

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☒ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		N-19433-01
Date	Signature 01-06-25	Reception 01-07-03	Durée	Du 01-04-24	Au 02-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 21	

Association	Employeur
☒ Déposant ☐ Union des Employés de Commerce local 500 UPOW Atte M. Thomas Kukovica 1405 Henri-Bourassa ouest, ste 100 Montréal, Qué. H3M 3B2	☐ Déposant ☐ Supermarché Mercier Inc 50 - 51 ^{ème} avenue Est LaSalle, Qué. J9E 1K9

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail."

Région	Activité	Affiliation
08-03	626 (g)	10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques
1. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association. 2. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association. 3. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association. 4. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association. 5. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association. 6. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association. 7. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association. 8. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association. 9. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association. 10. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association. 11. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association.
Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Henri Proulx</i> Date: 01-08-06

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

003(080)

COPIE 4

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

ou ses successeurs,

détenant une charte de l'Union
Internationale des Travailleurs
Unis de l'Alimentation et de
Commerce, affiliée à F.A.T., C.O.I.,
C.T.C., F.T.Q., C.T.M.

comme partie d'autre part,

ci-après appelée «L'UNION»

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

PAR MESSAGEUR

06384-2

19433-01

1981 - 1982

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

SUPERMARCHE MERCIER INC.

ayant sa place d'affaires au
50 5ième Avenue Est
LaSarre, Québec
J9Z 2B2

comme partie d'une part

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

ou ses successeurs,

ET:

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

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

ou ses successeurs,

détenant une charte de l'Union
Internationale des Travailleurs
Unis de l'Alimentation et de
Commerce, affiliée à F.A.T., C.O.I.,
C.T.C., F.T.Q., C.T.M.

comme partie d'autre part,

ci-après appelée «L'UNION»

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

PAR MESSAGEUR

'81 JUL - 3 11 14

TABLE DES MATIERES

	PAGE
RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE.....	
INTERPRETATION DES TERMES.....	
NOTES.....	
ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE III ADHESION SYNDICALE.....	4
ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES.....	6
ARTICLE V ANCIENNETE.....	9
ARTICLE VI DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.....	16
ARTICLE VII PROCEDURE DE GRIEFS.....	17
ARTICLE VIII ARBITRAGE.....	19
ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE X PAUSE ET REPAS.....	23
ARTICLE XI TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	24
ARTICLE XII SALAIRES.....	27
ARTICLE XIII PRIMES.....	29
ARTICLE XIV VACANCES PAYEES.....	29
ARTICLE XV CONGES STATUTAIRES.....	32
ARTICLE XVI CONGES SOCIAUX.....	34
ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE.....	35
ARTICLE XVIII SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE.....	36
ARTICLE XIX FONCTIONS DE JURE.....	38
ARTICLE XX CLAUSES GENERALES.....	38
ARTICLE XXI DUREE DE LA CONVENTION.....	40
ANNEXE «A» CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DU GARDIEN DE NUIT.....	41
ANNEXE «B» ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES.	42
ANNEXE «C» AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTI- VITE.....	44
ANNEXE «D» RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES...	47

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'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 compromettre ce droit.

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, i.e., pour quarante (40) heures de travail par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine.

D) Etablissement:

Magasin ou marché d'alimentation exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

E) Promotion:

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

F) Rétrogradation:

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

G) Jour:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jours ouvrables:

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

I) Mise à pied: (salarié régulier)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier due à des motifs économiques.

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

Pour le salarié à temps partiel, celui-ci est considéré en «mise à pied» lorsque pendant trois (3) semaines complètes consécutives, aucune heure de travail n'est disponible pour lui.

NOTES

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

A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.
- B) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.
- C) Aucune disposition de cette convention collective ne peut venir en contradiction avec aucune loi.
- D) Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel et la langue de travail officielle est le français pour toute communication parlée et/ou écrite entre l'Employeur et les salariés.
- E) Les titres des articles et les sous-titres des clauses sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

«Tous les salariés au sens du Code du Travail»

B) Les départements dont on fait mention dans la présente convention collective sont au nombre de quatre (4) et sont énumérés ci-bas:

- 1) département des viandes;
- 2) département des fruits et légumes;
- 3) département de l'épicerie;
- 4) département des caisses;

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

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

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

1.04 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail dans l'établissement à l'exception des personnes suivantes:

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

Le gérant de l'établissement, propriétaire(s) direct(s) et les fournisseurs de produits laitiers, gâteaux et/ou boulangerie, liqueurs et bières, les représentants de Fire Co. ou son remplaçant.

Un représentant (vendeur) peut vérifier les codes de ses produits et faire occasionnellement du ré-enlignement d'étalage mais ne peut remplir les étalages.

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

1.06 Si l'Employeur est fautif en regard des clauses 1.04 et 1.05, il doit calculer au taux de dix dollars (\$10.00) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le département où le travail a été accompli.

1.07 Si une clause ou partie de clause de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties en négocient une autre.

1.08 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 dans l'établissement régi par cette convention.

Le délégué et l'assistant-délégué peuvent porter leur bouton d'Union au travail.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur de diriger son entreprise et son personnel:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
 - c) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner pour cause juste et suffisante;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariés;
 - e) généralement administrer son entreprise et d'exercer toutes les fonctions qui ne sont pas spécifiquement régies ou limitées par la présente convention collective;
 - f) aucun règlement de l'Employeur ne peut être injuste ou discriminatoire;
 - g) les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils sont la cause de mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon injuste et/ou discriminatoire.
- 2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouvel emploi et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question est renvoyée à l'arbitrage ainsi que prévu à l'article VIII de la présente convention pour qu'un arbitre puisse rendre une décision juste en regard à l'application de ce nouvel emploi.
- 2.03 Lors de la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques,

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03 (suite)

une période de recyclage raisonnable est accordée au salarié concerné.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 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 paye.
- 3.03 A) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage de la façon prescrite par l'Union et à la remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- B) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisation.
- C) La période d'initiation de l'Union définie en «A» n'a pas pour effet d'éliminer et/ou remplacer la période de probation de l'Employeur tel que mentionné en 5.01 B).

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15^e) jour suivant la fin de la période de quatre (4) semaines tel qu'établie entre les parties.
- Un spécimen dudit rapport de contributions syndicales apparaît à l'annexe «D» de la convention collective.
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant informe tout nouveau salarié du nom du délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.
- 3.07 Si un vote est décrété par l'union des Employés de Commerce, Local 500, T.U.A.C. - U.F.C.W., pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de 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.
- Le salarié doit obtenir la permission de l'Employeur avant de quitter son poste lors de la tenue d'un tel vote.
- 3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

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

Les parties coopèrent afin de limiter ces visites à un minimum de temps et faire en sorte que les salariés soient dérangés le moins possible dans leur travail.

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

- B) Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande par écrit, le salarié peut continuer à bénéficier des avantages sociaux prévus à la présente convention, à la condition que l'Union rembourse à l'Employeur périodiquement et sur présentation d'états de compte à cet effet, les montants qu'il lui en coûte pour le maintien de tels avantages.

- 4.03 Le délégué ou l'assistant-délégué de l'Union de l'établissement peut obtenir un maximum de dix (10) jours d'absence sans solde par an, pour assister aux activités syndicales suivantes: cours, congrès et réunions syndicales. Ces permis d'absence ne sont jamais accordés durant:

- a) la semaine précédant une fête payée ou légale;

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 (suite)

b) la période entre le premier décembre et le quinze janvier.

L'Union fait sa demande au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré.

4.04 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges qu'un délégué. Cependant, le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué.

Le terme délégué d'Union ne peut être interprété comme étant l'Union accréditée.

4.05 L'Employeur convient que le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter de problèmes de relations de travail.

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

Il est entendu que le délégué d'Union doit aviser son gérant de département avant de quitter son travail.

Le tout se fera à des heures permettant le moins de dérangement possible pour la bonne marche des opérations.

Un délégué d'Union ne doit en aucun cas abuser de ses droits et privilèges de délégué et l'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à priver le délégué d'effectuer son travail.

4.06 Les deux parties conviennent de reconnaître le délégué d'Union et l'assistant-délégué à agir aussi

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALE (suite)

4.06 (suite)

bien au nom des salariés à temps partiel qu'en celui des salariés réguliers.

4.07 Il est convenu que le comité de négociations, tel que spécifié à la clause «4.12» de la présente convention, représente et les salariés à temps partiel et les salariés réguliers.

4.08 L'Union convient que seul les salariés réguliers ayant au moins neuf (9) mois d'ancienneté au service de l'Employeur, peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

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

4.10 A) Les salariés ne subissent aucune discrimination en raison des fonctions syndicales qu'ils exercent en conformité avec la présente convention collective.

B) Le délégué d'Union et assistant-délégué ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel ils sont qualifiés.

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

1) avis d'élection - résultats d'élection - nomination d'officiers;

2) avis de réunion ou d'assemblée;

3) avis d'activités sociales ou récréatives.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

- 4.12 Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un (1) salarié membre de l'unité de négociation de l'établissement.

Les heures de travail perdues par le salarié, causé par les rencontres de négociation, sont payées par l'Union.

Le salarié de l'Employeur membre du comité de négociation maintient sa programmation de travail habituelle durant les négociations. Ceci ne s'applique pas lors d'un grève ou d'un lock-out.

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

- 4.14 L'Employeur s'engage à défrayer:

- a) cinquante pourcent (50%) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective.
- b) Vingt dollars (\$20.00) pour l'imprimerie et la mise en page de la convention collective sous forme de livret.

L'Union s'engage à faire imprimer ledit livret dans un délai raisonnable.

- 4.15 Le lock-out, la grève, l'arrêt de travail et le ralentissement de travail sont prohibés pendant toute la durée de la convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 A) L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu pour le compte de l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage à l'établissement d'alimentation, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.01 B) Il est entendu que les quarante (40) 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 collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.
- C) L'ancienneté d'un salarié est maintenue pendant une absence prévue par la présente convention et/ou autorisée par l'Employeur. Durant une telle absence, le salarié peut continuer à bénéficier des avantages sociaux prévus à la convention pourvu qu'il paie à l'Employeur, périodiquement et sur présentation des comptes à cet effet, les montants qu'il lui en coûte pour assurer la continuation de tels bénéfices.
- 5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- 1) s'il est congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de grief ou d'arbitrage;
 - 2) s'il met fin volontairement à son emploi;
 - 3) s'il a été mis à pied pendant une période continue de plus de six (6) mois. «Mise à pied» au présent paragraphe signifie aucune heure de travail.
 - 4a) si un salarié régulier s'absente de son travail plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs, sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir;
 - b) si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) semaines consécutives sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

5) s'il fait défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable ou ait été approuvé par l'Employeur. Ce rappel est fait par lettre recommandée avec copie à l'Union.

5.03 A) Dans les cas de réduction du personnel, mise à pied et rappel, l'Employeur convient de reconnaître le principe de l'ancienneté en autant que le salarié possède les qualifications normales requises pour remplir le poste. Les noms des salariés mis à pied restent inscrits sur la liste d'ancienneté pendant six (6) mois pour le maintien du rappel au travail et autres droits et privilèges. S'il a une raison justifiable, le salarié ne se voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur en autant qu'ils possèdent les qualifications normales requises pour remplir le poste.

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

5.04 A) Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis d'une (1) semaine ou est payé une (1) semaine à la place du préavis; dans le cas d'un salarié régulier ayant plus d'un (1) an d'ancienneté, le préavis ou la paye à la place du préavis est de deux (2) semaines.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant qui doivent recevoir copie du préavis. Cette clause ne s'applique pas dans les cas de feu ou d'inondation.

- 5.05 Un salarié régulier mis à pied pour moins de six (6) mois par suite d'un manque de travail maintient son statut de régulier durant sa mise à pied et tous les privilèges applicables qui en découlent et a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et ce dans l'établissement de l'Employeur. Il conserve son ancienneté de régulier pour un rappel et possède un droit prioritaire pour toutes les heures de travail disponibles à temps partiel, ainsi que son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum. A la fin de cette période maximum de six (6) mois, le salarié concerné est soumis aux mêmes conditions de travail que les autres salariés à temps partiel et son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage.

- 5.06 A) Dans tous les cas de poste vacant, nouveau poste ou promotion, l'Employeur affiche le poste ouvert durant une période de sept (7) jours afin de permettre aux salariés intéressés de postuler en soumettant leur candidature par écrit au gérant de l'établissement.

Copie de l'affichage est remise au délégué le jour de l'affichage.

- B) L'Employeur remet au délégué une copie des candidatures reçues.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.06 C) L'ancienneté est prise en considération par l'Employeur pour le choix du candidat en autant que le salarié possède les qualifications normales pour remplir le poste.
- D) Un avis indiquant le nom et la date d'ancienneté de la personne choisie est affiché dans l'établissement pendant sept (7) jours dont copie au délégué d'Union. Tout grief concernant cette nomination doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les dix (10) jours de la fin de l'affichage du nom de la personne choisie. Un tel grief ne peut être fait que par un salarié qui a préalablement postulé le poste en conformité avec le paragraphe A).
- E) Si aucun salarié n'est jugé satisfaisant ou si aucune candidature n'est reçue, l'Employeur peut assigner temporairement, par ordre inverse d'ancienneté dans la classification concernée un salarié dans un poste vacant, sauf le cas du poste de gérant de département où l'Employeur peut assigner une personne de son choix, pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines dans un tel cas, l'Employeur peut combler le poste vacant par un candidat de l'extérieur.
- Il est convenu que durant la période à laquelle un salarié est assigné temporairement en vertu du présent paragraphe à un poste pour lequel il n'a pas postulé ou pour lequel l'Employeur l'a jugé insatisfaisant, ce salarié ne reçoit aucun avis disciplinaire pour le seul motif qu'il ne remplit pas les exigences normales de la fonction à laquelle il est assigné.
- F) Lorsque le poste est comblé de façon permanente, le salarié ainsi assigné temporairement est retourné à son ancienne fonction.
- G) Si la procédure prévue au présent article n'est pas suivie, un grief peut être fait en tout temps. Un salarié qui refuse de poser sa candidature sur un poste vacant et/ou promotion ne perd pas son droit de postuler pour un autre poste vacant et/ou promotion.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.07 Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion et est soumis aux règles de l'article «5.06».
- 5.08 Au cours du mois de février de chaque année, l'Employeur affiche dans l'établissement, deux (2) listes d'ancienneté dont il transmet copie à l'Union:
- une liste pour tous les salariés à temps partiel;
 - une liste pour tous les salariés réguliers.
- Ces listes comportent les renseignements suivants:
- nom et prénom au complet du salarié;
 - sa date d'ancienneté;
 - sa classification;
 - son numéro d'assurance sociale.
- 5.09 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction qu'il convoite. Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier; son ancienneté est alors déterminée par sa date d'embauchage. De plus, son salaire est celui de salarié régulier qu'il avait au moment de son changement de statut au prorata des heures travaillées ou le maximum de la classification qu'il remplit à titre de salarié à temps partiel (soit le plus bas des deux). Enfin, il est entendu que ce salarié ne peut pas redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.
- 5.10 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minima suivants:

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 (suite)

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

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

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

C) Les salariés à temps partiel ont préséance sur un candidat de l'extérieur pour une promotion à un poste de salarié régulier à condition qu'il possède les qualifications normales requises pour remplir le poste.

D) Le salarié à temps partiel qui devient régulier n'a pas l'obligation de compléter à nouveau une période de probation s'il a déjà fait sa période de probation à titre de salarié à temps partiel. L'ancienneté d'un tel salarié est déterminée de la façon suivante:

il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec un maximum de dix-huit (18) mois d'ancienneté et tous les droits et avantages que cela comporte.

Exemple: un salarié à temps partiel ayant travaillé du 1^{er} janvier au 1^{er} juillet de la même année, soit six (6) mois, a comme régulier trois (3) mois d'ancienneté accumulée.

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

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 A) L'Employeur convient que le délégué d'Union ou, en son absence, l'assistant-délégué est présent quand un membre de l'unité de négociations est réprimandé officiellement. Un avis est rédigé par le gérant de l'établissement seulement.

Une copie de l'avis de réprimande est remise au salarié et une autre est remise au délégué d'Union en même temps.

- B) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit de suspension ou de congédiement.
- C) Tout avertissement écrit doit être remis au salarié concerné dans les quinze (15) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits qui en font l'objet. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis écrit au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il lui remet alors dans les cinq (5) jours suivant le retour au travail du salarié. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.
- D) Tout avis de suspension doit indiquer les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

- 6.02 A) La rétrogradation d'un salarié doit être précédée d'un avis d'une (1) semaine à cet effet et est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

- B) La rétrogradation ne peut être appliquée comme mesure disciplinaire.

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

- 6.03 Le congédiement d'un salarié est précédé d'une rencontre entre l'Employeur, le délégué d'Union et le salarié concerné, sauf faute grave.
- 6.04 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 6.05 A) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case, sans sa présence et celle du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.
- B) Aucun interrogatoire n'est autorisé, permis ou toléré par l'Employeur ou autre personne, dans un établissement, sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.
- 6.06 A) Aucune plainte ou avertissement écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois et plus.
- B) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'application de la présente convention collective et/ou discrimination et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

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

7.03 Deuxième étape: par écrit au directeur général de l'établissement

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

- 7.04 A) Il est convenu que l'Employeur et l'Union peuvent soumettre des griefs à l'étape de leur choix et que l'Union peut en tout temps se substituer au salarié.
- B) Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief.
- C) Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis au président de l'Union ou à son délégué qui a vingt et un (21) jours calendrier pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Employeur.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.04 D) Dans les cas où un salarié se sent lésé parce qu'il ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de cinq (5) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.
- 7.05 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Si le grief n'est pas réglé suite à la décision rendue à la deuxième étape ou l'expiration du délai pour la rendre, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 8.02 dans les trente et un (31) jours, à défaut de quoi le grief est présumé réglé ou abandonné.
- 8.02 La partie qui porte un grief à l'arbitrage en informe l'autre par écrit et propose en même temps trois (3) noms d'arbitres susceptibles d'entendre l'affaire. L'autre partie peut elle-même faire des suggestions. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre dans un délai raisonnable, la partie qui porte le grief à l'arbitrage doit s'adresser au Ministre pour la nomination d'un arbitre.
- 8.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour modifier, altérer ou amender les dispositions de la présente convention collective, sauf en matière disciplinaire où l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

- 8.04 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 8.05 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) Le programme d'heures de travail est établi par l'Employeur, selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- C) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- D) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours.
- E) Les salariés réguliers sont programmés pour cinq (5) jours. Les périodes quotidiennes de travail sont de quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum est de dix (10) heures.
- F) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel est de quarante (40) heures ou moins à faire en cinq (5) jours ou moins.
- G) En aucun cas un salarié à temps partiel ne travaille moins de sept (7) heures par semaine, s'il est programmé et/ou travaille.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.01 H) Les salariés à temps partiel qui sont programmés et/ou travaillent, sont programmés et/ou travaillent des périodes quotidiennes normales de travail de dix (10) heures maximum mais jamais moins de trois (3) heures minimum par jour.
- 9.02 L'Employeur ne peut former qu'une (1) seule équipe de travail soit une (1) «équipe de jour».
- 9.03 A) Le salarié régulier de l'équipe de jour comprend le salarié régulier programmé et/ou qui travaille normalement entre sept heures trente minutes (7:30H) et dix-huit heures quinze minutes (18:15H).
- Cependant, le salarié régulier peut être tenu de travailler un (1) seul soir par semaine après dix-huit heures quinze minutes (18:15H) et ce lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là sa programmation de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente minutes (21:30H).
- B) Le salarié à temps partiel de l'équipe de jour est programmé et/ou travaille normalement entre sept heures trente minutes (7:30H) et dix-huit heures trente minutes (18:30H).
- Cependant, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là sa programmation de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente minutes (21:30H).
- C) Nonobstant les dispositions ci-haut mentionnées, les salariés peuvent, pour une occasion spécifique i.e. prise d'inventaire, être tenus de travailler un deuxième soir après dix-huit heures quinze minutes (18:15H).
- 9.04 Il est convenu qu'aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente minutes (18:30H) les 24 et 31 décembre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.05 A) La programmation de travail est affichée près du poinçon au plus tard à midi (12:00H) le vendredi de chaque semaine, prévoyant l'horaire de travail pour la semaine suivante pour tous les salariés de l'établissement; les salariés sont programmés par groupe de classification dans chaque département. La date et l'heure d'affichage apparaissent sur la programmation.
- B) Aucun changement à cet horaire de travail n'est effectué après dix-sept heures (17:00H) le vendredi.
- Une copie est remise au délégué d'Union à dix-sept heures (17:00H) le vendredi.
- C) Lorsque remise au délégué d'Union, la programmation de travail doit être une copie conforme à l'originale.
- D) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur la programmation 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.
- E) Les salariés réguliers sont programmés séparément des salariés à temps partiel.
- 9.06 Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas ou les temps de repos, retourne à son travail et finit son travail.
- 9.07 Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus pendant huit (8) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de vacances n'excédant pas douze (12) semaines et le remplacement d'une salariée régulière en congé de maternité, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon l'ordre de l'ancienneté. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances ou maternité tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.08 L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés réguliers.
- 9.09 Les heures de travail disponibles, pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponibles chaque semaine en autant que le salarié soit disponible.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS

- 10.01 A) Le salarié de jour a droit à une période d'une (1) heure sans paie pour le dîner et d'une (1) heure sans paie pour le souper s'il travaille le soir.
- B) La période normale 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). Cependant le salarié peut volontairement s'entendre avec l'Employeur pour une autre période de dîner.
- 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).
- D) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas.
- 10.02 A) Le salarié régulier a droit de s'absenter de son poste pour une pause payée 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. Il prend ses pauses à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS (suite)

- 10.02 B) Tout salarié à temps partiel bénéficie de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune (hors de sa zone de travail), pourvu qu'il travaille plus de six (6) heures par jour; si le salarié travaille moins de six (6) heures par jour, il bénéficie d'une pause seulement. En aucun temps, une pause ne doit être accordée dans l'heure qui précède ou suit le commencement ou la fin de la période de travail ni l'heure précédant ou suivant l'heure de repas.
- 10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes avec pleine rémunération.
- 10.04 Autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X, sont accordées sous le principe «le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti pour les pauses».

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 A) Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail.
- B) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de quarante (40) heures et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normales prévus à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).
- Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- Le salarié n'a droit au taux et demi (1 1/2) que s'il fait du travail supplémentaire pendant plus de cinq (5) minutes dans lequel cas, la rétribution du travail est calculée à compter de la première minute de surtemps.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 11.02 A) Toutes les heures de travail effectuées par un salarié le jour de son congé hebdomadaire, sont rétribuées au taux de temps et demi (1 1/2) le taux horaire régulier.
- B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6^e) journée de travail est considérée comme un congé hebdomadaire travaillée et rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2).
- 11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.
- 11.04 Tout travail effectué le dimanche est rétribué au taux double.
- 11.05 L'Employeur s'engage à restreindre le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariés impliqués en sont prévenus aussitôt que possible.
- 11.06 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, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire:
- 1) Pour faire effectuer du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département de l'établissement, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

11.06 1) (suite)

Si l'on obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par la volontariat, des salariés présents sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification, dans un département de l'établissement en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents et ensuite parmi les salariés réguliers présents.

- 2) Lorsque le travail à temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur doit le déterminer clairement le plus tôt possible et il procède de la façon suivante:

Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département 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, les salariés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département de l'établissement, en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.

Dans tous les cas, le temps supplémentaire effectué doit être enregistré sur la programmation du travail, de façon très claire et de manière à ce qu'il ne puisse être confondu avec les heures régulières de travail.

- 11.07 Les salariés ne prennent pas de congé pendant leur horaire de travail normal pour compenser les heures de travail supplémentaires effectuées au cours d'une journée ou d'une semaine.

- 11.08 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire de travail et ce après qu'il a définitivement quitté l'établissement est assuré de trois (3) heures de travail ou de trois (3) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 La liste des classifications et des taux de salaire applicables apparaît à l'annexe «B» qui fait partie de la présente convention. Les augmentations de salaire et la rétroactivité apparaissent à l'annexe «C».
- 12.02 L'adoption de la présente convention n'entraîne pas de réduction de salaire.
- 12.03 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire, le montant brut du salaire, le taux régulier du salarié.
- 12.04 A l'intérieur des classifications, les augmentations de salaires entrent en vigueur le lundi suivant la date anniversaire de l'embauchage ou de la promotion du salarié, selon le cas.
- 12.05 A) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- B) Il est entendu que tout salarié promu à une classification supérieure ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser dans l'échelle à tous les trois (3) ou six (6) mois, le tout selon la période prévue, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.05 C) Il est entendu que le chef de département est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification, qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son département. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un chef de département soit rétribué à un taux supérieur prévu pour sa classification.
- 12.06 Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il remplace ou travaille dans une classification inférieure à la sienne.
- 12.07 A) Le salarié régulier qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou à quinze dollars (\$15.00) par semaine (trois dollars (\$3.00) par jour) maximum soit le plus élevé des deux.
- Le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire ne donne pas à la majoration de salaire ci-haut prévue.
- B) 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 semaine de remplacement.
- 12.08 Aucune retenue ne peut être faite sur la paye d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales.

ARTICLE XIII - PRIMES13.01 Boni de Noël:

L'Employeur convient de payer un boni de Noël à tous les salariés régis par la présente convention collective, le ou avant le 15 décembre:

le salarié qui a douze (12) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours, reçoit un bon d'achat de Mercier Inc. d'une valeur de vingt dollars (\$20.00).

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 Le montant de paye de vacances dû à chaque salarié et la durée de ses vacances sont en conformité avec le tableau suivant, commençant en 1981:

<u>Durée de service continu au 1er mai</u>	<u>Durée et paie de vacances</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service, payable à 4% du total des gains précédant le 30 avril de l'année en cours. (maximum de dix (10) jours).
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines payables à 4% du total des gains du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans	Trois (3) semaines payables à 6% du total des gains du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Douze (12) ans mais moins de vingt (20) ans	Quatre (4) semaines payables à 8% du total des gains du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 (suite)

<u>Durée de service continu</u>	<u>Durée et paie de vacances</u>
Vingt (20) ans et plus	Cinq (5) semaines payables à 10% du total des gains du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continu au 1er mai de chaque année.

14.02 A) La période des vacances durant laquelle l'Employeur est tenu d'accorder les vacances aux salariés qui le désirent s'étend du 15 mai au 30 septembre.

B) La période normale durant laquelle le salarié peut prendre ses vacances s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante.

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

14.04 La période de vacances d'un salarié, s'il le désire, doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier. Cependant, les salariés qui ont plus de trois (3) semaines de vacances et qui veulent les prendre d'un seul trait, doivent être disposés à les terminer avant le 1er juin ou à les commencer après le 15 septembre.

14.05 Les vacances ne sont pas cumulatives.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.06 Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident et toutes autres absences permises par la convention, de moins de six (6) mois.
- Nonobstant ce qui est stipulé plus haut, les vacances de la salariée en congé de maternité ne sont pas affectées pour toute la durée de son congé de maternité.
- Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances le plus tôt possible après son retour au travail après entente entre le gérant et le salarié.
- 14.07 Le salarié qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses vacances.
- 14.08 A) Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement pour l'année en cours de la paie de vacances due au moment de son départ, calculée du 1er mai à la date de son départ, basé sur ses années de service au moment de tel départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon le tableau prévu à l'article «14.01».
- B) Les salariés congédiés pour vol n'ont pas droit aux paiements ci-haut mentionnés. Dans un tel cas, seule l'allocation légale est prise en considération.
- 14.09 Si un congé statutaire prévu à l'article XV survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à un jour de congé payé de plus en remplacement du congé statutaire, soit immédiatement avant ou après sa période de vacances à son choix.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.10 A) L'ancienneté prévaut dans la préparation et l'établissement du programme des vacances. Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances avant les salariés à temps partiel. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'unité de négociation dans chaque département et doit être terminé le 1er avril.
- B) Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.
- C) Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en «A», n'élimine pas le choix du salarié pour programmer le reste de ses vacances.
- 14.11 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.
- 14.12 Les salariés reçoivent leur salaire de vacances avant leur départ pour les vacances.
- 14.13 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

- 15.01 A) Les salariés ont droit aux congés garantis, payés et chômés suivants, sous réserve des dispositions suivantes:

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.01 A) (suite)

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
St-Jean Baptiste
La Confédération
1er lundi du mois d'août
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël

- B) Pour avoir droit au paiement des congés ci-haut mentionnés, le salarié régulier doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.
- C) Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 du total de ses gains de l'année de référence.

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

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

- 15.03 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour du congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures, en quatre (4) jours, au cours d'une semaine comportant un congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédant de trente-deux (32) heures. en quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédant de vingt-quatre (24) heures en trois (3) jours. Un (1) congé équivaut à une (1) journée travaillée de huit (8) heures.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

- 16.01 A) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés trois (3) jours de congé payés lors du décès d'un des parents suivants:

Père	Frère
Mère	Soeur
Fils	Belle-mère
Fille	Beau-père

- B) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants:

Grand-père	Beau-frère
Grand-mère	Belle-soeur
Gendre	Petits-enfants
Bru	

- C) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint.

16.02 Naissance:

Un salarié dont l'épouse donne naissance à un enfant, a droit à un (1) jour entier de congé payé dans les trois (3) semaines de la naissance, après entente entre le salarié et l'Employeur.

- 16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (les personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit au préalable donner un avis à son gérant d'établissement d'au moins quinze (15) jours.

- 16.04 Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel sans solde, s'il se rend aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01) et qui ont lieu à plus de deux cents cinquante (250) kilomètres de son domicile.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.05 Un salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté a droit à un congé chômé et payé d'un (1) jour à son choix, immédiatement avant ou après son mariage.
- 16.06 Dans le cas des congés prévus en 16.01, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 Toute demande de permission personnelle d'absence de moins d'une (1) semaine doit être faite verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant, lui donnant les raisons de la demande d'une telle permission.
- Toute demande de permission personnelle d'absence d'une (1) semaine ou plus doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné et la lettre doit fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission.
- L'autorisation ou le refus d'une telle permission est faite verbalement par le gérant de l'établissement ou son remplaçant dans le premier cas, ou adressé par écrit, au salarié concerné et une (1) copie est remise au délégué d'Union dans le deuxième cas.
- 17.02 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin.
- Dans tous les cas ce congé prend fin au plus tard vingt (20) semaines après la fin de la grossesse.
- A son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle n'avait jamais quitté ce poste.

ARTICLE XVIII - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

18.01 L'Employeur convient de prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité et le bien-être de ses salariés au travail.

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:

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

Incapacité occasionnelle:

Ce terme signifie une absence d'un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

Deux (2) jours par année renouvelable au 1er janvier de chaque année. Une (1) journée équivaut à huit (8) heures.

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

Palement:

- a) le plein montant du salaire brut d'un salarié;
- b) toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année. Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement;
- c) pour tout salarié qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ;
- d) les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiement:

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

ARTICLE XIX - FONCTIONS DE JURE

- 19.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 19.02 Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.
- 19.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales sauf en matière de relation de travail (tribunal du travail, commissaire du travail, arbitrage, etc.) où le salarié est payé par la partie qui l'assigne.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES20.01 Buanderie et Uniformes:

L'Employeur s'engage à fournir gratuitement en quantité raisonnable et suffisante les uniformes, vêtements nécessaires à l'accomplissement normal du travail et/ou prévu par les réglementations de l'Employeur et de payer les frais de blanchissage et de nettoyage de ces articles, à moins de spécification contraire dans cette convention collective.

Les uniformes des salariés fournis par l'Employeur sont entretenus et nettoyés par le salarié.

- 20.02 Les salariés emploient avec un soin raisonnable ces vêtements ou uniformes et uniquement aux fins pour lesquelles l'Employeur les mets à leur disposition.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi applicable pour le vote.
- 20.04 Le pourboire n'est pas défendu et il est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié.
- 20.05 Lorsque, pour effectuer leur travail, les salariés doivent se tenir constamment debout sur des surfaces dures, l'Employeur est tenu de leur fournir des carpettes d'une matière élastique pour recouvrir le plancher.
- 20.06 Aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié à moins que l'Employeur fasse la preuve que la plainte est justifiée et que le plaignant soit identifié.
- 20.07 Caisse d'Economie:
L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient faire partie de la caisse d'économie des Employés de Commerce, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la caisse d'économie aux mêmes dates que les montants perçus pour les retenues syndicales.

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.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective entre en vigueur le 24 avril 1981 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982.

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

SIGNE A LASARRE, CE 25^{ième} JOUR DU MOIS DE juin DE
L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-UN.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

[Signature]

Supermarché Mercier Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

[Signature]
Marius Lambert
[Signature]

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

ANNEXE «A»CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DU GARDIEN DE NUIT

Toutes les conditions de travail prévues à la convention collective s'appliquent au gardien de nuit en considérant les amendements particuliers suivants:

- 9.02 Le gardien de nuit est considéré sur une équipe particulière.
- 9.03 Le salarié peut être programmé pour travailler entre dix-sept heures (17:00H) et six heures (6:00H).

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE T.P.	REG.	CLASSIFICATIONS	EFFECTIF EFFECTIF	LE LE	REG. T.P.	DEBUT DEBUT	ANCIENNETE							
							3 MOIS	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	42 MOIS
.01	1)	<u>COMMIS JUNIOR:</u> (AIDE-CAISSIER) TOUT SALARIÉ QUI EMBALLE LES COMMANDES À LA CAISSE, PORTE LES COMMAN- DES À L'AUTO, FAIT LE TRI DES BOUTEILLES VIDES ET EXÉCUTE OCCASIONNELLEMENT DU NETTOYAGE, OCCASIONNEL- LEMENT PLACE DE L'ÉPICERIE.	24/04/81 24/04/81	REG. T.P.	165.00 4.30	4.40	170.00 4.50	180.00	190.00	200.00	210.00	220.00	230.00	240.00
			01/03/82 01/03/82	REG. T.P.	195.00 4.80	4.90	200.00 5.00	210.00	220.00	230.00	240.00	250.00	260.00	270.00
			01/09/82 01/09/82	REG. T.P.	221.00 5.55	5.65	226.00 5.75	236.00	246.00	256.00	266.00	276.00	286.00	296.00
.02	2)	<u>COMMIS B:</u> 1) PRÉPOSÉ À L'EMBALLAGE DES VIANDES ET/OU DES FRUITS ET LÉGUMES. 2) PRÉPOSÉ AU DÉPARTEMENT DES CAISSES ET PLACE DE L'ÉPICERIE OCCASIONNEL- LEMENT.	24/04/81 24/04/81	REG. T.P.	175.00 4.40		180.00 4.50	190.00	200.00	210.00	220.00	230.00	240.00	
			01/03/82 01/03/82	REG. T.P.	205.00 5.15		210.00 5.25	220.00	230.00	240.00	250.00	260.00	270.00	
			01/09/82 01/09/82	REG. T.P.	231.00 5.90		236.00 6.00	246.00	256.00	266.00	276.00	286.00	296.00	
.03	3)	<u>COMMIS A:</u> 1) PRÉPOSÉ AU TRAVAIL GÉNÉRAL DANS LE DÉPARTEMENT DE L'ÉPICERIE 2) PRÉPOSÉ AU TRAVAIL GÉNÉRAL DANS LE DÉPARTEMENT FRUITS ET LÉGUMES.	24/04/81 24/04/81	REG. T.P.	185.00 4.62		195.00 4.87	205.00 5.12	215.00 5.37	225.00 5.62	235.00 5.87	245.00 6.12	255.00 6.37	260.00 6.50
			01/03/82 01/03/82	REG. T.P.	215.00 5.37		225.00 5.62	235.00 5.87	245.00 6.12	255.00 6.37	265.00 6.62	275.00 6.87	285.00 7.12	290.00 7.25
			01/09/82 01/09/82	REG. T.P.	241.00 6.02		251.00 6.28	261.00 6.53	271.00 6.78	281.00 7.03	291.00 7.28	301.00 7.53	311.00 7.78	315.00 7.87
.04	4)	<u>BOUCHER:</u> TOUT SALARIÉ QUI UTILISE RÉGU- LIÈREMENT UNE SCIE OU UN COU- TEAU POUR COUPER LA VIANDE.	24/04/81 24/04/81	REG. T.P.	190.00 4.75		200.00 5.00	210.00 5.25	220.00 5.50	230.00 5.75	240.00 6.00	250.00 6.25	260.00 6.50	275.00 6.87
			01/03/82 01/03/82	REG. T.P.	220.00 5.50		230.00 5.75	240.00 6.00	250.00 6.25	260.00 6.50	270.00 6.75	280.00 7.00	290.00 7.25	305.00 7.62
			01/09/82 01/09/82	REG. T.P.	246.00 6.15		256.00 6.40	266.00 6.65	276.00 6.90	286.00 7.15	296.00 7.40	306.00 7.65	316.00 7.90	341.00 8.53

ANNEXE «B»

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE T.P. REG.	CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT DEBUT	ANCIENNETE								
					3 MOIS	3 MOIS 6 MOIS	6 MOIS 12 MOIS	9 MOIS 18 MOIS	12 MOIS 24 MOIS	15 MOIS 27 MOIS	18 MOIS 30 MOIS	21 MOIS 33 MOIS	24 MOIS 36 MOIS
5)	<u>GERANT DU DEPARTEMENT DE L'EPICERIE</u>	24/04/81	REG.	280.00			300.00		315.00				
		01/03/82	REG.	310.00			330.00		345.00				
		01/09/82	REG.	336.00			356.00		371.00				
6)	<u>GERANT DU DEPARTEMENT DES FRUITS ET LEGUMES</u> UN MINIMUM D'UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE PAR ETA- BLISSEMENT.	24/04/81	REG.	280.00			300.00		315.00				
		01/03/82	REG.	310.00			330.00		345.00				
		01/09/82	REG.	336.00			356.00		371.00				
7)	<u>GERANT DU DEPARTEMENT DES VIANDES</u> UN MINIMUM D'UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE PAR ETA- BLISSEMENT.	24/04/81	REG.	300.00			315.00		330.00				
		01/03/82	REG.	330.00			345.00		360.00				
		01/09/82	REG.	356.00			371.00		386.00				
8)	<u>GARDIEN DE NUIT</u>	24/04/81	REG.	165.00		170.00	180.00	190.00	200.00	210.00	220.00	230.00	240.00
		01/03/82	REG.	195.00		200.00	210.00	220.00	230.00	240.00	250.00	260.00	270.00
		01/09/82	REG.	221.00		226.00	236.00	246.00	256.00	266.00	276.00	286.00	296.00

ANNEXE «C»AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITEI - Augmentations salariales effectives le 24 avril 1981A) Salarié régulier

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 24 avril 1981 reçoit une augmentation de salaire minimale de trente dollars (\$30.00) par semaine. Le 1er juin 1981, le salarié régulier qui n'est pas au maximum de son échelle de salaire reçoit le taux prévu selon la progression dans son échelle et par la suite il continue à progresser à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle.

B) Salarié à temps partiel (Commis A et B)

Tout salarié à temps partiel classifié Commis A et B au service de l'Employeur au 24 avril 1981 reçoit une augmentation de salaire minimale de soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure. Le 1er septembre 1981, le salarié à temps partiel classifié Commis A et B qui n'est pas au maximum de son échelle de salaire reçoit le taux prévu selon la progression dans son échelle.

C) Salarié à temps partiel (Commis Junior)

Tout salarié à temps partiel classifié Commis Junior au service de l'Employeur au 24 avril 1981 reçoit une augmentation de salaire minimale de soixante-cinq cents (0.65¢) l'heure. Le 1er juin 1981, le salarié à temps partiel classifié Commis Junior qui n'est pas au maximum de son échelle de salaire reçoit le taux prévu selon la progression dans son échelle et par la suite il continue à progresser à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle.

II - Augmentations salariales effectives le 1er mars 1982A) Salarié régulier

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 1er mars 1982 reçoit une augmentation de salaire minimale de trente dollars (\$30.00) par semaine et il continue à progresser jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle.

ANNEXE «C» (suite)II - Augmentations salariales effectives le 1er mars 1982B) Salarié à temps partiel à l'exception des Commis Junior

Tout salarié à temps partiel à l'exception des Commis Junior au service de l'Employeur au 1er mars 1982 reçoit une augmentation de salaire minimale de soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure et il continue à progresser jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle.

C) Salarié à temps partiel (Commis Junior)

Tout salarié à temps partiel classifié Commis Junior au service de l'Employeur au 1er mars 1982 reçoit une augmentation de salaire minimale de cinquante cents (0.50¢) l'heure et continue à progresser jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle.

III - Augmentations salariales effectives le 1er septembre 1982A) Salarié régulier

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 1er septembre 1982 reçoit une augmentation de salaire maximale de vingt-six dollars (\$26.00) par semaine.

Cette augmentation n'a pas pour effet de permettre que le salarié dépasse le maximum de l'échelle de salaire.

Dans ce dernier cas le salarié bénéficie uniquement de l'augmentation qui lui garantit le maximum de l'échelle de salaire.

B) Salarié à temps partiel

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur au 1er septembre 1982 reçoit une augmentation de salaire minimale de soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure.

ANNEXE «C» (suite)IV - RétroactivitéA) Salarié régulier

Tout salarié régulier qui était au service de l'Employeur le 17 décembre 1980 et qui était encore au service de l'Employeur le 24 avril 1981 reçoit comme rétroactivité un montant forfaitaire de sept cents dollars (\$700.00).

B) Salarié à temps partiel

Tout salarié à temps partiel qui était au service de l'Employeur le 17 décembre 1980 et qui était encore au service de l'Employeur au 24 avril 1981 reçoit comme rétroactivité cinquante-deux cents (0.52¢) l'heure pour toutes les heures travaillées entre le 20 mai 1980 et le 17 décembre 1980. (Toutes les heures d'absence payées par l'Employeur sont considérées comme heures travaillées).

MOIS/PERIODE DE DEDUCTION

DU

AU

1234

TOTAL GÉNÉRAL

* Rapporter également tout changement d'adresse.

INSTRUCTIONS SUR LE PROCÉDÉ DE DÉDUCTIONS DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

Période de déduction	— Indiquer clairement la période de déduction au coin supérieur droit de la feuille. Ex.: 17 déc. 1972 au 20 janv. 1973.
Nom et prénoms	— Indiquer le nom et prénoms au complet, de préférence par ordre alphabétique et caractères BLOC . Ex.: BEAUDRY, JEAN-PIERRE et non J.P. — Indiquer si changement de nom .
Identification du salarié	— Indiquer clairement et correctement le numéro de l'employé (6 chiffres pour salarié régulier — 7 chiffres pour salarié à temps partiel). Indiquer également le numéro d'assurance sociale .
DÉDUCTIONS HEBDOMADAIRES :	
Cotisations	— Indiquer le montant de la cotisation dans la colonne appropriée. — Si la déduction n'a pas été faite au cours d'une ou plusieurs semaines, donner le motif de non-déduction dans la case de la semaine appropriée. Ex.: malade, absent, transféré au mag. #, venant du mag. #, promotion, etc. — Déduire les arrérages à la première paie de l'employé après son absence, en plus de la cotisation régulière. Si l'absence a eu lieu à la dernière semaine de la période, en tenir compte sur les feuilles de la période suivante. L'Union remboursera le membre, s'il y a lieu, conformément aux Statuts et Règlements du Local 500 .
Nouveaux employés Documents	— Faire compléter et signer en double les documents suivants : A) Application de membre — ORIGINAL + COPIE JAUNE POUR L'UNION ; B) Autorisation de déduction à la source LA COPIE JAUNE POUR L'UNION ET L'ORIGINAL POUR LA COMPAGNIE.
Nouveaux employés Droits d'initiation	— Exigibles de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur pour chaque catégorie . — Payables conformément à la procédure en vigueur.
Nouveaux employés Mois d'avance	— Exigible de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur conformément à la procédure établie. — Remboursable au salarié qui cesse d'être à l'emploi de la compagnie ou qui sort de l'unité de négociation, et qui est en règle dans ses contributions syndicales.
Renseignements supplém. Formule de rapport, etc.	Appeler ou écrire à : "UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE" - LOCAL 500 Département de l'Informatique 1405 ouest, boul. Henri-Bourassa, Suite 100, Montréal, Québec H3M 3B2 Tél. 332-5825

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☒ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		N-19433-01
Date	Signature 01-06-25	Reception 01-07-03	Durée	Du 01-04-24	Au 02-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 21	

Association	Employeur
☒ Déposant ☐ Union des Employés de Commerce local 500 UPOW Atte M. Thomas Lukovics 1405 Henri-Bourassa ouest, ste 100 Montréal, Qué. H3M 3B2	☐ Déposant ☒ Supermarché Mercier Inc 50 - 51 ^{ème} avenue Est LaSalle, Qué. J9Z 1K9

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail."

Région	Activité	Affiliation
08-03	626 (g)	10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques
1. Le nom de l'association est officiel de celui de l'association. 2. L'association n'est pas reconnue par l'État. 3. L'association n'est pas reconnue par l'État. 4. L'association n'est pas reconnue par l'État. 5. L'association n'est pas reconnue par l'État. 6. L'association n'est pas reconnue par l'État. 7. L'association n'est pas reconnue par l'État. 8. L'association n'est pas reconnue par l'État. 9. L'association n'est pas reconnue par l'État. 10. L'association n'est pas reconnue par l'État. 11. L'association n'est pas reconnue par l'État.
Pour le commissaire général du travail Signature: <i>Henri Proulx</i> Date: 01-08-06

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

003(080)

COPIE 4

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

ou ses successeurs,

détenant une charte de l'Union
Internationale des Travailleurs
Unis de l'Alimentation et de
Commerce, affiliée à F.A.T., C.O.I.,
C.T.C., F.T.Q., C.T.M.

comme partie d'autre part,

ci-après appelée «L'UNION»

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

PAR MESSAGEUR

06384-2

19433-01

1981 - 1982

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

SUPERMARCHE MERCIER INC.

ayant sa place d'affaires au
50 5ième Avenue Est
LaSarre, Québec
J9Z 2B2

comme partie d'une part

ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»

ou ses successeurs,

ET:

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

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

ou ses successeurs,

détenant une charte de l'Union
Internationale des Travailleurs
Unis de l'Alimentation et de
Commerce, affiliée à F.A.T., C.O.I.,
C.T.C., F.T.Q., C.T.M.

comme partie d'autre part,

ci-après appelée «L'UNION»

LA PRESENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

PAR MESSAGEUR

'81 JUL - 3 11 14

TABLE DES MATIERES

	PAGE
RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE.....	
INTERPRETATION DES TERMES.....	
NOTES.....	
ARTICLE I RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE III ADHESION SYNDICALE.....	4
ARTICLE IV FONCTIONS SYNDICALES.....	6
ARTICLE V ANCIENNETE.....	9
ARTICLE VI DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.....	16
ARTICLE VII PROCEDURE DE GRIEFS.....	17
ARTICLE VIII ARBITRAGE.....	19
ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE X PAUSE ET REPAS.....	23
ARTICLE XI TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	24
ARTICLE XII SALAIRES.....	27
ARTICLE XIII PRIMES.....	29
ARTICLE XIV VACANCES PAYEES.....	29
ARTICLE XV CONGES STATUTAIRES.....	32
ARTICLE XVI CONGES SOCIAUX.....	34
ARTICLE XVII PERMIS D'ABSENCE.....	35
ARTICLE XVIII SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE.....	36
ARTICLE XIX FONCTIONS DE JURE.....	38
ARTICLE XX CLAUSES GENERALES.....	38
ARTICLE XXI DUREE DE LA CONVENTION.....	40
ANNEXE «A» CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DU GARDIEN DE NUIT.....	41
ANNEXE «B» ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES.	42
ANNEXE «C» AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTI- VITE.....	44
ANNEXE «D» RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES...	47

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'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 compromettre ce droit.

INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, i.e., pour quarante (40) heures de travail par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine.

D) Etablissement:

Magasin ou marché d'alimentation exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

E) Promotion:

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

F) Rétrogradation:

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

G) Jour:

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

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jours ouvrables:

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

I) Mise à pied: (salarié régulier)

Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié régulier due à des motifs économiques.

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

Pour le salarié à temps partiel, celui-ci est considéré en «mise à pied» lorsque pendant trois (3) semaines complètes consécutives, aucune heure de travail n'est disponible pour lui.

NOTES

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

A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.
- B) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.
- C) Aucune disposition de cette convention collective ne peut venir en contradiction avec aucune loi.
- D) Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel et la langue de travail officielle est le français pour toute communication parlée et/ou écrite entre l'Employeur et les salariés.
- E) Les titres des articles et les sous-titres des clauses sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

«Tous les salariés au sens du Code du Travail»

B) Les départements dont on fait mention dans la présente convention collective sont au nombre de quatre (4) et sont énumérés ci-bas:

- 1) département des viandes;
- 2) département des fruits et légumes;
- 3) département de l'épicerie;
- 4) département des caisses;

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

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

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

1.04 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail dans l'établissement à l'exception des personnes suivantes:

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.04 (suite)

Le gérant de l'établissement, propriétaire(s) direct(s) et les fournisseurs de produits laitiers, gâteaux et/ou boulangerie, liqueurs et bières, les représentants de Fire Co. ou son remplaçant.

Un représentant (vendeur) peut vérifier les codes de ses produits et faire occasionnellement du ré-enlignement d'étalage mais ne peut remplir les étalages.

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

1.06 Si l'Employeur est fautif en regard des clauses 1.04 et 1.05, il doit calculer au taux de dix dollars (\$10.00) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le département où le travail a été accompli.

1.07 Si une clause ou partie de clause de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties en négocient une autre.

1.08 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 dans l'établissement régi par cette convention.

Le délégué et l'assistant-délégué peuvent porter leur bouton d'Union au travail.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur de diriger son entreprise et son personnel:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
 - c) d'embaucher ou de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner pour cause juste et suffisante;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations et la conduite et le comportement des salariés;
 - e) généralement administrer son entreprise et d'exercer toutes les fonctions qui ne sont pas spécifiquement régies ou limitées par la présente convention collective;
 - f) aucun règlement de l'Employeur ne peut être injuste ou discriminatoire;
 - g) les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils sont la cause de mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon injuste et/ou discriminatoire.
- 2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouvel emploi et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question est renvoyée à l'arbitrage ainsi que prévu à l'article VIII de la présente convention pour qu'un arbitre puisse rendre une décision juste en regard à l'application de ce nouvel emploi.
- 2.03 Lors de la mise en application de nouvelles méthodes de travail ou de changements technologiques,

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.03 (suite)

une période de recyclage raisonnable est accordée au salarié concerné.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 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 paye.
- 3.03 A) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage de la façon prescrite par l'Union et à la remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- B) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisation.
- C) La période d'initiation de l'Union définie en «A» n'a pas pour effet d'éliminer et/ou remplacer la période de probation de l'Employeur tel que mentionné en 5.01 B).

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union le quinzième (15^e) jour suivant la fin de la période de quatre (4) semaines tel qu'établie entre les parties.
- Un spécimen dudit rapport de contributions syndicales apparaît à l'annexe «D» de la convention collective.
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant informe tout nouveau salarié du nom du délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.
- 3.07 Si un vote est décrété par l'union des Employés de Commerce, Local 500, T.U.A.C. - U.F.C.W., pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de 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.
- Le salarié doit obtenir la permission de l'Employeur avant de quitter son poste lors de la tenue d'un tel vote.
- 3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

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

Les parties coopèrent afin de limiter ces visites à un minimum de temps et faire en sorte que les salariés soient dérangés le moins possible dans leur travail.

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

- B) Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande par écrit, le salarié peut continuer à bénéficier des avantages sociaux prévus à la présente convention, à la condition que l'Union rembourse à l'Employeur périodiquement et sur présentation d'états de compte à cet effet, les montants qu'il lui en coûte pour le maintien de tels avantages.

- 4.03 Le délégué ou l'assistant-délégué de l'Union de l'établissement peut obtenir un maximum de dix (10) jours d'absence sans solde par an, pour assister aux activités syndicales suivantes: cours, congrès et réunions syndicales. Ces permis d'absence ne sont jamais accordés durant:

- a) la semaine précédant une fête payée ou légale;

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 (suite)

b) la période entre le premier décembre et le quinze janvier.

L'Union fait sa demande au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré.

4.04 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés de l'établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges qu'un délégué. Cependant, le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué.

Le terme délégué d'Union ne peut être interprété comme étant l'Union accréditée.

4.05 L'Employeur convient que le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter de problèmes de relations de travail.

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

Il est entendu que le délégué d'Union doit aviser son gérant de département avant de quitter son travail.

Le tout se fera à des heures permettant le moins de dérangement possible pour la bonne marche des opérations.

Un délégué d'Union ne doit en aucun cas abuser de ses droits et privilèges de délégué et l'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à priver le délégué d'effectuer son travail.

4.06 Les deux parties conviennent de reconnaître le délégué d'Union et l'assistant-délégué à agir aussi

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALE (suite)

4.06 (suite)

bien au nom des salariés à temps partiel qu'en celui des salariés réguliers.

4.07 Il est convenu que le comité de négociations, tel que spécifié à la clause «4.12» de la présente convention, représente et les salariés à temps partiel et les salariés réguliers.

4.08 L'Union convient que seul les salariés réguliers ayant au moins neuf (9) mois d'ancienneté au service de l'Employeur, peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

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

4.10 A) Les salariés ne subissent aucune discrimination en raison des fonctions syndicales qu'ils exercent en conformité avec la présente convention collective.

B) Le délégué d'Union et assistant-délégué ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel ils sont qualifiés.

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

1) avis d'élection - résultats d'élection - nomination d'officiers;

2) avis de réunion ou d'assemblée;

3) avis d'activités sociales ou récréatives.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

- 4.12 Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un (1) salarié membre de l'unité de négociation de l'établissement.

Les heures de travail perdues par le salarié, causé par les rencontres de négociation, sont payées par l'Union.

Le salarié de l'Employeur membre du comité de négociation maintient sa programmation de travail habituelle durant les négociations. Ceci ne s'applique pas lors d'un grève ou d'un lock-out.

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

- 4.14 L'Employeur s'engage à défrayer:

- a) cinquante pourcent (50%) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective.
- b) Vingt dollars (\$20.00) pour l'imprimerie et la mise en page de la convention collective sous forme de livret.

L'Union s'engage à faire imprimer ledit livret dans un délai raisonnable.

- 4.15 Le lock-out, la grève, l'arrêt de travail et le ralentissement de travail sont prohibés pendant toute la durée de la convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

- 5.01 A) L'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu pour le compte de l'Employeur depuis la date de son dernier embauchage à l'établissement d'alimentation, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.01 B) Il est entendu que les quarante (40) 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 collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.
- C) L'ancienneté d'un salarié est maintenue pendant une absence prévue par la présente convention et/ou autorisée par l'Employeur. Durant une telle absence, le salarié peut continuer à bénéficier des avantages sociaux prévus à la convention pourvu qu'il paie à l'Employeur, périodiquement et sur présentation des comptes à cet effet, les montants qu'il lui en coûte pour assurer la continuation de tels bénéfices.
- 5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- 1) s'il est congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de grief ou d'arbitrage;
 - 2) s'il met fin volontairement à son emploi;
 - 3) s'il a été mis à pied pendant une période continue de plus de six (6) mois. «Mise à pied» au présent paragraphe signifie aucune heure de travail.
 - 4a) si un salarié régulier s'absente de son travail plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs, sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir;
 - b) si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) semaines consécutives sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

5) s'il fait défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable ou ait été approuvé par l'Employeur. Ce rappel est fait par lettre recommandée avec copie à l'Union.

5.03 A) Dans les cas de réduction du personnel, mise à pied et rappel, l'Employeur convient de reconnaître le principe de l'ancienneté en autant que le salarié possède les qualifications normales requises pour remplir le poste. Les noms des salariés mis à pied restent inscrits sur la liste d'ancienneté pendant six (6) mois pour le maintien du rappel au travail et autres droits et privilèges. S'il a une raison justifiable, le salarié ne se voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur en autant qu'ils possèdent les qualifications normales requises pour remplir le poste.

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

5.04 A) Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis d'une (1) semaine ou est payé une (1) semaine à la place du préavis; dans le cas d'un salarié régulier ayant plus d'un (1) an d'ancienneté, le préavis ou la paye à la place du préavis est de deux (2) semaines.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant qui doivent recevoir copie du préavis. Cette clause ne s'applique pas dans les cas de feu ou d'inondation.

- 5.05 Un salarié régulier mis à pied pour moins de six (6) mois par suite d'un manque de travail maintient son statut de régulier durant sa mise à pied et tous les privilèges applicables qui en découlent et a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et ce dans l'établissement de l'Employeur. Il conserve son ancienneté de régulier pour un rappel et possède un droit prioritaire pour toutes les heures de travail disponibles à temps partiel, ainsi que son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum. A la fin de cette période maximum de six (6) mois, le salarié concerné est soumis aux mêmes conditions de travail que les autres salariés à temps partiel et son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage.

- 5.06 A) Dans tous les cas de poste vacant, nouveau poste ou promotion, l'Employeur affiche le poste ouvert durant une période de sept (7) jours afin de permettre aux salariés intéressés de postuler en soumettant leur candidature par écrit au gérant de l'établissement.

Copie de l'affichage est remise au délégué le jour de l'affichage.

- B) L'Employeur remet au délégué une copie des candidatures reçues.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.06 C) L'ancienneté est prise en considération par l'Employeur pour le choix du candidat en autant que le salarié possède les qualifications normales pour remplir le poste.
- D) Un avis indiquant le nom et la date d'ancienneté de la personne choisie est affiché dans l'établissement pendant sept (7) jours dont copie au délégué d'Union. Tout grief concernant cette nomination doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les dix (10) jours de la fin de l'affichage du nom de la personne choisie. Un tel grief ne peut être fait que par un salarié qui a préalablement postulé le poste en conformité avec le paragraphe A).
- E) Si aucun salarié n'est jugé satisfaisant ou si aucune candidature n'est reçue, l'Employeur peut assigner temporairement, par ordre inverse d'ancienneté dans la classification concernée un salarié dans un poste vacant, sauf le cas du poste de gérant de département où l'Employeur peut assigner une personne de son choix, pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines dans un tel cas, l'Employeur peut combler le poste vacant par un candidat de l'extérieur.
- Il est convenu que durant la période à laquelle un salarié est assigné temporairement en vertu du présent paragraphe à un poste pour lequel il n'a pas postulé ou pour lequel l'Employeur l'a jugé insatisfaisant, ce salarié ne reçoit aucun avis disciplinaire pour le seul motif qu'il ne remplit pas les exigences normales de la fonction à laquelle il est assigné.
- F) Lorsque le poste est comblé de façon permanente, le salarié ainsi assigné temporairement est retourné à son ancienne fonction.
- G) Si la procédure prévue au présent article n'est pas suivie, un grief peut être fait en tout temps. Un salarié qui refuse de poser sa candidature sur un poste vacant et/ou promotion ne perd pas son droit de postuler pour un autre poste vacant et/ou promotion.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.07 Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion et est soumis aux règles de l'article «5.06».
- 5.08 Au cours du mois de février de chaque année, l'Employeur affiche dans l'établissement, deux (2) listes d'ancienneté dont il transmet copie à l'Union:
- une liste pour tous les salariés à temps partiel;
 - une liste pour tous les salariés réguliers.
- Ces listes comportent les renseignements suivants:
- nom et prénom au complet du salarié;
 - sa date d'ancienneté;
 - sa classification;
 - son numéro d'assurance sociale.
- 5.09 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction qu'il convoite. Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier; son ancienneté est alors déterminée par sa date d'embauchage. De plus, son salaire est celui de salarié régulier qu'il avait au moment de son changement de statut au prorata des heures travaillées ou le maximum de la classification qu'il remplit à titre de salarié à temps partiel (soit le plus bas des deux). Enfin, il est entendu que ce salarié ne peut pas redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.
- 5.10 Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minima suivants:

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 (suite)

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

- 5.11 A) Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.
- B) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.
- C) Les salariés à temps partiel ont préséance sur un candidat de l'extérieur pour une promotion à un poste de salarié régulier à condition qu'il possède les qualifications normales requises pour remplir le poste.
- D) Le salarié à temps partiel qui devient régulier n'a pas l'obligation de compléter à nouveau une période de probation s'il a déjà fait sa période de probation à titre de salarié à temps partiel. L'ancienneté d'un tel salarié est déterminée de la façon suivante:
- il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec un maximum de dix-huit (18) mois d'ancienneté et tous les droits et avantages que cela comporte.
- Exemple: un salarié à temps partiel ayant travaillé du 1^{er} janvier au 1^{er} juillet de la même année, soit six (6) mois, a comme régulier trois (3) mois d'ancienneté accumulée.
- E) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire ou de vacances à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

- 6.01 A) L'Employeur convient que le délégué d'Union ou, en son absence, l'assistant-délégué est présent quand un membre de l'unité de négociations est réprimandé officiellement. Un avis est rédigé par le gérant de l'établissement seulement.

Une copie de l'avis de réprimande est remise au salarié et une autre est remise au délégué d'Union en même temps.

- B) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit de suspension ou de congédiement.
- C) Tout avertissement écrit doit être remis au salarié concerné dans les quinze (15) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits qui en font l'objet. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis écrit au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il lui remet alors dans les cinq (5) jours suivant le retour au travail du salarié. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.
- D) Tout avis de suspension doit indiquer les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

- 6.02 A) La rétrogradation d'un salarié doit être précédée d'un avis d'une (1) semaine à cet effet et est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

- B) La rétrogradation ne peut être appliquée comme mesure disciplinaire.

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

- 6.03 Le congédiement d'un salarié est précédé d'une rencontre entre l'Employeur, le délégué d'Union et le salarié concerné, sauf faute grave.
- 6.04 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 6.05 A) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case, sans sa présence et celle du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.
- B) Aucun interrogatoire n'est autorisé, permis ou toléré par l'Employeur ou autre personne, dans un établissement, sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.
- 6.06 A) Aucune plainte ou avertissement écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois et plus.
- B) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'application de la présente convention collective et/ou discrimination et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

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

7.03 Deuxième étape: par écrit au directeur général de l'établissement

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

7.04 A) Il est convenu que l'Employeur et l'Union peuvent soumettre des griefs à l'étape de leur choix et que l'Union peut en tout temps se substituer au salarié.

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

C) Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis au président de l'Union ou à son délégué qui a vingt et un (21) jours calendrier pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise aux bureaux de l'Employeur.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.04 D) Dans les cas où un salarié se sent lésé parce qu'il ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de cinq (5) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.
- 7.05 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01 Si le grief n'est pas réglé suite à la décision rendue à la deuxième étape ou l'expiration du délai pour la rendre, le grief peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 8.02 dans les trente et un (31) jours, à défaut de quoi le grief est présumé réglé ou abandonné.
- 8.02 La partie qui porte un grief à l'arbitrage en informe l'autre par écrit et propose en même temps trois (3) noms d'arbitres susceptibles d'entendre l'affaire. L'autre partie peut elle-même faire des suggestions. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre dans un délai raisonnable, la partie qui porte le grief à l'arbitrage doit s'adresser au Ministre pour la nomination d'un arbitre.
- 8.03 L'arbitre n'a aucune juridiction pour modifier, altérer ou amender les dispositions de la présente convention collective, sauf en matière disciplinaire où l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

- 8.04 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.
- 8.05 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) Le programme d'heures de travail est établi par l'Employeur, selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, le programme quotidien d'heures de travail doit prévoir des heures de travail consécutives, à l'exception des périodes de repas.
- C) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
- D) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours.
- E) Les salariés réguliers sont programmés pour cinq (5) jours. Les périodes quotidiennes de travail sont de quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum est de dix (10) heures.
- F) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel est de quarante (40) heures ou moins à faire en cinq (5) jours ou moins.
- G) En aucun cas un salarié à temps partiel ne travaille moins de sept (7) heures par semaine, s'il est programmé et/ou travaille.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.01 H) Les salariés à temps partiel qui sont programmés et/ou travaillent, sont programmés et/ou travaillent des périodes quotidiennes normales de travail de dix (10) heures maximum mais jamais moins de trois (3) heures minimum par jour.

9.02 L'Employeur ne peut former qu'une (1) seule équipe de travail soit une (1) «équipe de jour».

9.03 A) Le salarié régulier de l'équipe de jour comprend le salarié régulier programmé et/ou qui travaille normalement entre sept heures trente minutes (7:30H) et dix-huit heures quinze minutes (18:15H).

Cependant, le salarié régulier peut être tenu de travailler un (1) seul soir par semaine après dix-huit heures quinze minutes (18:15H) et ce lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là sa programmation de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente minutes (21:30H).

B) Le salarié à temps partiel de l'équipe de jour est programmé et/ou travaille normalement entre sept heures trente minutes (7:30H) et dix-huit heures trente minutes (18:30H).

Cependant, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là sa programmation de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente minutes (21:30H).

C) Nonobstant les dispositions ci-haut mentionnées, les salariés peuvent, pour une occasion spécifique i.e. prise d'inventaire, être tenus de travailler un deuxième soir après dix-huit heures quinze minutes (18:15H).

9.04 Il est convenu qu'aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente minutes (18:30H) les 24 et 31 décembre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.05 A) La programmation de travail est affichée près du poinçon au plus tard à midi (12:00H) le vendredi de chaque semaine, prévoyant l'horaire de travail pour la semaine suivante pour tous les salariés de l'établissement; les salariés sont programmés par groupe de classification dans chaque département. La date et l'heure d'affichage apparaissent sur la programmation.
- B) Aucun changement à cet horaire de travail n'est effectué après dix-sept heures (17:00H) le vendredi.
- Une copie est remise au délégué d'Union à dix-sept heures (17:00H) le vendredi.
- C) Lorsque remise au délégué d'Union, la programmation de travail doit être une copie conforme à l'originale.
- D) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur la programmation 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.
- E) Les salariés réguliers sont programmés séparément des salariés à temps partiel.
- 9.06 Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas ou les temps de repos, retourne à son travail et finit son travail.
- 9.07 Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus pendant huit (8) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de vacances n'excédant pas douze (12) semaines et le remplacement d'une salariée régulière en congé de maternité, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon l'ordre de l'ancienneté. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances ou maternité tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.08 L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés réguliers.
- 9.09 Les heures de travail disponibles, pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponibles chaque semaine en autant que le salarié soit disponible.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS

- 10.01 A) Le salarié de jour a droit à une période d'une (1) heure sans paie pour le dîner et d'une (1) heure sans paie pour le souper s'il travaille le soir.
- B) La période normale 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). Cependant le salarié peut volontairement s'entendre avec l'Employeur pour une autre période de dîner.
- 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).
- D) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas.
- 10.02 A) Le salarié régulier a droit de s'absenter de son poste pour une pause payée 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. Il prend ses pauses à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS (suite)

- 10.02 B) Tout salarié à temps partiel bénéficie de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune (hors de sa zone de travail), pourvu qu'il travaille plus de six (6) heures par jour; si le salarié travaille moins de six (6) heures par jour, il bénéficie d'une pause seulement. En aucun temps, une pause ne doit être accordée dans l'heure qui précède ou suit le commencement ou la fin de la période de travail ni l'heure précédant ou suivant l'heure de repas.
- 10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes avec pleine rémunération.
- 10.04 Autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X, sont accordées sous le principe «le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti pour les pauses».

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 11.01 A) Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail.
- B) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédent de quarante (40) heures et/ou en excédent du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normales prévus à la convention sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).
- Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.
- Le salarié n'a droit au taux et demi (1 1/2) que s'il fait du travail supplémentaire pendant plus de cinq (5) minutes dans lequel cas, la rétribution du travail est calculée à compter de la première minute de surtemps.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- 11.02 A) Toutes les heures de travail effectuées par un salarié le jour de son congé hebdomadaire, sont rétribuées au taux de temps et demi (1 1/2) le taux horaire régulier.
- B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième (6^e) journée de travail est considérée comme un congé hebdomadaire travaillée et rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2).
- 11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.
- 11.04 Tout travail effectué le dimanche est rétribué au taux double.
- 11.05 L'Employeur s'engage à restreindre le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariés impliqués en sont prévenus aussitôt que possible.
- 11.06 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, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire:
- 1) Pour faire effectuer du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département de l'établissement, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

11.06 1) (suite)

Si l'on obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par la volontariat, des salariés présents sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification, dans un département de l'établissement en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents et ensuite parmi les salariés réguliers présents.

- 2) Lorsque le travail à temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur doit le déterminer clairement le plus tôt possible et il procède de la façon suivante:

Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département 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, les salariés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département de l'établissement, en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.

Dans tous les cas, le temps supplémentaire effectué doit être enregistré sur la programmation du travail, de façon très claire et de manière à ce qu'il ne puisse être confondu avec les heures régulières de travail.

- 11.07 Les salariés ne prennent pas de congé pendant leur horaire de travail normal pour compenser les heures de travail supplémentaires effectuées au cours d'une journée ou d'une semaine.

- 11.08 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire de travail et ce après qu'il a définitivement quitté l'établissement est assuré de trois (3) heures de travail ou de trois (3) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 La liste des classifications et des taux de salaire applicables apparaît à l'annexe «B» qui fait partie de la présente convention. Les augmentations de salaire et la rétroactivité apparaissent à l'annexe «C».
- 12.02 L'adoption de la présente convention n'entraîne pas de réduction de salaire.
- 12.03 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paye, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire, le montant brut du salaire, le taux régulier du salarié.
- 12.04 A l'intérieur des classifications, les augmentations de salaires entrent en vigueur le lundi suivant la date anniversaire de l'embauchage ou de la promotion du salarié, selon le cas.
- 12.05 A) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- B) Il est entendu que tout salarié promu à une classification supérieure ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser dans l'échelle à tous les trois (3) ou six (6) mois, le tout selon la période prévue, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.05 C) Il est entendu que le chef de département est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification, qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son département. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un chef de département soit rétribué à un taux supérieur prévu pour sa classification.
- 12.06 Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il remplace ou travaille dans une classification inférieure à la sienne.
- 12.07 A) Le salarié régulier qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant une (1) journée ou plus a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou à quinze dollars (\$15.00) par semaine (trois dollars (\$3.00) par jour) maximum soit le plus élevé des deux.
- Le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire ne donne pas à la majoration de salaire ci-haut prévue.
- B) 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 semaine de remplacement.
- 12.08 Aucune retenue ne peut être faite sur la paye d'un salarié régi par cette convention pour toute considération sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales.

ARTICLE XIII - PRIMES

13.01 Boni de Noël:

L'Employeur convient de payer un boni de Noël à tous les salariés régis par la présente convention collective, le ou avant le 15 décembre:

le salarié qui a douze (12) mois de service continu au 1er décembre de l'année en cours, reçoit un bon d'achat de Mercier Inc. d'une valeur de vingt dollars (\$20.00).

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 Le montant de paye de vacances dû à chaque salarié et la durée de ses vacances sont en conformité avec le tableau suivant, commençant en 1981:

<u>Durée de service continu au 1er mai</u>	<u>Durée et paie de vacances</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service, payable à 4% du total des gains précédant le 30 avril de l'année en cours. (maximum de dix (10) jours).
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines payables à 4% du total des gains du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans	Trois (3) semaines payables à 6% du total des gains du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Douze (12) ans mais moins de vingt (20) ans	Quatre (4) semaines payables à 8% du total des gains du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 (suite)

<u>Durée de service continu</u>	<u>Durée et paie de vacances</u>
Vingt (20) ans et plus	Cinq (5) semaines payables à 10% du total des gains du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continu au 1er mai de chaque année.

14.02 A) La période des vacances durant laquelle l'Employeur est tenu d'accorder les vacances aux salariés qui le désirent s'étend du 15 mai au 30 septembre.

B) La période normale durant laquelle le salarié peut prendre ses vacances s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante.

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

14.04 La période de vacances d'un salarié, s'il le désire, doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier. Cependant, les salariés qui ont plus de trois (3) semaines de vacances et qui veulent les prendre d'un seul trait, doivent être disposés à les terminer avant le 1er juin ou à les commencer après le 15 septembre.

14.05 Les vacances ne sont pas cumulatives.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.06 Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident et toutes autres absences permises par la convention, de moins de six (6) mois.
- Nonobstant ce qui est stipulé plus haut, les vacances de la salariée en congé de maternité ne sont pas affectées pour toute la durée de son congé de maternité.
- Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances le plus tôt possible après son retour au travail après entente entre le gérant et le salarié.
- 14.07 Le salarié qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses vacances.
- 14.08 A) Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement pour l'année en cours de la paie de vacances due au moment de son départ, calculée du 1er mai à la date de son départ, basé sur ses années de service au moment de tel départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon le tableau prévu à l'article «14.01».
- B) Les salariés congédiés pour vol n'ont pas droit aux paiements ci-haut mentionnés. Dans un tel cas, seule l'allocation légale est prise en considération.
- 14.09 Si un congé statutaire prévu à l'article XV survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à un jour de congé payé de plus en remplacement du congé statutaire, soit immédiatement avant ou après sa période de vacances à son choix.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.10 A) L'ancienneté prévaut dans la préparation et l'établissement du programme des vacances. Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances avant les salariés à temps partiel. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'unité de négociation dans chaque département et doit être terminé le 1er avril.
- B) Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril de chaque année. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.
- C) Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en «A», n'élimine pas le choix du salarié pour programmer le reste de ses vacances.
- 14.11 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.
- 14.12 Les salariés reçoivent leur salaire de vacances avant leur départ pour les vacances.
- 14.13 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

- 15.01 A) Les salariés ont droit aux congés garantis, payés et chômés suivants, sous réserve des dispositions suivantes:

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.01 A) (suite)

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
St-Jean Baptiste
La Confédération
1er lundi du mois d'août
Fête du Travail
Action de Grâces
Noël
Lendemain de Noël

- B) Pour avoir droit au paiement des congés ci-haut mentionnés, le salarié régulier doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.
- C) Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 du total de ses gains de l'année de référence.

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

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

- 15.03 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour du congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures, en quatre (4) jours, au cours d'une semaine comportant un congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédant de trente-deux (32) heures. en quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédant de vingt-quatre (24) heures en trois (3) jours. Un (1) congé équivaut à une (1) journée travaillée de huit (8) heures.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

- 16.01 A) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés trois (3) jours de congé payés lors du décès d'un des parents suivants:

Père	Frère
Mère	Soeur
Fils	Belle-mère
Fille	Beau-père

- B) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants:

Grand-père	Beau-frère
Grand-mère	Belle-soeur
Gendre	Petits-enfants
Bru	

- C) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint.

16.02 Naissance:

Un salarié dont l'épouse donne naissance à un enfant, a droit à un (1) jour entier de congé payé dans les trois (3) semaines de la naissance, après entente entre le salarié et l'Employeur.

- 16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (les personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit au préalable donner un avis à son gérant d'établissement d'au moins quinze (15) jours.

- 16.04 Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel sans solde, s'il se rend aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01) et qui ont lieu à plus de deux cents cinquante (250) kilomètres de son domicile.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.05 Un salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté a droit à un congé chômé et payé d'un (1) jour à son choix, immédiatement avant ou après son mariage.
- 16.06 Dans le cas des congés prévus en 16.01, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 Toute demande de permission personnelle d'absence de moins d'une (1) semaine doit être faite verbalement au gérant de l'établissement ou son remplaçant, lui donnant les raisons de la demande d'une telle permission.
- Toute demande de permission personnelle d'absence d'une (1) semaine ou plus doit être adressée par écrit au gérant de l'établissement par le salarié concerné et la lettre doit fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission.
- L'autorisation ou le refus d'une telle permission est faite verbalement par le gérant de l'établissement ou son remplaçant dans le premier cas, ou adressé par écrit, au salarié concerné et une (1) copie est remise au délégué d'Union dans le deuxième cas.
- 17.02 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un congé sans solde qui débute au moment déterminé par son médecin.
- Dans tous les cas ce congé prend fin au plus tard vingt (20) semaines après la fin de la grossesse.
- A son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle n'avait jamais quitté ce poste.

ARTICLE XVIII - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

18.01 L'Employeur convient de prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité et le bien-être de ses salariés au travail.

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:

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

Incapacité occasionnelle:

Ce terme signifie une absence d'un (1) à trois (3) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

Deux (2) jours par année renouvelable au 1er janvier de chaque année. Une (1) journée équivaut à huit (8) heures.

Eligibilité:

Trois (3) mois de service.

Palement:

- a) le plein montant du salaire brut d'un salarié;
- b) toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er mai de chaque année. Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement;
- c) pour tout salarié qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paie de départ;
- d) les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiement:

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

ARTICLE XIX - FONCTIONS DE JURE

- 19.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.
- 19.02 Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.
- 19.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales sauf en matière de relation de travail (tribunal du travail, commissaire du travail, arbitrage, etc.) où le salarié est payé par la partie qui l'assigne.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES20.01 Buanderie et Uniformes:

L'Employeur s'engage à fournir gratuitement en quantité raisonnable et suffisante les uniformes, vêtements nécessaires à l'accomplissement normal du travail et/ou prévu par les réglementations de l'Employeur et de payer les frais de blanchissage et de nettoyage de ces articles, à moins de spécification contraire dans cette convention collective.

Les uniformes des salariés fournis par l'Employeur sont entretenus et nettoyés par le salarié.

- 20.02 Les salariés emploient avec un soin raisonnable ces vêtements ou uniformes et uniquement aux fins pour lesquelles l'Employeur les mets à leur disposition.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi applicable pour le vote.
- 20.04 Le pourboire n'est pas défendu et il est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié.
- 20.05 Lorsque, pour effectuer leur travail, les salariés doivent se tenir constamment debout sur des surfaces dures, l'Employeur est tenu de leur fournir des carpettes d'une matière élastique pour recouvrir le plancher.
- 20.06 Aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié à moins que l'Employeur fasse la preuve que la plainte est justifiée et que le plaignant soit identifié.
- 20.07 Caisse d'Economie:
L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient faire partie de la caisse d'économie des Employés de Commerce, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la caisse d'économie aux mêmes dates que les montants perçus pour les retenues syndicales.

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.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 La présente convention collective entre en vigueur le 24 avril 1981 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982.

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

SIGNE A LASARRE, CE 25^{ième} JOUR DU MOIS DE juin DE
L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-UN.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

[Signature]

Supermarché Mercier Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

[Signature]
Marius Lambert
[Signature]

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

ANNEXE «A»CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DU GARDIEN DE NUIT

Toutes les conditions de travail prévues à la convention collective s'appliquent au gardien de nuit en considérant les amendements particuliers suivants:

- 9.02 Le gardien de nuit est considéré sur une équipe particulière.
- 9.03 Le salarié peut être programmé pour travailler entre dix-sept heures (17:00H) et six heures (6:00H).

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE T.P.	REG.	CLASSIFICATIONS	EFFECTIF EFFECTIF	LE LE	REG. T.P.	DEBUT DEBUT	ANCIENNETE							
							3 MOIS	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	42 MOIS
.01	1)	COMMIS JUNIOR: (AIDE-CAISSIER) TOUT SALARIÉ QUI EMBALLE LES COMMANDES À LA CAISSE, PORTE LES COMMAN- DES À L'AUTO, FAIT LE TRI DES BOUTEILLES VIDES ET EXÉCUTE OCCASIONNELLEMENT DU NETTOYAGE, OCCASIONNEL- LEMENT PLACE DE L'ÉPICERIE.	24/04/81 24/04/81	REG. T.P.	165.00 4.30	4.40	170.00 4.50	180.00	190.00	200.00	210.00	220.00	230.00	240.00
			01/03/82 01/03/82	REG. T.P.	195.00 4.80	4.90	200.00 5.00	210.00	220.00	230.00	240.00	250.00	260.00	270.00
			01/09/82 01/09/82	REG. T.P.	221.00 5.55	5.65	226.00 5.75	236.00	246.00	256.00	266.00	276.00	286.00	296.00
.02	2)	COMMIS B: 1) PRÉPOSÉ À L'EMBALLAGE DES VIANDES ET/OU DES FRUITS ET LÉGUMES. 2) PRÉPOSÉ AU DÉPARTEMENT DES CAISSES ET PLACE DE L'ÉPICERIE OCCASIONNEL- LEMENT.	24/04/81 24/04/81	REG. T.P.	175.00 4.40		180.00 4.50	190.00	200.00	210.00	220.00	230.00	240.00	
			01/03/82 01/03/82	REG. T.P.	205.00 5.15		210.00 5.25	220.00	230.00	240.00	250.00	260.00	270.00	
			01/09/82 01/09/82	REG. T.P.	231.00 5.90		236.00 6.00	246.00	256.00	266.00	276.00	286.00	296.00	
.03	3)	COMMIS A: 1) PRÉPOSÉ AU TRAVAIL GÉNÉRAL DANS LE DÉPARTEMENT DE L'ÉPICERIE 2) PRÉPOSÉ AU TRAVAIL GÉNÉRAL DANS LE DÉPARTEMENT FRUITS ET LÉGUMES.	24/04/81 24/04/81	REG. T.P.	185.00 4.62		195.00 4.87	205.00 5.12	215.00 5.37	225.00 5.62	235.00 5.87	245.00 6.12	255.00 6.37	260.00 6.50
			01/03/82 01/03/82	REG. T.P.	215.00 5.37		225.00 5.62	235.00 5.87	245.00 6.12	255.00 6.37	265.00 6.62	275.00 6.87	285.00 7.12	290.00 7.25
			01/09/82 01/09/82	REG. T.P.	241.00 6.02		251.00 6.28	261.00 6.53	271.00 6.78	281.00 7.03	291.00 7.28	301.00 7.53	311.00 7.78	315.00 7.87
.04	4)	BOUCHER: TOUT SALARIÉ QUI UTILISE RÉGU- LIÈREMENT UNE SCIE OU UN COU- TEAU POUR COUPER LA VIANDE.	24/04/81 24/04/81	REG. T.P.	190.00 4.75		200.00 5.00	210.00 5.25	220.00 5.50	230.00 5.75	240.00 6.00	250.00 6.25	260.00 6.50	275.00 6.87
			01/03/82 01/03/82	REG. T.P.	220.00 5.50		230.00 5.75	240.00 6.00	250.00 6.25	260.00 6.50	270.00 6.75	280.00 7.00	290.00 7.25	305.00 7.62
			01/09/82 01/09/82	REG. T.P.	246.00 6.15		256.00 6.40	266.00 6.65	276.00 6.90	286.00 7.15	296.00 7.40	306.00 7.65	316.00 7.90	341.00 8.53

ANNEXE «B»

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE T.P. REG.	CLASSIFICATIONS	EFFECTIF LE EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT DEBUT	ANCIENNETE								
					3 MOIS	3 MOIS 6 MOIS	6 MOIS 12 MOIS	9 MOIS 18 MOIS	12 MOIS 24 MOIS	15 MOIS 27 MOIS	18 MOIS 30 MOIS	21 MOIS 33 MOIS	24 MOIS 36 MOIS
5)	<u>GERANT DU DEPARTEMENT DE L'EPICERIE</u>	24/04/81	REG.	280.00			300.00		315.00				
		01/03/82	REG.	310.00			330.00		345.00				
		01/09/82	REG.	336.00			356.00		371.00				
6)	<u>GERANT DU DEPARTEMENT DES FRUITS ET LEGUMES</u> UN MINIMUM D'UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE PAR ETA- BLISSEMENT.	24/04/81	REG.	280.00			300.00		315.00				
		01/03/82	REG.	310.00			330.00		345.00				
		01/09/82	REG.	336.00			356.00		371.00				
7)	<u>GERANT DU DEPARTEMENT DES VIANDES</u> UN MINIMUM D'UN (1) SALARIE REGULIER CLASSIFIE PAR ETA- BLISSEMENT.	24/04/81	REG.	300.00			315.00		330.00				
		01/03/82	REG.	330.00			345.00		360.00				
		01/09/82	REG.	356.00			371.00		386.00				
8)	<u>GARDIEN DE NUIT</u>	24/04/81	REG.	165.00		170.00	180.00	190.00	200.00	210.00	220.00	230.00	240.00
		01/03/82	REG.	195.00		200.00	210.00	220.00	230.00	240.00	250.00	260.00	270.00
		01/09/82	REG.	221.00		226.00	236.00	246.00	256.00	266.00	276.00	286.00	296.00

ANNEXE «C»AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITEI - Augmentations salariales effectives le 24 avril 1981A) Salarié régulier

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 24 avril 1981 reçoit une augmentation de salaire minimale de trente dollars (\$30.00) par semaine. Le 1er juin 1981, le salarié régulier qui n'est pas au maximum de son échelle de salaire reçoit le taux prévu selon la progression dans son échelle et par la suite il continue à progresser à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle.

B) Salarié à temps partiel (Commis A et B)

Tout salarié à temps partiel classifié Commis A et B au service de l'Employeur au 24 avril 1981 reçoit une augmentation de salaire minimale de soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure. Le 1er septembre 1981, le salarié à temps partiel classifié Commis A et B qui n'est pas au maximum de son échelle de salaire reçoit le taux prévu selon la progression dans son échelle.

C) Salarié à temps partiel (Commis Junior)

Tout salarié à temps partiel classifié Commis Junior au service de l'Employeur au 24 avril 1981 reçoit une augmentation de salaire minimale de soixante-cinq cents (0.65¢) l'heure. Le 1er juin 1981, le salarié à temps partiel classifié Commis Junior qui n'est pas au maximum de son échelle de salaire reçoit le taux prévu selon la progression dans son échelle et par la suite il continue à progresser à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle.

II - Augmentations salariales effectives le 1er mars 1982A) Salarié régulier

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 1er mars 1982 reçoit une augmentation de salaire minimale de trente dollars (\$30.00) par semaine et il continue à progresser jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle.

ANNEXE «C» (suite)II - Augmentations salariales effectives le 1er mars 1982B) Salarié à temps partiel à l'exception des Commis Junior

Tout salarié à temps partiel à l'exception des Commis Junior au service de l'Employeur au 1er mars 1982 reçoit une augmentation de salaire minimale de soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure et il continue à progresser jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle.

C) Salarié à temps partiel (Commis Junior)

Tout salarié à temps partiel classifié Commis Junior au service de l'Employeur au 1er mars 1982 reçoit une augmentation de salaire minimale de cinquante cents (0.50¢) l'heure et continue à progresser jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de son échelle.

III - Augmentations salariales effectives le 1er septembre 1982A) Salarié régulier

Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 1er septembre 1982 reçoit une augmentation de salaire maximale de vingt-six dollars (\$26.00) par semaine.

Cette augmentation n'a pas pour effet de permettre que le salarié dépasse le maximum de l'échelle de salaire.

Dans ce dernier cas le salarié bénéficie uniquement de l'augmentation qui lui garantit le maximum de l'échelle de salaire.

B) Salarié à temps partiel

Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur au 1er septembre 1982 reçoit une augmentation de salaire minimale de soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure.

ANNEXE «C» (suite)IV - RétroactivitéA) Salarié régulier

Tout salarié régulier qui était au service de l'Employeur le 17 décembre 1980 et qui était encore au service de l'Employeur le 24 avril 1981 reçoit comme rétroactivité un montant forfaitaire de sept cents dollars (\$700.00).

B) Salarié à temps partiel

Tout salarié à temps partiel qui était au service de l'Employeur le 17 décembre 1980 et qui était encore au service de l'Employeur au 24 avril 1981 reçoit comme rétroactivité cinquante-deux cents (0.52¢) l'heure pour toutes les heures travaillées entre le 20 mai 1980 et le 17 décembre 1980. (Toutes les heures d'absence payées par l'Employeur sont considérées comme heures travaillées).

RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

À

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE — LOCAL 500

1405 Ouest, boul. Henri-Bourassa, Suite 100, Montréal, Québec H3M 2B2

MOIS/PÉRIODE DE DEDUCTION

DU

AU

NO ASS SOCIALE (9 CHIFFRES)	NUMERO DU SALARIÉ	NOM ET PRÉNOMS - COMPLETS * (INDIQUER AUSSI TOUT CHANGEMENT)	S'IL S'AGIT D'UN NOUVEAU SALARIÉ			RETENUES SYNDICALES								CODE CLASSE D'EMPL (VERSO)	TAUX DE SALAIRE ACTUEL	DATE DE CESSATI J. M. A.
			ADRESSE AU COMPLET * (INDIQUER AUSSI NO. APP.)	DATE NAISS. J. M. A.	DATE EMPLOI J. M. A.	1	2	3	4	5	POUR NOUV. SALARIÉS		TOTAL			
											DE DÉDUCTION	MOIS D'AVANCE				
						\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$			
						TOTAUX	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$			◀ TOTAL GÉNÉRAL

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

* Reporter également tout changement d'adresse.

INSTRUCTIONS SUR LE PROCÉDÉ DE DÉDUCTIONS DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

Période de déduction	— Indiquer clairement la période de déduction au coin supérieur droit de la feuille. Ex.: 17 déc. 1972 au 20 janv. 1973.
Nom et prénoms	— Indiquer le nom et prénoms au complet, de préférence par ordre alphabétique et caractères BLOC. Ex.: BEAUDRY, JEAN-PIERRE et non J.P. — Indiquer si changement de nom.
Identification du salarié	— Indiquer clairement et correctement le numéro de l'employé (6 chiffres pour salarié régulier — 7 chiffres pour salarié à temps partiel). Indiquer également le numéro d'assurance sociale.
DÉDUCTIONS HEBDOMADAIRES :	
Cotisations	— Indiquer le montant de la cotisation dans la colonne appropriée. — Si la déduction n'a pas été faite au cours d'une ou plusieurs semaines, donner le motif de non-déduction dans la case de la semaine appropriée. Ex.: malade, absent, transféré au mag. #, venant du mag. #, promotion, etc. — Déduire les arrérages à la première paie de l'employé après son absence, en plus de la cotisation régulière. Si l'absence a eu lieu à la dernière semaine de la période, en tenir compte sur les feuilles de la période suivante. L'Union remboursera le membre, s'il y a lieu, conformément aux Statuts et Règlements du Local 500.
Nouveaux employés Documents	— Faire compléter et signer en double les documents suivants : A) Application de membre — ORIGINAL + COPIE JAUNE POUR L'UNION ; B) Autorisation de déduction à la source LA COPIE JAUNE POUR L'UNION ET L'ORIGINAL POUR LA COMPAGNIE.
Nouveaux employés Droits d'initiation	— Exigibles de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur pour chaque catégorie. — Payables conformément à la procédure en vigueur.
Nouveaux employés Mois d'avance	— Exigible de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur conformément à la procédure établie. — Remboursable au salarié qui cesse d'être à l'emploi de la compagnie ou qui sort de l'unité de négociation, et qui est en règle dans ses contributions syndicales.
Renseignements supplém. Formule de rapport, etc.	Appeler ou écrire à : "UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE" - LOCAL 500 Département de l'Informatique 1405 ouest, boul. Henri-Bourassa, Suite 100, Montréal, Québec H3M 3B2 Tél. 332-5825