en vigueur jusqu'au 30 septembre 1986.
- B) Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.
- 21.02 Toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.
- Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.
- Durant une grève ou lockout, l'Employeur doit maintenir en vigueur tous les avantages du régime d'assurances collectives prévus en "18.03".

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.03 Pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni autre arrêt ou ralentissement de travail.

SIGNE A LACHUTE, CE 10 ième JOUR DU MOIS DE ~~decembre~~ DE L'AN MIL-NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE (1984).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Michel Joanne

Super Marché Joanisse
Lachute IGA

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Raymond
André Jancourt
Josée Gagné

Union des Employés de Commerce, Local 500, Travailleurs Unis de l'Alimentation et de Commerce

CODE # REG.	DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS
.1	<u>CAISSIER - EMBALLEUR DE VIANDE ET/OU FRUITS ET LEGUMES</u>	30/09/84	314.91	330.40	335.56	340.73	351.05	361.38	376.86	397.51	428.49		
		30/09/85	325.14	341.00	346.47	351.80	362.46	373.12	389.11	410.43/	442.41		
.2	<u>COMMIS SERVICE - EPICERIE ET/OU FRUITS ET LEGUMES</u>	30/09/84	325.24	335.56	340.73	345.89	356.21	361.68	376.86	382.00	397.51	418.16	449.10
		30/09/85	335.81	346.47	351.80	357.13	367.79	373.12	389.11	394.44	410.43	432.00	463.73
.3	<u>BOUCHER</u>	30/09/84	340.73	354.10	359.31	364.47	369.64	374.80	385.12	395.40	405.77	416.01	470.82
		30/09/85	351.80	365.66	370.99	376.32	381.65	386.98	397.64	408.30	418.96	429.62	486.12
.4	<u>COMMIS BUREAU ET/OU CHEF-CAISSIER</u>	30/09/84	449.14										
		30/09/85	463.73										
	Exclusif au salarie regulier Il y a au moins un (1) salarie classifie dans l'etablissement												
.4-1	<u>RESPONSABLE DE LA CHARCUTERIE</u>	30/09/84	456.00	475.98	481.00	486.30							
		30/09/85	470.82	491.45	496.78	502.00							
	Exclusif au salarie regulier Il y a au moins un (1) salarie regulier classifie dans l'eta- blissement.												

CODE # REG.	DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS
.5	<u>GERANT-EPICERIE</u>												
	Exclusif au salaire regulier. Il y a au moins un (1) salaire classifie dan l'etablissement.												
	De 0 à 29,999.00\$	30/09/84	497.67		30/09/85	513.84							
	De 90 000.00\$ et plus	30/09/85	505.93		30/09/85	522.37							
.6	<u>GERANT FRUITS ET LEGUMES</u>												
	Exclusif au salaire regulier. Il y a au moins un (1) salaire classifie dans l'etablissement.												
	De 0 à 7,999.00\$	30/09/84	497.67		30/09/85	513.84							
	De 8,000.00\$ et plus	30/09/85	505.93		30/09/85	522.37							

CODE # REG.	DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS	27 MOIS	30 MOIS
.7	<u>GERANT-VIANDE</u>											
	Exclusif au salaire regulier. Il y a au moins un (1) sala- rie classifie dan l'etablis- sement.											
	De 0 à 6,999.00\$	30/09/84	493.54			30/09/85	509.57					
	De 7,000.00\$ à 13,999.00\$	30/09/84	500.76			30/09/85	517.04					
	De 14,000.00\$ à 21,999.00\$	30/09/84	516.25			30/09/85	533.03					
	De 22,000.00\$ et plus	30/09/84	526.58			30/09/85	543.69					

***LE PREPOSE AUX CLEFS DE NUIT RECOIT UNE PRIME DE DIX DOLLARS (10,00\$) PAR SEMAINE.

CODE # T.P.	DESCRIPTION DES CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE	DEBUT	3 MS	6 MS	9 MS	12 MS	15 MS	18 MS	21 MS	24 MS	27 MS	30 MS	33 MS	36 MS
.01	COMMIS JUNIOR (Aide-Caissier)	30/09/84	7.28	7.43	7.59	7.90	8.16	8.31	8.47	8.62	8.78	8.93	9.08	9.24	9.81
		30/09/85	7.52	7.68	7.84	8.16	8.42	8.58	8.74	8.90	9.06	9.22	9.38	9.54	10.13
.02	COMMIS EPICERIE ET/OU FRUITS ET LEGUMES ET/OU CAISSIER ET/OU EMBALLEUR VIANDE ET/OU FRUITS ET LEGUMES	30/09/84	7.54	7.85	8.00	8.31	8.57	8.72	8.88	9.03	9.19	9.34	9.50	9.96	10.48
		30/09/85	7.78	8.10	8.26	8.58	8.85	9.01	9.17	9.33	9.49	9.65	9.81	10.29	10.82
.03	<u>BOUCHER</u>	30/09/84	8.96	9.32	9.46	9.59	9.73	9.86	10.14	10.41	10.68	10.95	12.39		
		30/09/85	9.25	9.63	9.77	9.90	10.04	10.18	10.47	10.75	11.02	11.31	12.79		

ANNEXE "B"AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE1° Augmentations salariales effectives le 30 septembre 1984A) Salariés réguliers:

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 30 septembre 1984, reçoit une augmentation de trois point vingt-cinq pourcent (3.25%) par semaine et ce, rétroactivement pour la période du 30 septembre 1984 à la signature de la présente convention et continue de progresser à l'intérieur de l'échelle de salaires de sa classification, s'il n'est pas au taux maximum.

B) Salariés à temps partiel:

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur au 30 septembre 1984, reçoit une augmentation de trois point vingt-cinq pourcent (3.25%) l'heure et ce, rétroactivement pour la période du 30 septembre 1984 à la signature de la présente convention pour toutes ses heures travaillées et continue de progresser à l'intérieur de l'échelle de salaire de sa classification, s'il n'est pas au taux maximum.

2° Augmentations salariales effectives le 30 septembre 1985A) Salariés réguliers:

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 30 septembre 1985, reçoit une augmentation de trois point vingt-cinq pourcent (3.25%) par semaine et continue de progresser à l'intérieur de l'échelle de salaires de sa classification, s'il n'est pas au taux maximum.

B) Salariés à temps partiel:

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur au 30 septembre 1985, reçoit une augmentation de trois point vingt-cinq pourcent (3.25%) l'heure pour toutes ses heures travaillées et continue de progresser à l'intérieur de l'échelle de salaire de sa classification, s'il n'est pas au taux maximum.

ANNEXE "C"FORMULE DE DISPONIBILITE POUR SALARIE A TEMPS PARTIEL

ETABLISSEMENT: _____

NOM DU SALARIE: _____ TEL: _____

CLASSIFICATION: _____

RAYON: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

ASSURANCE-SOCIALE: _____

DATE DE REMISE A L'EMPLOYEUR: _____

DATE EFFECTIVE DE LA PRESENTE DISPONIBILITE: _____

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI

N.B. Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un X.

Le salarié à temps partiel indique une journée complète non disponible par un 0.

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 sa journée.

Signature du salarié: _____

COPIES:
A l'Employeur
(initiales)

Au délégué
(initiales)

Au salarié
(initiales)

5804-0

CT-85-03-M-071

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-19273-01

AFFAIRE: MD-109-02-85

MONTREAL, le 7 mars 1985

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
Local 500 (AIEC)
1405, boul. Henri-Bourassa Ouest
Suite 100
MONTREAL (Québec)
H3M 3B2

ASSOCIATION ACCREDITEE

- et -

SUPERMARCHE JOANISSE DE LACHUTE INC.
370, rue Principale
LACHUTE (Québec)
J8H 2Z8

(Auparavant: Super Marché Joanisse
Lachute IGA)

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée
le 4 mars 1976, et modifiée le 2 juin 1980, l'association
accréditée représente:

*"Tous les employés salariés au sens
du Code du travail, à l'exception
du gérant du magasin, des personnes
ayant un rang supérieur à celui de
gérant de magasin"*

DE: DAGENAI SUPER MARCHE INC.

VU la requête en amendement soumise le
30 janvier 1985 par l'employeur pour que sa nouvelle
désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT

qu'aucune observation n'a été présentée
au commissaire général du travail à
l'égard de cette requête suivant le
Règlement sur l'exercice du droit
d'association;

.../2

'85 MAR -7 -9 :21

CONSIDERANT

que le changement proposé n'a pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS,

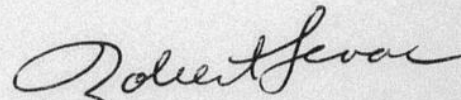
le soussigné

MODIFIE

l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'employeur en celle de:

"SUPERMARCHÉ JOANISSE DE LACHUTE INC."
370, rue Principale
LACHUTE (Québec)
J8H 2Z8.

/cg



Robert LEVAC
Commissaire général du travail