

NOM

NO

07098-7

C.A.E. 6328 NO.CONV. 70987
AFFIL. 5 NB.EMPL. 20
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 43140 40
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q21298144
DATE ENR.841203

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 09 060

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

070987

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21298-144	
Date	Signature 84-05-24	Réception 84-06-11	Durée	Du 84-05-24	Au 86-03-29	Nombre de salariés régis par la convention collective	20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés du Commerce de Trois-Rivières 141, rue Beauchemin Cap-de-la-Madeleine, Qc G8P 7L4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Provigo (Distribution) Inc. Division Côte des Neiges - Détail 6855, Chemin Côte des Neiges Montréal, Qc H3S 2B7 Att: M. Jean Richard
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>6328 (8)</u> Affiliation <u>CSD (9)</u>

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

Remarques

ETABLISSEMENT VISE: 4445 Boul. Royal, Trois-Rivières Ouest, G9A 4N3

ancien # 21298-16

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>L. Tremblay</i>	Date 84-09-06

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

RECHERCHE

ET

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DU
COMMERCE DE TROIS-RIVIÈRES (C.S.D.)

ci-après appelé "LE SYNDICAT"

84 JUN 11 15 43

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE I RECONNAISSANCE - JURIDICTION
ARTICLE II BUT - DROIT ET LOI
ARTICLE III DROITS DE LA DIRECTION
ENTRE
ARTICLE IV SECURITE SYNDICALE
ARTICLE V AFFAIRES SYNDICALES
ARTICLE VI ANCIENNETE
ARTICLE VII DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI
ARTICLE VIII PROG
ARTICLE IX PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
ARTICLE X Division Côte-des-Neiges
ARTICLE XI Secteur Détail
ARTICLE XII 6855, Chemin de la Côte-des-Neiges
ARTICLE XIII Montréal (QUEBEC)
ARTICLE XIV H3S 2B7

d'une part,

pour son établissement:

4445, Boulevard Royal
Trois-Rivières Ouest (QUEBEC)
G9A 4N3

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET
ARTICLE XV SALAIRES
ARTICLE XVI COMMS ANNUELS PAYES
ARTICLE XVII PENNES D'ABSENCE
ARTICLE XVIII CLASSES GÉNÉRALES
ARTICLE XIX DROIT DE LA DIRECTION
ARTICLE XX CHANGEMENTS DE SALAIRES
ARTICLE XXI LISTE D'ARTI...
ARTICLE XXII ORGANISATION...
ARTICLE XXIII CERTIFICATS D'ACHÈVEMENT

84 JUN 11 15 43

ARTICLE XXIV SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DU
ARTICLE XXV COMMERCE DE TROIS-RIVIÈRES (C.S.D.)
ARTICLE XXVI DROITS DE TRAVAIL
ARTICLE XXVII ci-après appelé "LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

	<u>PAGES</u>
ARTICLE I RECONNAISSANCE - JURIDICTION	1
ARTICLE II BUT - GREVE ET LOCK-OUT	2
ARTICLE III DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE IV SÉCURITÉ SYNDICALE	3
ARTICLE V AFFAIRES SYNDICALES	5
ARTICLE VI ANCIENNETÉ	6
ARTICLE VII DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	11
ARTICLE VIII PROCÉDURE DE GRIEFS	12
ARTICLE IX ARBITRAGE	13
ARTICLE X HEURES DE TRAVAIL	14
ARTICLE XI TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	16
ARTICLE XII SALAIRES	17
ARTICLE XIII CONGÉS ANNUELS PAYÉS	19
ARTICLE XIV CONGÉS FÉRIÉS	20
ARTICLE XV CONGÉS SOCIAUX	22
ARTICLE XVI CONGÉS SPÉCIAUX	23
ARTICLE XVII SÉCURITÉ SOCIALE	25
ARTICLE XVIII SÉCURITÉ ET SANTÉ	27
ARTICLE XIX CLAUSES GÉNÉRALES	27
ARTICLE XX DURÉE DE LA CONVENTION	28
ANNEXE 'A' (1) DÉFINITIONS	29
ANNEXE 'A' (2) ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS RÉGULIERS ...	30
ANNEXE 'A' (3) LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS	31
ANNEXE 'A' (4) AUGMENTATION SALARIALES ET RÉTROACTIVITÉ	32
ANNEXE 'B' SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	33
ARTICLE I RECONNAISSANCE - JURIDICTION	34
ARTICLE II BUT - GREVE ET LOCK-OUT	35
ARTICLE III DROITS DE LA DIRECTION	35
ARTICLE IV SÉCURITÉ SYNDICALE	36
ARTICLE V AFFAIRES SYNDICALES	38
ARTICLE VI ANCIENNETÉ	40
ARTICLE VII DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI	43
ARTICLE VIII PROCÉDURE DE GRIEFS	44
ARTICLE IX ARBITRAGE	45
ARTICLE X HEURES DE TRAVAIL	46
ARTICLE XI TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	48
ARTICLE XII SALAIRES	48
ARTICLE XIII CONGÉS ANNUELS PAYÉS	49
ARTICLE XIV PERMIS D'ABSENCE	53
ARTICLE XV CLAUSES GÉNÉRALES	53
ARTICLE XVI DURÉE DE LA CONVENTION	54
ANNEXE 'B' (1) ÉCHELLE DE SALAIRES DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	55
ANNEXE 'B' (2) LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL	56
ANNEXE 'B' (3) AUGMENTATION SALARIALES ET RÉTROACTIVITÉ	57
ANNEXE 'C' CERTIFICAT D'ACCREDITATION	58

71

ARTICLE I - RECONNAISSANCE - JURIDICTION

1.01 Reconnaissance

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur, de tous les salariés actuels et futurs exerçant une des fonctions comprises dans l'unité de négociation définie à l'accréditation syndicale reproduite à l'Annexe 'C' de la présente convention collective.

1.02 Juridiction

La présente convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale.

1.03 Les conditions de travail et de rémunération des salariés à temps partiel sont décrites aux Annexes 'B' et 'B(1)'.

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

1.05 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou à une obligation de l'Employeur ou du Syndicat en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.

1.06 Les vendeurs et les fournisseurs ne doivent pas accomplir de tâches qui incombent normalement aux salariés couverts par l'accréditation, sauf les exceptions suivantes:

a) 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.

b) dans les cas de réenlignement de rayon (layout), cesdits représentants sont autorisés à travailler.

c) dans les cas d'étalages de promotions spéciales un représentant peut être autorisé à monter cesdits étalages; l'Employeur doit préalablement aviser le Syndicat d'une telle situation.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE - JURIDICTION (suite)

1.06 (suite)

- d) dans les cas de rénovations, un délai de quinze (15) jours est loisible à l'Employeur; dans un tel cas, l'Employeur doit préalablement aviser le Syndicat d'une telle situation.

- e) de plus, il est entendu que l'article 1.06 ne trouve pas application en ce qui concerne le produit non-alimentaires, les comptoirs à pizza et la section des épices.

ARTICLE II - BUT - GREVE ET LOCK-OUT

2.01 But

Le but de la présente convention est d'établir les conditions de travail des salariés, de favoriser les bonnes relations entre l'Employeur et les salariés et de régler toutes mésententes possibles par une procédure claire et précise reconnue par les parties.

2.02 Grève et lock-out

En conformité avec les dispositions du Code du Travail, le SYndicat et l'Employeur s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune grève ou lock-out pendant la durée de cette convention collective. Pendant cette période, le Syndicat et les salariés s'engagent de plus à ce qu'il n'y ait aucun piquetage, ralentissement ou arrêt organisé du travail de la part des salariés.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Droits de la direction

- 1) C'est le droit et le pouvoir de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main-d'oeuvre en accord avec ses engagements et ses responsabilités.
 - a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

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

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 3.01 (suite)
- c) d'embaucher, congédier, diriger, classier, transférer, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;
 - e) de choisir et de décider les marchandises à vendre et de manipuler dans le marché sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;
 - f) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.
- 2) L'exercice des droits de direction est sujet en tout temps à la procédure de grief et d'arbitrage prévue aux articles VIII et IX de la présente convention.

3.02 L'Employeur peut confier par sous-contrat l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation en autant que ce sous-contrat n'a pas pour effet de réduire en totalité ou en partie les heures de travail prévues à la semaine normale de travail des salariés réguliers.

ARTICLE IV - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Adhésion syndicale
- 1) Tout salarié à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention.
 - 2) Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les délais prévus au paragraphe 6.01 et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

ARTICLE IV - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)

4.02 Précompte

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salaire, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant équivalent à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu, dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

A l'occasion de la première (1^{ère}) retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, ou sur avis du Syndicat à l'Employeur de la réinstallation d'un ancien membre, l'Employeur retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat.

De plus, l'Employeur doit remettre à la même occasion, une liste qui contient les informations suivantes:

- 1) le nom et prénom des nouveaux salariés, leur fonction, leur salaire effectif, ou leur taux de salaires effectif, leur date d'embauchage et leur numéro d'assurance sociale;
- 2) la liste des salariés qui ont quitté l'Emploi de l'Employeur au cours du mois de précompte.

4.03 Montant de la cotisation

Lorsque le Syndicat décide de modifier le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire, il doit aviser par écrit l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date prévue de la modification, du montant de la cotisation syndicale.

4.04 L'Employeur ne peut être tenu responsable que des contributions effectivement perçues et le Syndicat ne tiendra pas responsable l'Employeur pour toute réclamation que pourrait faire un salarié au sujet des sommes déduites de son salaire conformément aux présentes.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Un (1) délégué du Syndicat peut être élu ou désigné parmi les salariés du marché pour représenter les intérêts de tous les salariés visés par cette convention.

5.02 Liste des personnes autorisées

Le Syndicat fournit par écrit à l'Employeur et ce dernier au Syndicat, une liste des personnes autorisées à accomplir toute fonction relative à l'application de la convention collective.

5.03 L'Employeur convient de s'adresser pour les fins d'application des présentes, au délégué du Syndicat. Celui-ci peut, après avoir obtenu autorisation, s'absenter temporairement pendant les heures de travail, sans perte de rémunération, lorsqu'il doit accompagner un salarié pour discuter d'un grief. Cette autorisation ne lui sera pas indûment refusée.

5.04 Activités syndicales

1) Tout salarié désigné par le Syndicat pour participer à des activités syndicales reçoit un permis d'absence d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables à la fois et ce, pour un maximum de vingt (20) jours ouvrables par année contractuelle pour l'ensemble des salariés.

2) Pas plus de deux (2) salariés à la fois ne peuvent bénéficier de tel permis d'absence en autant qu'il s'agisse de salariés de départements différents.

3) Le Syndicat doit faire la demande d'un permis d'absence au moins huit (8) jours avant le début du permis d'absence désiré.

4) Ce permis d'absence peut être refusé pendant la période s'échelonnant du quinze (15) décembre au dix (10) janvier.

5.05 L'Employeur reconnaît que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir dans son établissement sur rendez-vous pour fin d'enquête et de règlement de griefs.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

5.06 Affichage

L'Employeur permet au Syndicat d'afficher sur les tableaux habituellement utilisés à cet effet, tout avis susceptible d'intéresser ses membres.

Le Syndicat reconnaît qu'aucune distribution de circulaires, feuillet ou autre publication n'est exécutée pendant les heures normales de travail d'un salarié sur les lieux de travail, sans l'autorisation d'un représentant de l'Employeur.

5.07 L'Employeur maintient le salaire de deux (2) salariés durant les séances de négociation et conciliation pour le renouvellement de la présente convention collective.

- 5.08
- 1) L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale de huit (8) mois à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de permanent syndical à la Centrale des Syndicats Démocratiques (C.S.D.).
 - 2) Le salarié concerné doit aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance.
 - 3) Le salarié en congé sans solde continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour il réintègre son poste ou une fonction équivalente que son ancienneté lui permet d'obtenir si sa fonction est abolie; dans un tel cas, le salarié doit aviser l'Employeur quinze (15) jours avant son retour.

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ

6.01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continue accumulé par ce salarié dans le marché de son Employeur, à compter de sa date d'embauchage, conformément aux dispositions du présent article.

Ce salarié acquiert son droit d'ancienneté qui rétroagit à sa date d'embauchage après avoir complété une période de probation de trente-cinq (35) jours travaillés.

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ (suite)

6.02 Il est convenu que les trente-cinq (35) premiers jours travaillés de tous les nouveaux salariés doivent être considérés comme une période de probation et que durant cette période de probation, l'Employeur pourra renvoyer lesdits salariés sans avis, ni recours. Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, ce salarié jouit des autres droits et privilèges prévus aux présentes.

6.03 L'ancienneté des salariés réguliers s'applique dans les cas de promotion, mise à pied, licenciement, rappel pourvu que le salarié qui demeure à l'emploi de l'Employeur satisfasse aux exigences de la tâche à accomplir.

6.04 A) Dans le cas d'une fonction régulière vacante ou d'une nouvelle fonction régulière, l'Employeur s'engage à afficher celle-ci comme suit:

- 1) La fonction est affichée pendant cinq (5) jours de travail consécutif avec mention du titre et du taux ainsi qu'une description sommaire des responsabilités et des exigences de la tâche; une copie de l'affichage est remise au Syndicat.
- 2) Les salariés réguliers désireux de soumettre leurs candidatures devront, durant ces cinq (5) jours, inscrire leurs noms sur l'affichage.
- 3) L'Employeur établit son choix prioritairement selon les clauses 6.03 et 6.04 A) dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Si l'Employeur remplit la fonction avant l'expiration des délais ci-dessus mentionnés, le poste est rempli par le salarié ayant le plus d'ancienneté qui en fait la demande, en autant qu'il soit qualifié pour remplir le poste.

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ (suite)

6.04 (suite)

- 4) Une période d'essai de trente (30) jours travaillés sera accordée au salarié. A l'expiration de la période d'essai, le salarié sera confirmé dans sa nouvelle fonction, s'il rencontre les exigences normales de la tâche. Durant cette période, le salarié pourra, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur. Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction, s'il ne rencontre pas les exigences de la nouvelle fonction. A l'expiration de la période d'essai, son salaire sera selon le taux minimum établi pour cette classification ou le taux immédiatement supérieur au sien.
- 5) Les parties peuvent convenir par écrit de prolonger les périodes d'essais pour un maximum de trente (30) jours de travail.

6.05

- 1) Tout salarié perdra son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
 - a) s'il met fin volontairement à son emploi;
 - b) si le salarié est congédié pour juste cause et que cette décision n'est pas annulée par un jugement de l'arbitre;
 - c) à défaut de revenir au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent son avis de rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable. Ce rappel devra être fait par écrit et expédié à la dernière adresse connue de l'Employeur avec copie au Syndicat.
 - d) si le salarié est absent de son travail sans permission et sans raison justifiable pour une période de trois (3) jours ouvrables;
 - e) si un salarié est mis à pied pour une période excédant (6) mois consécutifs.

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ (suite)

6.05 (suite)

2) Dans le cas de maladie, d'accident ou d'absence prévue à la convention, le salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois.

6.06 L'Employeur doit offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté, dans la classification, dans le département où doit s'effectuer la réduction de personnel les choix suivants:

1) accepter d'être mis à pied.

2) Déplacer le salarié d'une classification égale ou inférieure ayant le moins d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

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

6.07 Si un salarié régulier est mis à pied par la suite d'un manque de travail, un tel salarié a préférence, s'il satisfait aux exigences de la tâche à un emploi à temps partiel et il conserve son ancienneté de régulier pour un rappel dans la classification qu'il occupait au moment de sa mise à pied.

Si un salarié régulier en mise à pied accepte un emploi à temps partiel, les heures disponibles à temps partiel lui sont attribuées selon les conditions prévues à l'Annexe 'B' des temps partiel selon sa date d'embauchage et ce, pour la durée de sa période de rappel; un salarié régulier en mise à pied conserve son salaire de régulier au prorata des heures travaillées s'il travaille dans la même classification qu'il détenait avant sa mise à pied et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers s'il est à un taux inférieure au taux maximum.

Dans le cas d'un salarié régulier en mise à pied qui travaille comme temps partiel et qui travaille dans une classification inférieure à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il reçoit le salaire de régulier correspondant au prorata des heures travaillées ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

A la fin de sa période de rappel, il peut se prévaloir de l'article 6.13 de la convention collective.

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ (suite)

6.08 Durant un remplacement temporaire à cause de maladie (trente (30) jours), de vacances annuelles, de cas d'urgence, les clauses de l'article VI ne reçoivent pas application.

6.09 Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation peut, sans perte d'ancienneté, dans les cent quatre-vingt (180) jours de sa promotion revenir à son ancienne occupation, s'il le désire ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant.

6.10 Au début d'avril de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat une liste complète d'ancienneté des salariés réguliers en y spécifiant le nom du salarié, sa date d'ancienneté et d'embauchage ainsi que son occupation.

La liste d'ancienneté des salariés réguliers apparaît à l'Annexe 'A(3)'.

6.11 Advenant un changement technologique, une période de recyclage raisonnable sera accordée par l'Employeur à chaque salarié pour leur permettre d'accéder aux occupations disponibles compte tenu des changements apportés.

6.12 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite d'accident ou de maladie, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé le lui permet de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident ou une fonction équivalente.

6.13 Si un salarié régulier désire devenir un salarié à temps partiel, il doit soumettre une demande écrite à l'Employeur. Dans un tel cas, il perd son statut de régulier et il est soumis aux conditions de travail des salariés à temps partiel incluant la rémunération telle que décrite en Annexe 'B(1)'.

Son ancienneté lui est reconnue à compter de sa date d'embauchage.

ARTICLE VII - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7.01 Le gérant de département ou le gérant du marché ou son assistant se sert d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié régulier lorsqu'il y a lieu. L'avis est remis au salarié et une copie est remise au délégué syndical au même moment.

L'avis écrit est remis au salarié concerné dans les dix (10) jours après que l'Employeur ait en connaissance des faits écrits dans l'avis. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les dix (10) jours suivant son retour, à défaut de quoi, il est considéré comme nul et irrecevable.

7.02 Aucun salarié ayant à son crédit trente-cinq (35) jours travaillés et plus de service, ne sera congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit. La seule exception aura trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

7.03 La rétrogradation d'un salarié n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 7.01 aura été appliquée et elle sera effectuée si applicable, à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci recevra le maximum prévu pour cette classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

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

ARTICLE VII - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7.01 Le gérant de département ou le gérant du marché ou son assistant se sert d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié régulier lorsqu'il y a lieu. L'avis est remis au salarié et une copie est remise au délégué syndical au même moment.

L'avis écrit est remis au salarié concerné dans les dix (10) jours après que l'Employeur ait en connaissance des faits écrits dans l'avis. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les dix (10) jours suivant son retour, à défaut de quoi, il est considéré comme nul et irrecevable.

7.02 Aucun salarié ayant à son crédit trente-cinq (35) jours travaillés et plus de service, ne sera congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit. La seule exception aura trait aux cas de congédiement ou de suspension pour cause grave. Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

7.03 La rétrogradation d'un salarié n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 7.01 aura été appliquée et elle sera effectuée si applicable, à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci recevra le maximum prévu pour cette classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

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

ARTICLE VIII - PROCÉDURE DE GRIEFS

8.01 Il est convenu que l'Employeur, le Syndicat et le salarié peuvent soulever des griefs dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective. Tel grief devra être soumis par écrit à l'autre partie et sera étudié de la façon suivante:

PROCÉDURE DE GRIEFS

8.02 Première étape

Le salarié peut soumettre un grief par écrit au gérant du marché ou son assistant dans les quinze (15) jours suivant les faits qui ont donné naissance au grief. Le gérant de marché ou son assistant doit rendre par écrit sa décision dans les quinze (15) jours de la réception du grief.

8.03 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à la première étape prévue à 8.02, le salarié peut soumettre le grief par écrit au directeur du personnel ou son représentant dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas.

Le directeur du personnel ou son représentant doit alors rendre sa réponse dans les quinze (15) jours de la réception du grief.

8.04 Si le salarié n'accepte pas la décision du représentant de l'Employeur, il peut recourir à l'arbitrage tel que prévu à l'article 9.01.

8.05 Si un salarié n'a pu déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention, le délai pour le faire peut être prolongé de quinze (15) jours; le salarié doit alors procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

8.06 Les délais de la procédure ci-haut prévue pourront être prolongés ou modifiés par une entente écrite entre les parties.

ARTICLE IX - ARBITRAGE

- 9.01 A) Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- B) Avant de soumettre un grief à l'arbitrage, les parties peuvent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- 9.02 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes de la présente convention collective.
- 9.03 A) Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.
- B) L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiement, aura juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il aura juridiction de décréter le réembauchage du salarié et le remboursement du salaire perdu.
- C) Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre, suivant le tarif établi aux termes du Code du Travail et de ses amendements, à moins d'entente entre les parties.
- 9.04 Toute entente écrite entre les parties sur un grief à quelque étape que ce soit liera les parties ainsi que tout salarié concerné.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL

10.01 La semaine normale de travail sera de trente-huit (38) heures à faire en cinq (5) jours consécutifs. Un salarié peut, s'il le désire renoncer à cinq (5) jours consécutifs pour cinq (5) jours non consécutifs.

Les salariés de nuit seront programmés entre 21:00 heures et 9:00 heures le lendemain. Ces programmes de travail seront respectés à la condition que l'approvisionnement du marché par nos entrepôts ne soit pas affecté.

Les programmes de travail pour les salariés de nuit pourront être modifiés à l'occasion de la période des Fêtes.

10.02 A) L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre 7:00 heures et 18:30 heures.

Cependant, les salariés de jour peuvent être tenus de travailler un (1) soir par semaine après 18:30 heures et ce, lorsque le marché est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à 21:30 heures.

B) Le programme quotidien d'heures de travail doit comporter des heures consécutives à l'exception des périodes de repas.

C) L'Employeur convient de procéder de la façon suivante dans l'assignation des équipes de nuit:

S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés rencontrant les exigences normales de la tâche selon le volontariat, l'Employeur assignera les salariés requis selon les besoins de l'entreprise et les exigences normales nécessaires en procédant par ordre inverse d'ancienneté pour remplir le ou les postes dans chacune des classifications requises.

10.03 Les salariés auront droit à une (1) heure pour le dîner et une (1) heure pour le souper, le soir lorsqu'ils sont requis de travailler; cependant, le salarié de l'équipe de nuit peut prendre une demie (1/2) heure pour le repas.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL (suite)

10.04 La période de départ pour le dîner sera prévue entre 11:30 heures et 13:30 heures. La période de départ pour le souper sera prévue entre 16:30 heures et 18:30 heures.

10.05 Une programmation de travail sera affichée dans chaque département avant 17:00 heure le vendredi de chaque semaine, en indiquant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante. Une copie de la programmation sera remise au délégué du Syndicat.

10.06 Les salariés poinçonnent leurs cartes de présence lorsqu'ils seront prêts à pénétrer dans la zone du travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail sera terminée, ils poinçonneront à leur sortie de la zone de travail.

Le salarié doit poinçonner sa carte de temps au début et à la fin de son travail, il doit poinçonner sa carte de temps au début et à la fin de sa pause-repos. En cas d'omission de poinçonner sa carte de temps, le salarié devra la faire initialer par le gérant du marché ou son assistant ou son gérant de département. Aucun salarié ne peut faire poinçonner sa carte de temps par un autre salarié.

Aucun salarié ne peut dépasser le nombre d'heures de travail établi selon le programme de l'Employeur à moins d'en avoir été autorisé par le gérant du marché ou son assistant.

10.07 Les salariés auront droit à deux (2) périodes de quinze (15) minutes de repos quotidiennement. Ces périodes de repos seront prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période de travail quotidienne cédulée.

10.08 Tout salarié qui aura à travailler du temps supplémentaire après sa journée régulière de travail aura droit à une période de repos additionnelle de quinze (15) minutes à la fin de chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

/ 10

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 10.09 Un ou des salariés à temps partiel ne seront pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier à l'exception des cas de maladie (plus d'un (1) mois), de vacances ou d'urgence. Dans de tels cas, l'Employeur devra tenir compte des aides-généraux réguliers qui possèdent l'ancienneté et les qualifications nécessaires pour accomplir l'emploi temporaire avant de recourir aux temps partiels.
- 10.10 Lorsque le même salarié à temps partiel aura travaillé trente-cinq (35) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives et ce, dans le même département, l'Employeur procède, s'il y a lieu, à un rappel d'un salarié régulier ou par la suite, à l'embauche d'un salarié régulier, sauf si ledit salarié remplace un ou des salariés absents pour des absences prévues à la convention collective et en autant qu'il puisse être programmé conformément aux horaires des salariés réguliers.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 11.01 Les salariés réguliers sont payés au taux de temps et demi pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien de travail. Toutes les heures fournies en excédant de trente-huit (38) heures sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi.

Le calcul du temps supplémentaire se fait à compter de la dixième (10ième) minute de travail quotidien. A la dixième (10ième) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première (1ère) minute de surtemps.

- 11.02 Le travail supplémentaire est réparti selon les exigences du commerce et aussi équitablement que possible entre les employés qui veulent en faire, les salariés réguliers ayant préférence sur les partiels et par département et par ancienneté.
- 11.03 Le travail du dimanche est rémunéré au taux double.

170

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 La description des classifications paraît en Annexe ''A''(1) à la présente et fait partie intégrante de ladite convention.
- 12.02 Les taux de salaires seront ceux décrits à l'Annexe ''A''(2) jointe à la présente et faisant partie de ladite convention.
- 12.03 Il est convenu qu'advenant une modification substantielle d'une fonction de l'Annexe ''A''(1) ou une création d'une nouvelle fonction, le taux de salaire doit être établi en tenant compte des taux de salaires de la présente convention pour les tâches similaires ou comparables. A défaut d'entente, le Syndicat pourra se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage prévus aux articles VIII et IX de la convention.
- 12.04 Tout salarié assigné à une fonction autre que sa fonction habituelle pour plus d'une (1) journée au cours d'une même semaine maintiendra son salaire ou recevra le taux de la classification prévu pour cette fonction, soit le plus élevé des deux. Pour toute assignation ne dépassant pas un jour de travail, le taux de la fonction habituelle s'appliquera.
- 12.05 Un chef d'équipe est un salarié qui, dans l'exécution de sa fonction habituelle, se voit assigner par l'Employeur, la responsabilité de la distribution et du contrôle du travail d'un nombre d'autres salariés et qui continue d'assurer sa fonction de base. Pour chaque heures travaillée par un chef d'équipe, advenant et durant que l'Employeur en désigne un, une prime de soixante cents (0,60\$) l'heure lui est payée.
- 12.06 La rémunération du salarié doit lui être payée par l'Employeur le jeudi de chaque semaine pour la semaine précédente de travail. Si le jeudi est un jour chômé, la rémunération doit être versée le mercredi.

Les taux hebdomadaires de rémunération prévus à l'Annexe ''A''(2) sont calculés et ajustés proportionnellement lorsque les circonstances les font considérer sur la base horaire.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 L'Employeur remet au salarié avec sa paie un bulletin contenant les informations suivantes:

- a) ses nom et prénoms;
- b) la période de paie;
- c) le nombre total des ses heures de travail;
- d) les heures supplémentaires;
- e) le taux de son salaire;
- f) le salaire gagné;
- g) le montant des déductions;
- h) le montant net versé.

12.08 Les salaires de l'équipe de nuit reçoivent une prime de soixante-cinq cents (0,65\$) (soixante-dix cents (0,70\$) à compter du 1er avril 1985) l'heure.

12.09 Tout salarié régulier qui se présente au travail au début de sa journée de travail programmée sans avoir été préalablement averti du contraire, recevra une rémunération équivalente à trois (3) heures de travail au taux régulier.

12.10 Tout salarié rappelé au travail en surtemps, après avoir quitté l'entreprise pour n'avoir pas été prévenu, au plus tard durant la dernière période de travail devra recevoir un minimum de trois (3) heures au taux et demi.

12.11 Un boni de Noël est payé à tout salarié régulier le deuxième (2ième) jeudi de décembre de chaque année, en autant que son nom soit inscrit sur la liste de paie au 1er décembre de l'année.

Le boni de Noël sera payé selon la formule suivante:

<u>Ancienneté</u>	<u>Boni de Noël</u>
3 à 6 mois	1/4 du salaire d'une (1) semaine
6 à 9 mois	1/2 du salaire d'une (1) semaine
9 à 12 mois	3/4 du salaire d'une (1) semaine
12 mois d'ancienneté et plus	Une (1) semaine de salaire au taux régulier

ARTICLE XIII - CONGÉS ANNUELS PAYÉS

13.01 L'Employeur convient d'accorder des congés annuels payés selon les critères suivants: les salariés réguliers ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>Service continu</u>	<u>Congés payés et chômés</u>
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service payable à 4% du salaire total (maximum dix (10) jours ouvrables)
Un (1) an	Deux (2) semaines de salaire régulier
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines de salaire régulier
Huit (8) ans	Quatre (4) semaines de salaire régulier
Vingt (20) ans	Cinq (5) semaines de salaire régulier

13.02 Les salariés choisissent la prise des jours ou des semaines de congé annuel payé par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque département à savoir: les salariés réguliers choisissent avant les salariés à temps partiel.

Au début du mois d'avril de chaque année, l'Employeur affiche une liste des salariés avec leur ancienneté et le nombre de jours ou de semaines auxquels ils ont droit; le salarié transmet son choix au plus tard dans les quinze (15) jours qui suivent la date d'affichage.

13.03 Les salariés qui ont droit à un congé annuel payé de plus de deux (2) semaines se voient accorder deux (2) semaines consécutives et l'excédent sera cédulé après que les autres salariés auront cédulé les leurs. Le programme des périodes additionnelles doit tenir compte de l'ancienneté et des besoins de l'Employeur.

ARTICLE XIII - CONGÉS ANNUELS PAYÉS (suite)

13.04 La période normale des congés annuels payés s'établit à compter du 1er mai au 30 septembre ou à toute autre période après entente entre le salarié et l'Employeur. Le moment du congé est déterminé comme suit:

- a) deux (2) semaines consécutives, entre le 1er mai et le 30 septembre, sauf entente individuelle au contraire;
- b) pour le surplus seulement, si c'est possible de façon continue ou non dans la période du 1er mai au 30 septembre, sinon entre le 1er octobre et le 30 avril.

13.05 Le salaire du congé annuel payé d'un salarié lui est remis avant son départ pour son congé.

13.06 Les congés annuels payés ne sont pas cumulatifs.

13.07 Les salariés quittant l'emploi de l'Employeur auront droit au paiement du congé annuel payé dû au moment de leur départ calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leurs années de service au moment d'un tel départ, d'après 4%, 6%, 8% ou 10% de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai.

Cependant, dans les cas de congédiement (vol, fraude) le salarié recevra le taux prescrit par la loi.

ARTICLE XIV - CONGÉS FÉRIÉS

14.01 A) Les salariés réguliers auront droit aux congés chômés et payés suivants:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

ARTICLE XIV - CONGÉS FÉRIÉS (suite)

14.01 (suite)

b) Un congé férié équivaut à un cinquième (1/5) d'une (1) semaine normale de travail.

c) A la signature de la convention, deux (2) jours de huit (8) heures attribués par l'Employeur à chaque salarié individuellement au cours de chaque année de la convention collective. Ces jours ne pourront être pris au cours de la même semaine, de même qu'ils ne pourront être pris au cours de la semaine précédant Pâques, au cours des mois de juin, juillet et août et au cours de la période du 15 décembre au 2 janvier. Ces deux (2) jours sont payés, ne sont pas cumulatifs et ne sont pas remboursables.

Le supermarché pourra être en opération les lendemains du Jour de Noël et du Jour de l'An à compter de 13:00 heures. Tout salarié régulier appelé à travailler les lendemains de ces fêtes sera rémunéré à temps et demi.

Cependant, si par statut des autorités Provinciales une fête non prévue à la clause 14.01 est proclamée fête civique et correspond à une journée ouvrable, cette fête sera considérée comme fête chômée et payée.

14.02 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute et minuit pour les salariés de jour et de 18:01 heures la Veille du congé à 18:00 heure le jour du congé pour les salariés du soir et de nuit.

14.03 Lorsqu'un ou deux congés fériés tel que défini à l'article 14.01 tombent pendant la période de vacances payée d'un salarié ce ou ces jours de congés seront payés ou accordés à une autre date convenue entre l'Employeur et le salarié.

14.04 Si un des congés fériés mentionnés tombe un dimanche, il sera reporté le jour ouvrable suivant ou précédant.

14.05 Si un salarié s'absente sans permission ou raison valable le jour ouvrable qui précède ou suit immédiatement un congé, il n'aura pas droit au paiement du congé.

ARTICLE XIV - CONGÉS FÉRIÉS (suite)

- 14.06 Tout travail accompli par un salarié durant un congé férié sera rémunéré à temps et demi en plus du paiement du congé.

ARTICLE XV - CONGÉS SOCIAUX

- 15.01 A) Tout salarié aura droit à une absence de cinq (5) jours payés lors du décès du conjoint, et de son enfant.
- B) Tout salarié régulier aura droit à une absence de trois (3) jours payés lors du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère.
- C) Le salarié régulier aura droit à une absence d'un (1) jour payé lors du décès du grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille, beau-frère ou belle-soeur, gendre ou bru.
- D) Le salarié aura droit à un (1) jour de congé additionnel payé s'il assiste aux funérailles de parents décédés en A, B et C qui ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile.
- 15.02 Si les périodes citées en 15.01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple dimanche ou un jour de congé ou de vacances), le salarié régulier ne pourra réclamer le paiement de ces seuls jours de travail programmés où il aura été absent.
- 15.03 Le salarié régulier, dont la femme donne naissance à un enfant ou lors de l'adoption d'un enfant, aura droit à un congé payé d'une (1) journée durant les sept (7) jours de la naissance ou de l'adoption.

Si un salarié est appelé d'urgence à l'hôpital en raison du paragraphe précédent et qu'il a débuté son programme quotidien de travail, l'Employeur complètera la journée de travail de ce salarié à son taux régulier et ce, à la condition que la naissance ait lieu le lendemain.

ARTICLE XV - CONGÉS SOCIAUX (suite)

15.04 Le salarié doit fournir à la demande de l'Employeur la preuve du fait justifiant le congé et prévenir le gérant du marché ou en son absence l'assistant-gérant avant de prendre ledit congé ou dans le plus bref délai possible. Pour recevoir ces bénéficiaires, le salarié devra remplir toute formule prévue à cet effet par l'Employeur et, sur demande, produire toute preuve attestant que l'événement est survenu et qu'il y ait eu participation du salarié.

ARTICLE XVI - CONGÉS SPÉCIAUX

16.01 A) L'Employeur peut accorder un permis d'absence maximum d'un (1) an sans paie à tout salarié régulier ayant un (1) an ou plus d'ancienneté pour motif sérieux.

Pour la durée d'un tel permis, ce salarié régulier n'aura droit ni à son salaire ni aux avantages sociaux. Cependant, à son retour au travail, il conserve l'ancienneté qu'il avait cumulée à la date de son départ.

Dans un tel cas, le salarié doit formuler une demande écrite avec copie au Syndicat quinze (15) jours à l'avance. L'Employeur lui soumettra sa réponse dans un délai d'une (1) semaine avec copie au Syndicat. A son retour, le salarié est réinstallé à la fonction qu'il occupait ou à une fonction équivalente.

B) Le salarié ayant acquis des droits d'ancienneté pourra soumettre une demande de permis d'absence sans paie à son gérant de marché au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée. Ce permis ne sera pas refusé si les motifs invoqués par le salarié sont justifiés.

Toute demande de permission personnelle d'absence d'une (1) semaine ou plus devra être adressée par écrit au gérant de marché ou au gérant des ressources humaines par le salarié concerné avec copie au Syndicat, et la lettre devra fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission. L'autorisation ou le refus d'une telle permission sera fait par écrit par le gérant de marché ou le gérant des ressources humaines au salarié concerné dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de réception de la demande avec copie au Syndicat. La période maximale de permis d'absence ne pourra dépasser trois (3) mois.

ARTICLE XVI - CONGÉS SPÉCIAUX (suite)

16.01 (suite)

A son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la fonction qu'il occupait ou équivalente à celle qu'il occupait avant son départ. Pour la durée de ce permis, le salarié régulier n'aura droit ni à son salaire ni aux avantages sociaux.

16.02 A) La salariée enceinte a droit à un congé de maternité non rémunéré n'excédant pas seize (16) semaines après l'accouchement.

B) La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4^{ième}) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical, attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

C) La salariée doit donner un avis écrit à l'Employeur d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter de la date du début du congé. Elle doit par la même occasion, indiquer la date prévue de l'accouchement.

16.03 Lorsqu'un salarié est convoqué comme témoin par subpoena ou lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur lui paie la différence entre ce qu'il reçoit de la cour et son salaire qu'il aurait gagné, s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XVII - SÉCURITÉ SOCIALE

- 17.01 A) Les modifications apportées au régime d'assurance groupe entreront en vigueur à compter du 4 juin 1984; l'Employeur communiquera avec les employés afin de les informer des modifications.

17.01 B) Le plan d'assurance-groupe de la compagnie sera appliqué pour tous les salariés réguliers durant le terme de cette convention collective. L'Employeur convient de payer 75% de la prime de ladite assurance à l'intention des salariés réguliers et leurs personnes à charge, selon les dispositions du plan d'assurance-groupe, le tout en conformité avec la présente convention collective.

- B) L'Employeur s'engage à maintenir le régime de retraite en vigueur à la signature de la convention collective.

- C) L'Employeur contribue à cent pour cent (100%) pour le régime d'assurance soins dentaires dont copie dudit régime est remise au Syndicat.

ARTICLE XVII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

17.02 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical en tout temps durant les heures régulières, par le médecin désigné par l'Employeur, au frais de l'Employeur et ceci sans perte de salaire par le salarié concerné. Pour un salarié en période de probation, l'examen médical n'aura pas lieu sur les heures de travail.

17.03 Heures de maladie

Ce bénéfice s'applique aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saura en aucun cas être utilisé pour d'autres fins.

Tout nouveau salarié régulier ayant trois (3) mois de service continue à ce titre bénéficie d'un maximum (fixé au prorata) de soixante point-huit (60.8) heures de maladie renouvelables le premier lundi d'avril de chaque année. Cependant, dans le cas d'un temps partiel qui devient régulier, la période d'attente de trois (3) mois ne s'applique pas.

Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir son gérant de marché ou en son absence, l'assistant-gérant, avant l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail ou au plus tard deux (2) heures après l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail et en même temps, il doit aussi donner les informations suivantes:

- a) pourquoi il ne peut se rapporter au travail;
- b) la durée approximative de son absence;
- c) comment son gérant peut le contacter durant son absence, si possible;
- d) dans les cas d'absences répétées, une preuve de maladie sera exigible dès la première journée d'absence, si l'Employeur le juge nécessaire.

Si un salarié n'utilise pas le maximum des jours de maladie ci-dessus mentionné au cours de chaque année de la convention collective, la portion non utilisée de ses jours de maladie accumulée lui sera payée au plus tard le 15 avril de chaque année de la convention collective.

ARTICLE XVII - SÉCURITÉ SOCIALE (suite)

- 17.04 Un salarié qui a plus de quarante-cinq (45) jours travaillés de service continu et qui quitte la compagnie, recevra à son taux de salaire les heures de maladie non utilisées qui restent à son crédit. Les heures de maladie se cumulent à raison de 5.07 par mois.
- 17.05 L'indemnité pour cause de maladie est versée à compter de la première heures d'absence.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 18.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs.
- 18.02 L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements relatifs à la santé au travail.
- 18.03 Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité et d'hygiène au travail.
- 18.04 Dans l'établissement, un comité de prévention des accidents est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat dont les noms sont affichés.

ARTICLE XIX - CLAUSES GÉNÉRALES

- 19.01 A) Les uniformes requis par l'Employeur seront fournis et lavés au besoin par l'Employeur sans frais pour les salariés, à l'exception des uniformes de nylon (deux (2) par année) ou l'équivalent portés par les femmes ainsi que les cravates qui seront entretenues par les salariés.

ARTICLE XIX - CLAUSES GÉNÉRALES

- 19.01 (suite)
- b) Tout salarié doit être habillé convenablement dans l'exécution de son travail.
- 19.02 Lorsqu'un salarié signe un document à la demande de l'Employeur concernant l'établissement de nouvelles politiques de gestion ou de nouveaux règlements établis par l'Employeur, il le fait seulement pour en accuser réception.

ARTICLE XX - DURÉE DE LA CONVENTION

- 20.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention de travail entre en vigueur à compter de la signature et reste pleinement en vigueur jusqu'au 29 mars 1986.

Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties.

- 20.02 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 contre-grève.

SIGNÉ À TROIS-RIVIERES, LE 24 JOUR DU MOIS DE MAI DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

L'EMPLOYEUR

 SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
 DU COMMERCE DE TROIS-RIVIERES
 (C.S.D.)

Jean Richard

Henri

Gérard Lorrain

Paul Babine

Robert Flamy

Jos Paron

ANNEXE 'A'(1)

- 1.- CAISSIER
Ce terme désigne un salarié qui principalement, perçoit l'argent provenant des ventes, contrôle les entrées et les sorties de la caisse et l'entretien de celle-ci.

- 2.- COMMIS-CAISSIER
Ce terme désigne un salarié, qui principalement, perçoit l'argent provenant des ventes, contrôle les entrées et les sorties de la caisse, y compris l'emballage et l'étalage des marchandises vendues à son comptoir ainsi que l'entretien de celui-ci.

- 3.- COMMIS
Ce terme désigne un salarié à qui, principalement un (ou des) comptoir(s) ou section(s) de l'entreprise est (sont) confié(s) en vue de la vente (commandes, déballage, préparation, étiquetage, étalage, etc...) des marchandises au public.

- 4.- BOUCHER
Ce terme désigne principalement un salarié d'expérience en boucherie et responsable de la préparation, du dépeçage, de la coupe, de l'étalage, de la vente et de l'emballage des viandes.

- 5.- AIDE-BOUCHER
Ce terme désigne principalement un salarié préposé à assister le boucher dans l'exécution de toute tâche assignée à ce dernier.

- 6.- EMBALLEUR
Ce terme désigne un salarié principalement préposé à préemballer, à la décoration et à l'étalage de différents produits que l'entreprise achète en plus grosse quantité pour les diviser ou subdiviser avant vente y compris la tâche de commis.

- 7.- AIDE-GÉNÉRAL
Ce terme désigne un salarié préposé à tout travail de nature générale et non autrement défini dans les présentes. Ce terme comprend les définitions d'aide caissier, d'emballer à la caisse ou manutenteur, etc.

SALAIRES RÉGULIERS

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>30 MOIS</u>	<u>ENTRÉE EN VIGUEUR</u>
AIDE-GÉNÉRAL	225,00	252,35	280,80	301,60	344,50	376,30	2 Avril 1984
	225,00	257,40	289,22	310,65	358,28	391,35	1 Avril 1985
CAISSIER	235,00	262,65	291,20	317,20	355,10	386,90	2 Avril 1984
	235,00	267,90	299,94	326,72	369,30	402,38	1 Avril 1985
EMBALLEUR	240,00	267,80	296,40	322,40	360,40	392,20	2 Avril 1984
	240,00	273,16	305,29	332,07	374,82	407,89	1 Avril 1985
COMMIS	240,00	267,80	296,40	322,40	360,40	392,20	2 Avril 1984
COMMIS-CAISSIER	240,00	273,16	305,29	332,07	374,82	407,89	1 Avril 1985
BOULANGER							
BOUCHER	270,00	298,70	327,60	353,60	392,20	413,40	2 Avril 1984
	270,00	304,67	337,43	364,21	407,89	429,94	1 Avril 1985
AIDE-BOUCHER	260,00	288,40	317,20	343,20	381,60	402,80	2 Avril 1984
	260,00	294,17	326,72	353,50	396,86	418,91	1 Avril 1985

ANNEXE 'A'(3)LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS RÉGULIERS

HÉROUX, Mireille	10-10-1967	Emballeuse-Viandes
COMEAU, René	05-12-1974	Boucher
BOULANGER, Pierrette	21-04-1977	Caissière
LEBLANC, Claude	08-11-1977	Boucher
GAGNON, Gilles	21-11-1977	Commis
CARON, Diane	21-11-1977	Caissière
BABINEAU, René	21-11-1977	Commis
ST-LOUIS, Pierre	21-11-1977	Commis
BOUCHARD, Marcel	06-06-1978	Commis
FLEURY, Robert	11-03-1979	Commis
GUAY, Léopold	13-03-1984	Boulangier

AUGMENTATIONS SALARIALES ET RÉTROACTIVITÉS

- 1.- Tout salarié régulier au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres reçoit rétroactivement au 2 avril 1984, une augmentation de six pour cent (6%) par semaine sur son salaire actuel et continue à progresser à l'intérieur de l'échelle de salaire de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

La rétroactivité est calculée au prorata des heures normales travaillées et est versée aux salariés dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.

- 2.- Tout salarié régulier au service de l'Employeur au 1er avril 1985 reçoit une augmentation de quatre pour cent (4%) par semaine sur son salaire actuel et continue à progresser à l'intérieur de l'échelle de salaire de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ARTICLE 1 - ACCREDITATION

1.01 Responsabilité

L'employeur reconnaît la qualité de négociateur de l'Association des employés de la ville de Québec, en vertu de la loi sur l'accréditation syndicale.

1.02 Accréditation

La présente convention s'applique par ladite accréditation syndicale.

1.03 Les conditions de travail et de rémunération des employés à temps partiel sont régies par la présente convention.

1.04 L'employeur convient de ne pas recourir à une quelconque mesure disciplinaire ou de sanction envers les employés en vertu de cette convention, avec une telle mesure.

1.05 Bien que cette convention ne soit pas reconnue par l'Administration de la ville de Québec, elle s'applique à tous les employés de la ville de Québec.
ANNEXE "B"
SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

1.06 Les salaires et les conditions de travail des employés à temps partiel sont régies par la présente convention.

1.07 Les salaires et les conditions de travail des employés à temps partiel sont régies par la présente convention.

1.08 Les salaires et les conditions de travail des employés à temps partiel sont régies par la présente convention.

1.09 Les salaires et les conditions de travail des employés à temps partiel sont régies par la présente convention.

1.10 Les salaires et les conditions de travail des employés à temps partiel sont régies par la présente convention.

1.11 Les salaires et les conditions de travail des employés à temps partiel sont régies par la présente convention.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE - JURIDICTION1.01 Reconnaissance

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur, de tous les salariés actuels et futurs exerçant une des fonctions comprises dans l'unité de négociation définie à l'accréditation syndicale reproduite à l'Annexe 'C' de la présente convention collective.

1.02 Jurisdiction

La présente convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale.

1.03 Les conditions de travail et de rémunération des salariés à temps partiel sont décrites aux Annexes 'B' et 'B(1)'.

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

1.05 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'Employeur ou du Syndicat en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.

1.06 Les vendeurs et les fournisseurs ne doivent pas accomplir de tâches qui incombent normalement aux salariés couverts par l'accréditation, sauf les exceptions suivantes:

A) 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.

B) dans les cas de réenlignement de rayon (layout), cesdits représentants sont autorisés à travailler.

C) dans les cas d'étalages de promotions spéciales, un représentant peut être autorisé à monter cesdits étalages; l'Employeur doit préalablement aviser le Syndicat d'une telle situation.

D) dans les cas de rénovations, un délai de quinze (15) jours est loisible à l'Employeur; dans un tel cas, l'Employeur doit préalablement aviser le Syndicat d'une telle situation.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE - JURIDICTION (suite)

1.06 (suite)

E) de plus, il est entendu que l'Article 1.06 ne trouve pas application en ce qui concerne les produits non-alimentaires, les comptoirs à pizza et la section des épices.

ARTICLE II - BUT - GRÈVE ET LOCK-OUT2.01 But

Le but de la présente convention est d'établir les conditions de travail des salariés, de favoriser les bonnes relations entre l'Employeur et les salariés et de régler toutes mésententes possibles par une procédure claire et précise reconnue par les parties.

2.02 Grève et lock-out

En conformité avec les dispositions du Code du Travail, le Syndicat et l'Employeur s'engagent à ce qu'il n'y ait aucune grève ou lock-out pendant la durée de cette convention collective. Pendant cette période, le Syndicat et les salariés s'engagent de plus à ce qu'il n'y ait aucun piquetage, ralentissement ou arrêt organisé du travail de la part des salariés.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION3.01 Droits de la direction

1) C'est le droit et le pouvoir de l'Employeur de gérer son entreprise et de diriger la main-d'oeuvre en accord avec ses engagements et ses responsabilités.

- A) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- B) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
- C) d'embaucher, congédier, diriger, classier, transférer, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

3.01 (suite)

- D) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention;
 - E) de choisir et de décider les marchandises à vendre et de manipuler dans le marché sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;
 - F) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises.
- 2) L'exercice des droits de direction est sujet en tout temps à la procédure de grief et d'arbitrage prévue aux articles VIII et IX de la présente convention.

3.02 L'Employeur peut confier par sous-contrat l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas ou ne maintient pas la mise à pied de salariés.

ARTICLE IV - SÉCURITÉ SYNDICALE4.01 Adhésion syndicale

- 1) Tout salarié à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention.
- 2) Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les délais prévus au paragraphe 6.01 et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

ARTICLE IV - SÉCURITÉ SYNDICALE (suite)4.02 Précompte

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation fixée par le Syndicat ou un montant équivalent à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu, dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

A l'occasion de la première (1^{ère}) retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, ou sur avis du Syndicat à l'Employeur de la réinstallation d'un ancien membre, l'Employeur retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat.

De plus, l'Employeur doit remettre à la même occasion, une liste qui contient les informations suivantes:

- 1) le nom et prénom des nouveaux salariés, leur fonction, leur salaire effectif, ou leur taux de salaire effectif, leur date d'embauchage et leur numéro d'assurance sociale;
- 2) la liste des salariés qui ont quitté l'emploi de l'Employeur au cours du mois du précompte.

4.03 Montant de la cotisation

Lorsque le Syndicat décide de modifier le montant de la cotisation syndicale hebdomadaire, il doit aviser par écrit l'Employeur au moins trois (3) semaines avant la date prévue de la modification, du montant de la cotisation syndicale.

4.04 L'Employeur ne peut être tenu responsable que des contributions effectivement perçues et le Syndicat ne tiendra pas responsable l'Employeur pour toute réclamation que pourrait faire un salarié au sujet des sommes déduites de son salaire conformément aux présentes.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Un (1) délégué du Syndicat peut être élu ou désigné parmi les salariés du marché pour représenter les intérêts de tous les salariés visés par cette convention.

5.02 Liste des personnes autorisées
Le Syndicat fournit par écrit à l'Employeur et ce dernier au Syndicat, une liste des personnes autorisées à accomplir toute fonction relative à l'application de la convention collective.

5.03 L'Employeur convient de s'adresser pour les fins d'application des présentes, au délégué du Syndicat. Celui-ci peut, après avoir obtenu autorisation, s'absenter temporairement pendant les heures de travail, sans perte de rémunération, lorsqu'il doit accompagner un salarié pour discuter d'un grief. Cette autorisation ne lui sera pas indûment refusée.

5.04 Activités syndicales

- 1) Tout salarié désigné par le Syndicat pour participer à des activités syndicales reçoit un permis d'absence d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables à la fois et ce, pour un maximum de vingt (20) jours ouvrables par année contractuelle pour l'ensemble des salariés.
- 2) Pas plus de deux (2) salariés à la fois ne peuvent bénéficier de tel permis d'absence en autant qu'il s'agisse de salariés de départements différents.
- 3) Le Syndicat doit faire la demande d'un permis d'absence au moins huit (8) jours avant le début du permis d'absence désiré.
- 4) Ce permis d'absence peut être refusé pendant la période s'échelonnant du quinze (15) décembre au dix (10) janvier.

5.05 L'Employeur reconnaît que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir dans son établissement sur rendezvous pour fin d'enquête et de règlement de griefs.

ARTICLE V - AFFAIRES SYNDICALES (suite)5.06 Affichage

L'Employeur permet au Syndicat d'afficher sur les tableaux habituellement utilisés à cet effet, tout avis susceptible d'intéresser ses membres.

Le Syndicat reconnaît qu'aucune distribution de circulaires, feuillet ou autre publication n'est exécutée pendant les heures normales de travail d'un salarié sur les lieux de travail, sans l'autorisation d'un représentant de l'Employeur.

5.07 L'Employeur maintient le salaire de deux (2) salariés durant les séances de négociation et conciliation pour le renouvellement de la présente convention collective.

- 5.08
- 1) L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale de huit (8) mois à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de permanent syndical à la Centrale des Syndicats Démocratiques (C.S.D.).
 - 2) Le salarié concerné doit aviser l'Employeur au moins quinze (15) jours à l'avance.
 - 3) Le salarié en congé sans solde continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour il réintègre son poste ou une fonction équivalente que son ancienneté lui permet d'obtenir si sa fonction est abolie; dans un tel cas, le salarié doit aviser l'Employeur quinze (15) jours avant son retour.

5.09 L'Article V - AFFAIRE SYNDICALES des salariés réguliers s'applique aussi pour les salariés à temps partiel comme s'il n'y avait qu'un seul groupe et il ne doit en aucun cas être considéré comme une duplication de clauses.

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ6.01 Définition - Acquisition

Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continue accumulé par le salarié dans le marché de son Employeur, à compter de sa date d'embauchage conformément aux dispositions du présent article.

Ce salarié acquiert son droit d'ancienneté qui rétroagit à sa date d'embauchage après avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés.

6.02 Salarié en probation

A) Il est convenu que les quarante-cinq (45) premiers jours travaillés de tous les nouveaux salariés à temps partiel doivent être considérés comme une période de probation et que, durant cette période de probation, l'Employeur peut renvoyer lesdits salariés à temps partiel sans avis ni recours. Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, ce salarié à temps partiel jouit des autres droits et privilèges prévus aux présentes.

B) Tout salarié perdra son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:

- a) le salarié met fin volontairement à son emploi;
- b) le salarié est congédié pour juste cause et cette décision n'est pas annulée par un jugement de l'arbitre;
- c) dans le cas d'absence pour maladie ou accident (autre qu'accident de travail) pour une période excédant six (6) mois consécutifs du calendrier;
- d) à défaut de revenir au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de son avis de rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable. Ce rappel devra être fait par écrit et expédié à la dernière adresse connue de l'Employeur avec copie au Syndicat;

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ (suite)

- 6.02 B) (suite)
- e) dans le cas de mise à pied pour plus de huit (8) mois consécutifs;
 - f) le salarié est absent de son travail sans permission et sans raison justifiable pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

6.03 L'Employeur doit offrir aux salariés à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification et département où doit s'effectuer la réduction de personnel les choix suivants:

- 1) Etre mis à pied;
- 2) Déplacer le salarié à temps partiel d'une classification égale ou inférieure ayant le moins d'ancienneté, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

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

- 6.04 A) Lorsqu'un emploi régulier devient disponible, on accordera la préférence au point de vue de la tâche aux salariés à temps partiel qui rencontrent les exigences de la tâche, qui sont disponibles et qui possèdent le plus d'ancienneté.
- B) Dans ce cas, il est convenu que les trente (30) premiers jours travaillés doivent être considérés comme une période d'essai. À l'expiration de la période d'essai, le salaire sera selon le taux minimum établi pour cette classification. A l'expiration de la période d'essai, le salarié à temps partiel pourra, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur.

Quant à l'Employeur, il peut décider de retourner le salarié à temps partiel à son ancienne fonction s'il ne rencontre pas toutes les exigences de la tâche.

ARTICLE VI - ANCIENNETÉ (suite)

6.04 (suite)

C) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante:

Il obtient un crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté de temps partiel; le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

D) Tout salarié à temps partiel qui devient régulier est rémunéré dans sa nouvelle échelle de salaires et son ancienneté créditée sera utilisée pour déterminer son salaire de régulier.

6.05 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux.

6.06 Dans les cas de promotions, lorsque les candidats satisfont les exigences de la tâche, la préférence sera accordée selon l'ancienneté.

6.07 Au début d'avril de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat une liste complète d'ancienneté des salariés à temps partiel en y spécifiant le nom du salarié, sa date d'ancienneté ainsi que son occupation.

La liste d'ancienneté des salariés à temps partiel apparaît à l'Annexe "B(2)".

ARTICLE VII - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7.01 Le gérant de département ou le gérant du marché ou son assistant se sert d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié à temps partiel lorsqu'il y a lieu. L'avis est remis au salarié et une copie est remise au délégué syndical au même moment.

L'avis écrit est remis au salarié concerné dans les dix (10) jours après que l'Employeur ait en connaissance des faits écrits dans l'avis. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les dix (10) jours suivant son retour, à défaut de quoi, il est considéré comme nul et irrecevable.

7.02 Aucun salarié ayant à son crédit quarante-cinq (45) jours travaillés et plus de service, ne sera congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit. La seule exception aura trait aux cas de congédiements ou de suspension pour cause grave. Le délégué syndical sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.

7.03 La rétrogradation d'un salarié n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 7.01 aura été appliquée et elle sera effectuée si applicable, à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci recevra le maximum prévu pour cette classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

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

ARTICLE VIII - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 8.01 Il est convenu que l'Employeur, le Syndicat et le salarié peuvent soulever des griefs dans le cas de mésententes relatives à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective. Tel grief devra être soumis par écrit à l'autre partie et sera étudié de la façon suivante:

PROCÉDURE DE GRIEFS8.02 Première étape

Le salarié peut soumettre un grief par écrit au gérant du marché ou son assistant dans les quinze (15) jours suivant les faits qui ont donné naissance au grief. Le gérant de marché ou son assistant doit rendre par écrit sa décision dans les quinze (15) jours de la réception du grief.

8.03 Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à la première étape prévue à 8.02, le salarié peut soumettre le grief par écrit au directeur du personnel ou son représentant dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas.

Le directeur du personnel ou son représentant doit alors rendre sa réponse dans les quinze (15) jours de la réception du grief.

- 8.04 Si le salarié n'accepte pas la décision du représentant de l'Employeur, il peut recourir à l'arbitrage tel que prévu à l'article 9.01.

- 8.05 Si un salarié n'a pu déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention, le délai pour le faire peut être prolongé de quinze (15) jours; le salarié doit alors procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

- 8.06 Les délais de la procédure ci-haut prévue pourront être prolongés ou modifiés par une entente écrite entre les parties.

ARTICLE IX - ARBITRAGE

- 9.01 A) Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- B) Avant de soumettre un grief à l'arbitrage, les parties peuvent tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

9.02 L'arbitre n'aura aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes de la présente convention collective.

- 9.03 A) Toute décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.
- B) L'arbitre, dans le cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, aura juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il aura juridiction de décréter le réembauchage d'un salarié et le remboursement du salaire perdu.
- C) Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre, suivant le tarif établi aux termes du Code du Travail et de ses amendements, à moins d'entente entre les parties.

9.04 Toute entente écrite entre les parties sur un grief à quelque étape que ce soit liera les parties ainsi que tout salarié concerné.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL

10.01 La semaine normale du salarié est de moins de trente-huit (38) heures par semaine à faire en cinq (5) jours ou moins. Dans les cas d'urgence, l'Employeur aura la liberté de recourir aux services de personnel additionnel.

Une programmation de travail sera affichée dans chaque département avant 17:00 heures le vendredi de chaque semaine, en indiquant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante. Une copie de la programmation sera remise au délégué du Syndicat.

L'horaire des salariés à temps partiel de l'équipe de jour s'étale entre 7:00 heures et 18:30 heures sauf les soirs où le marché est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à 21:30 heures.

L'horaire des salariés à temps partiel de l'équipe de nuit s'étale entre 21:00 heures et 9:00 heures.

10.02 La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel se fera de la façon suivante:

- 1) Une liste de disponibilités par classification des salariés à temps partiel est complétée quatre (4) fois par année, c'est à dire le 15 septembre, le 15 décembre, le 15 mars et le 15 juin. Cette liste de disponibilités indique le nom du salarié, la date d'ancienneté, les jours et les heures de la semaine ou chaque salarié à temps partiel est disponible. Les heures de travail seront distribuées conformément à l'établissement de cette liste.
- 2) Un nouveau salarié à temps partiel embauché entre l'établissement de deux (2) listes de disponibilités se verra offrir les heures de travail disponibles selon son ancienneté et les heures qui restent à couvrir.
- 3) Un salarié à temps partiel ne peut augmenter ni réduire le nombre de jours ou d'heures disponibles à l'intérieur de sa cédule de disponibilité.

S'il ne peut respecter une journée de disponibilité tel qu'indiqué sur la liste, il voit cette journée complète rayée de la liste de disponibilité pour cette période sauf pour les absences prévues à la convention collective ou à moins de donner au gérant un avis d'une (1) semaine stipulant les dates de sa non disponibilité et dans un cas semblable il n'aura pas de pénalité.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL (suite)

10.02 (suite)

4) Lors de remplacement temporaire d'un employé régulier qui est en maladie, vacances, accident de travail ou autres, l'ancienneté des salariés à temps partiel sera prise en considération majeure par l'Employeur pour l'assignation des salariés à temps partiel nonobstant la procédure prévue de disponibilité ci-dessus décrite.

10.03 Le programme minimum d'heures consécutives de travail sera de trois (3) heures pour les salariés à temps partiel.

10.04 Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel seront programmées selon l'ancienneté dans le marché dans chacune des classifications de façon à procurer à chaque personne le maximum d'heures possibles et pourvu que le salarié à temps partiel rencontre les exigences de la tâche et soit disponible.

10.05 Les salariés à temps partiel auront droit à une (1) pause d'une (1) heure pour le repas. La période de départ pour le dîner sera prévue entre 11:00 heure et 14:30 heures. La période de départ pour le souper sera prévue entre 16:30 heures et 19:00 heures.

10.06 Les salariés à temps partiel qui travaillent pour une période quotidienne de quatre (4) heures et plus de travail ont droit à une pause payée de quinze (15) minutes.

Les salariés à temps partiel qui travaillent pour une période quotidienne de sept (7) heures et plus de travail ont droit à deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL (suite)

10.07 Les salariés à temps partiel poinçonneront leurs cartes de présence lorsqu'ils seront prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail sera terminée, ils poinçonneront à leur sortie de la zone de travail.

Le salarié à temps partiel doit poinçonner sa carte de temps au début et à la fin de son travail. Il doit poinçonner sa carte de temps au début et à la fin de sa pause repos. En cas d'omission de poinçonner sa carte de temps, le salarié à temps partiel devra la faire initialer par le gérant du marché ou son assistant ou son gérant de département. Aucun salarié à temps partiel ne peut faire poinçonner sa carte de temps par un autre salarié.

Aucun salarié à temps partiel ne peut dépasser le nombre d'heures de travail établi selon le programme de l'Employeur à moins d'en avoir été autorisé par le gérant du marché ou son assistant.

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 Les salariés à temps partiel auront droit au taux de temps et demi pour toutes les heures fournies en plus de trente-huit (38) heures par semaine.

11.02 Le travail du dimanche est rémunéré au taux double.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 La description des classifications paraît en Annexe "B(1)" jointe à la présente et fait partie intégrante de ladite convention.

12.02 Les taux de salaires sont ceux tels décrits à l'Annexe "B(2)" jointe à la présente et faisant partie de ladite convention.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.03 La rémunération du salarié à temps partiel doit lui être payée par l'Employeur le jeudi de chaque semaine pour la semaine précédente de travail. Si le jeudi est un jour chômé, la rémunération doit être versée le mercredi.
- 12.04 L'Employeur remet au salarié à temps partiel, avec sa paie, un bulletin contenant les informations suivantes:
- a) ses nom et prénoms;
 - b) la période de paie;
 - c) le total de ses heures de travail;
 - d) les heures supplémentaires;
 - e) le taux de son salaire;
 - f) le salaire gagné;
 - g) le montant des déductions;
 - h) le montant net versé.
- 12.05 Les salaires de l'équipe de nuit reçoivent une prime de soixante-cinq cents (0,65\$) (soixante-dix cents (0,70\$) à compter du 1er avril 1985) l'heure.

ARTICLE XIII - CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 13.01 L'Employeur convient d'accorder des congés annuels payés selon le critères suivants: Les salariés à temps partiel ayant à leur crédit au 30 avril courant:

Moins de douze

(12) mois:

Une (1) journée par mois de service payable à 4% * des gains totaux précédent le 30 avril de l'année en cours (maximum de dix (10) jours).

Un (1) an:

2 semaines payées à raison de 4% * des gains totaux au cours des douze (12) mois précédant le 30 avril.

ARTICLE XIII - CONGÉS ANNUELS PAYÉS (suite)

13.01 (suite)

- Quatre (4) ans: 3 semaines payées à raison de 6% *
des gains totaux au cours des douze (12) mois précédant le 30 avril.
- Huit (8) ans: 4 semaines payées à raison de 8% *
des gains totaux au cours des douze (12) mois précédant le 30 avril.
- Vingt (20) ans: 5 semaines payées à raison de 10%*
des gains totaux au cours des douze (12) mois précédant le 30 avril.

Le paiement des congés annuels s'effectue le 1er mai.

* Excluant le boni de Noël.

13.02 Les salariés à temps partiel choisiront leurs congés annuels après que les salariés réguliers auront complété leurs choix. L'Employeur déterminera le nombre d'employés absents en même temps. La préférence pour le choix des congés annuels sera toujours accordée aux salariés à temps partiel possédant le plus d'ancienneté de salariés à temps partiel dans chaque département.

13.03 A) Les salariés à temps partiel auront droit aux congés chômés et payés suivants:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- St-Jean Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël.

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

ARTICLE XIII - CONGÉS ANNUELS PAYÉS (suite)

13.03 A) (suite)

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

B) Pour avoir droit au paiement du congé, le salarié devra travailler durant la semaine du congé et la semaine qui précède.

13.04 Un boni de Noël est payé à tout salarié à temps partiel le deuxième (2^{ième}) jeudi de décembre de chaque année en autant que son nom soit inscrit sur la liste de paie au 1^{er} décembre de l'année et qu'il possède au moins trois (3) mois d'ancienneté au 15 décembre de l'année.

Le boni de Noël sera équivalent à deux pour cent (2%) du salaire total gagné entre le 1^{er} décembre de l'année en cours et le 1^{er} décembre de l'année précédente.

13.05 A compter du 1^{er} janvier 1985, l'Employeur convient de contribuer pour soixante-quinze pour cent (75%) de la prime du régime d'assurance-groupe qui entre en vigueur à cette même date. L'autre vingt-cinq pour cent (25%) de la prime est payé par le salarié à temps partiel.

Ce régime comprend, entre autres, les bénéfices suivants:

- Assurance-vie: Un montant de base de 7 500,00\$.
- Soins médicaux: Remboursement des frais courants à quatre-vingt-dix pour cent (90%) après déduction de la franchise de vingt-cinq dollars (25,00\$) pour la couverture sans personne à charge seulement.

ARTICLE XIII - CONGÉS ANNUELS PAYÉS (suite)

13.05 (suite)

- Assurance-salaire
court terme:

Cette indemnité se calcule à raison de quatre-vingt pour cent (80%) de son salaire brut basé sur une semaine de vingt (20) heures après une période de carence de cinq (5) jours ouvrables en cas de maladie ou à compter de la première journée en cas d'accident, le tout pour une période de quinze (15) semaines.

- Soins dentaires:

L'Employeur contribue à cent pour cent (100%) pour le régime de soins dentaires dont copie dudit régime est remise au Syndicat.

Ces bénéfices sont décrits à titre d'information: les polices maîtresses constituent les documents officiels.

Pour être admissible au régime décrit ci-haut, le salarié à temps partiel doit avoir complété un (1) an de service pour l'Employeur et avoir conservé une moyenne de vingt (20) heures de travail par semaine durant les six (6) mois compris entre le 1er janvier et le 30 juin ou le 1er juillet et le 31 décembre (2 périodes).

Dans un tel cas, le salarié à temps partiel est protégé pour les six (6) mois suivant une période par le régime d'assurance-groupe. Le salarié à temps partiel n'est couvert qu'à compter du 1er janvier ou du 1er juillet selon le calcul des heures travaillées durant les six (6) mois précédant une période.

ARTICLE XIV - PERMIS D'ABSENCE

- 14.01 A) La salariée enceinte a droit à un congé non rémunéré n'excédant pas seize (16) semaines après l'accouchement.
- B) La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4ⁱème) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical, attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.
- C) La salariée doit donner un avis écrit à l'Employeur d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter de la date du début du congé. Elle doit par la même occasion, indiquer la date prévue de l'accouchement.

ARTICLE XV - CLAUSES GÉNÉRALES

- 15.01 A) Les uniformes requis par l'Employeur seront fournis et lavés au besoin par l'Employeur sans frais pour les salariés, à l'exception des uniformes de nylon (un (1) par année) ou équivalent, portés par les femmes ainsi que les cravates qui seront entretenus par les salariés.
- B) Tout salarié doit être habillé convenablement dans l'exécution de son travail.
- 15.02 Lorsqu'un salarié signe un document à la demande de l'Employeur concernant l'établissement de nouvelles politiques de gestion ou de nouveaux règlements établis par l'Employeur, il le fait seulement pour en accuser réception.
- 15.03 Lorsqu'un salarié est convoqué comme témoin par subpoena ou lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur lui paie la différence entre ce qu'il reçoit de la cour et son salaire qu'il aurait gagné, s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XVI - DURÉE DE LA CONVENTION

16.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention de travail entre en vigueur à compter de la signature et reste pleinement en vigueur jusqu'au 29 mars 1986.

Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties.

16.02 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 contre-grève.

SIGNÉ À TROIS-RIVIERES, LE 24 JOUR DU MOIS DE MAI DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

L'EMPLOYEUR

Jean Richard
J. J. J.
André Larocq

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS
DU COMMERCE DE TROIS-RIVIERES
(C.S.D.)

Jacques Michaud
René Robit
Robert Flenny
Jos. Laron

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>	<u>24 MOIS</u>	<u>30 MOIS</u>	<u>ENTRÉE EN VIGUEUR</u>
EMBALLEUR	5,30	5,82	6,29	6,86	7,63	8,53	2 Avril 1984
	5,30	5,94	6,48	7,07	7,94	8,87	1 Avril 1985
CAISSIER	5,20	5,72	6,19	6,76	7,53	8,43	2 Avril 1984
	5,20	5,83	6,38	6,96	7,83	8,77	1 Avril 1985
AIDE-GÉNÉRAL	5,10	5,61	6,08	6,66	7,42	8,32	2 Avril 1984
	5,10	5,72	6,26	6,86	7,72	8,65	1 Avril 1985

LISTE DES EMPLOYÉS PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ

ANGEL, Marie-Claude	23-02-1978	Emballeuse
MICHAUD, Jacques	13-05-1978	Aide général
NADEAU, Marguerite	04-06-1978	Caissière
LECLERC, Jocelyne	17-10-1978	Caissière
ENG, Joanne	12-12-1979	Caissière
DORVAL, Julie	09-12-1980	Caissière
BASTIEN, Jean	15-01-1981	Aide général
REAULT, France L.	14-05-1981	Caissière
MILOT, Guy	14-05-1981	Aide général
CARTIER, Benoit	11-06-1981	Aide général
ROUETTE, Robert	11-06-1981	Aide général
GRANDCHAMPS, Irène	20-06-1981	Caissière
MOISAN, Stéphane	12-11-1981	Aide général
PROVENCHER, Daniel	14-01-1982	Aide général
VERVILLE, Louise	20-05-1982	Caissière
MOREAU, Cécile	09-10-1982	Caissière
BOURGELAS, Chantal	12-10-1982	Caissière
LAGANIÈRE, Michel	22-09-1983	Aide-général
LECOMPTE, Paul	24-12-1983	Aide-général
LAHAYE, Louis	05-04-1984	Aide-général

AUGMENTATIONS SALARIALES ET RÉTROACTIVITÉ

- 1.- Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur à la date de l'acceptation des offres reçoit rétroactivement au 2 avril 1984 une augmentation de six pour cent (6%) l'heure sur son salaire horaire actuel et continue à progresser à l'intérieur de l'échelle de salaire de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

La rétroactivité est calculée au prorata des heures normales travaillées et est versée aux salariés dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

- 2.- Tout salarié à temps partiel au service de l'Employeur au 1er avril 1985, reçoit une augmentation de quatre pour cent (4%) l'heure sur son salaire horaire actuel et continue de progresser à l'intérieur de l'échelle de salaire de sa classification jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum

LETTRE D'ENTENTE

Il est entendu que l'ancienneté de monsieur Claude Leblanc est le 25 mai 1981 pour les fins d'application de la présente convention collective.

Toutefois, le 8 novembre 1977 est utilisée pour l'application des vacances.

SIGNÉE À TROIS-RIVIÈRE LE 24 ième JOUR DU MOIS DE MAI DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-QUATRE.

SIGNÉE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Richard
Richard

SIGNÉE AU NOM DE L'UNION

Jacques Michaud
René Robitaille
Robert Fleury
Jos. Paron

ACCREDITATION

[Provigo (Détail) Inc.
 Division Mauricie
 2700 avenue Francis-Hughes
 [Chomedey Laval, Qué.

EMPLOYEUR

à son établissement situé à:

[4445 Boul. Royal
 Trois-Rivières Ouest, Qué.
 [G9A 4N3.

et

[Syndicat national des employés du commerce
 de Trois-Rivières (CSD)

ASSOCIATION REQUÉRANTE

Vu la requête en accréditation déposée par l'association ci-dessus au Bureau du commissaire général du
 travail le 24 avril 1981, pour représenter le groupe de salariés suivant:

[Tous les salariés au sens du Code du Travail,
 à l'exception de ceux en instance d'accrédita-
 tion.

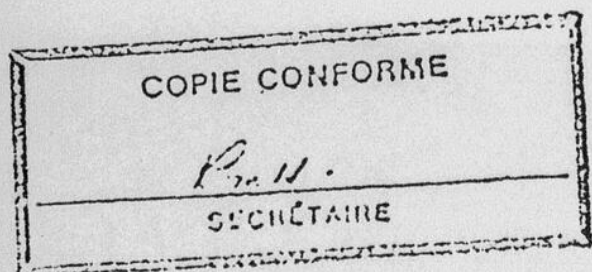
CONSIDÉRANT que l'employeur et l'association sont d'accord sur l'unité de négociation décrite
 ci-après et sur les personnes qu'elle vise;

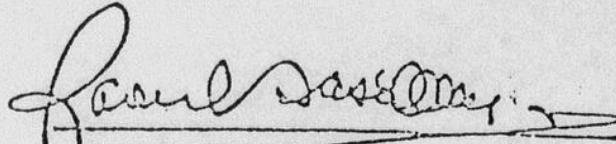
CONSIDÉRANT que l'association représentait plus de 50% des salariés à la date du dépôt de
 sa requête;

CONSIDÉRANT que toutes les autres dispositions du chapitre II ont été respectées;

POUR CES MOTIFS ET EN VERTU DES POUVOIRS QUI ME SONT CONFÉRÉS PAR LE CODE
 DU TRAVAIL, J'ACCREDITE l'association requérante pour représenter le groupe de salariés suivant:

[Tous les salariés au sens du Code du Travail,
 à l'exception du gérant du marché ainsi que des
 gérants de départements.




 RAOUL JOSEPH
 Agent d'accréditation

FAIT ET SIGNÉ À QUEBEC , LE 19 mai 1981