

Magasin d'Escompte N. 6 Inc

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

01909-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22689-0#2
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
82-11-19		82-11-26		82-11-19	84-06-30	50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des employés de Commerce et de bureau du comté N Lapointe Inc. 20 sud, rue St-Joseph Alma, Qc G8B 3E4	<input type="checkbox"/> Déposant Magasin d'Escompte N G Inc. 419, rue St-Hubert Jonquière, Qc G7X 5N6

Unité de négociation

Région	02-01	Activité	6326-8	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X  
 Gauthier, Simard, Ouellet,  
 Mazurette et Tremblay  
 3687, Boul. Harvey  
 Jonquière, Qc  
 G7X 7V9  
 Att: Me Jean-Baptiste Gauthier

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>P. A. Gauthier</i>	82-12-20

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Gauthier, Simard, Ouellet, Mazurette et Tremblay

32 NOV 26 14 42

AVOCATS ET PROCUREURS

JEAN-BAPTISTE GAUTHIER, L.L.L.  
ALAIN OUELLET, L.L.L.  
ESTELLE TREMBLAY, L.L.B.  
STEVE REIMNITZ, L.L.B.

SERGE SIMARD, L.L.L.  
PIERRE MAZURETTE, L.L.L.  
REGIS GAUDREAU, L.L.L.  
ROBERT PÉPIN, L.L.B.

3687, BOULEVARD HARVEY  
VILLE DE JONQUIERE  
G7X 7V9  
TEL.: 418-542-3545

VILLE DE JONQUÈRE, 23 novembre 1982

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN D'OEUVRE DU QUÉBEC,  
Service du Droit d'Association,  
425, rue St-Amable,  
2<sup>ième</sup> Etage,  
QUÉBEC, Qué.  
G1R 4Z1

OBJET:

Nd: M-G4899-82 (Vd: 7840)

MARCHE D'ESCOMPTE N.G.

et: Syndicat National des employés  
de commerce et de bureau du  
comté Lapointe Inc (CSN)

Messieurs,

Nous vous faisons parvenir sous pli  
cinq (5) exemplaires de la convention collective de tra-  
vail intervenue et dûment signée par les parties en titre,  
en date du 19 novembre 1982.

Ladite convention couvre environ cin-  
quante (50) salariés et est en vigueur du 1<sup>er</sup> juillet 1982  
au 30 juin 1984.

Espérant le tout à votre entière sa-  
tisfaction, nous demeurons,

Vos tout dévoués.

GAUTHIER SIMARD OUELLET  
MAZURETTE & TREMBLAY

PAR:

  
JEAN-BAPTISTE GAUTHIER

JBG/mn.

p.j.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
INTERVENUE

Notaire: ...  
15 novembre 1981

ARTICLE 1.01

TITRE DE LA CONVENTION:

Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de saines relations entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat et de prévoir les conditions relatives notamment les conditions de travail et les taux de salaire.

ENTRE: MARCHE D'ESCOMPTE N.G.,  
421, rue St-Hubert,  
Ville de Jonquière, Qué.  
G7X 5N6

Ci-après appelé : " L'EMPLOYEUR "

ET: SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE  
ET DE BUREAU DU COMTE LAPOINTE INC. (CSN)  
136, rue St-Jean,  
Case postale 566,  
Ville de Jonquière, Qué.  
G7X 3J4

Ci-après appelé : " LE SYNDICAT "

du 1er juillet 1982 au 30 juin 1984  
\*\*\*\*\*

ARTICLE 1.00 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION:

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat détenteur du certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec, pour fins de négociations collectives, comme représentant exclusif de tous ses salariés couverts par ledit certificat ci-après énuméré:

date d'accréditation

Magasin d'Escompte N.G.  
Dossier du M.T.M.Q.: 7340 15 novembre 1961

ARTICLE 2.00 BUT DE LA CONVENTION:

- 2.01 Cette convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre l'Employeur et ses salariés représentés par le Syndicat et de prévoir une base d'entente mutuelle concernant les conditions de travail et les taux de salaire.
- 2.02 C'est la ferme intention de l'Employeur et ses salariés représentés par le syndicat, de coopérer en vue de remplir le but ci-dessus.
- 2.03 L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et à n'exiger d'eux qu'une journée normale de travail; de son côté, le Syndicat s'engage à encourager les travailleurs à fournir un travail loyal et honnête et à coopérer avec l'Employeur.

ARTICLE 3.00 REPRESENTATION SYNDICALE:

- 3.01 Le Syndicat peut désigner deux représentants parmi les salariés de l'Employeur, ces représentants étant reconnus comme tels, mais devant travailler alternativement.
- 3.02 Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom de son représentant dans chacun des établissements concernés ainsi que de tout changement qui peut se produire avant que l'employeur ne soit obligé de le reconnaître.
- 3.03 Il est entendu que le représentant du syndicat a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur et s'il est nécessaire pour lui de s'occuper d'un grief durant ses heures de travail, il en informe le gérant, ou son remplaçant, avant de s'occuper de ce ou ces griefs, dans son établissement. L'Employeur ne doit pas, sans raison majeure, lui refuser la permission d'accomplir cette fonction, sans perte de salaire.
- 3.04 L'Employeur reconnaît également que si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical et/ou d'un conseiller syndical de l'extérieur, il s'engage à le recevoir dans ses établissements, pour fins de négociations, enquêtes ou règlements de griefs.
- 3.05 L'Employeur reconnaît également que le Syndicat peut nommer des officiers supérieurs parmi ses

salariés réguliers lesquels peuvent aussi être représentants syndicaux dans l'établissement de l'Employeur.

- 3.06 Les représentants syndicaux mentionnés à l'article 3, après avoir obtenu l'autorisation du gérant, qui ne doit pas la refuser à moins de raison majeure, s'absentent de leur travail, sans paie, pour participer à des activités syndicales officielles telles que, mais sans s'y limiter: congrès, réunions éducatives, cours organisés par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel le Syndicat est affilié. Le salarié doit aviser une semaine à l'avance, si possible.
- 3.07 A l'occasion des négociations pour le renouvellement de la convention collective, deux (2) représentants du Syndicat peuvent s'absenter sans solde pour participer aux séances de négociation ou de conciliation.

ARTICLE 4.00 AFFICHAGE D'AVIS:

- 4.01 L'Employeur s'engage à coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis du Syndicat ou tout autre avis pour fins publicitaires, à condition que ces avis ne soient pas dirigés contre l'Employeur. Le Syndicat fait parvenir au gérant une copie de ces avis et ce, vingt-quatre (24) heures à l'avance, si possible.

ARTICLE 5.00 INTERPRETATION:

- 5.01 Partout où l'on emploie les mots "Employeur" ou "Syndicat" dans cette convention, ils signifient et comprennent tous les employeurs et syndicats, parties signataires à la présente convention.
- 5.02 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 5.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'une loi présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 5.04 Cependant, la nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraîne pas la nullité de cette convention.

ARTICLE 6.00 GREVE OU CONTRE-GREVE:

- 6.01 Les parties contractantes conviennent mutuellement qu'il ne doit pas y avoir de grève de la part des salariés, ni de contre-grève de la part de l'Employeur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 7.00 COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 7.01 Les parties conviennent de former dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la

présente convention, un comité de relations professionnelles et de sécurité, composé de quatre (4) membres, dont deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat. L'Employeur et le Syndicat peuvent s'adjoindre des experts au nombre de deux (2) dont un (1) choisi par l'Employeur et un (1) choisi par le Syndicat.

7.02 La fonction du comité consiste à étudier toutes conditions de travail prévues et non prévues dans la convention collective de travail, principalement de veiller à l'application de la loi des établissements industriels et commerciaux.

Le comité étudie le problème de l'apprentissage et de la formation professionnelle en vue d'élaborer un programme d'apprentissage et de formation professionnelle susceptible de favoriser l'augmentation dans la mesure du possible, du rendement et de l'efficacité des entreprises et des salariés, tout en permettant une amélioration dans le statut des salariés eux-mêmes.

7.03 Ce comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, l'Employeur et le Syndicat, et le comité adopte toutes procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

ARTICLE 7.04

7.04 Le comité de relations professionnelles formule des recommandations à être soumises à l'Employeur lequel fait connaître sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la ou les recommandations.

ARTICLE 8.00 DROITS DE LA DIRECTION:

8.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la Direction sont du ressort de l'Employeur.

ARTICLE 9.00 DEFINITIONS:

9.01 Le mot "salarié" partout où il se rencontre dans cette convention signifie un salarié de l'unité de négociation tel que défini dans le certificat de reconnaissance syndicale, sauf si le contexte le stipule autrement.

9.02 Salariés réguliers à plein temps

Les mots "salarié régulier à plein temps" signifient les salariés dont la période de probation prévue à l'article 10.02 est terminée et dont la méthode de rémunération est un salaire hebdomadaire.

9.03 Salariés réguliers à temps partiel

Les mots "salarié régulier à temps partiel" signifient les salariés qui ont travaillé le nombre d'heures prévu à l'article 10.02 et qui occupent occasionnellement une fonction et dont la méthode de rémunération est un salaire horaire. Cependant,

le salarié régulier à temps partiel appelé à travailler le nombre d'heures prévu à l'article 11.01 est assujetti à toutes les dispositions de la convention et à l'annexe "D".

9.04 Salariés à l'essai:

- a) Les mots "salarié à l'essai" désignent tout salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue à l'article 10.02. Après cette période, le salarié devient assujetti à l'article 9.02 ou 9.03, selon le cas. Cependant, le salarié appelé à travailler le nombre d'heures prévu à l'article 11.02 b) est assujetti à toutes les dispositions de la convention. Si l'Employeur congédie un salarié à l'essai, parce que non satisfait de son travail, il n'a pas droit de recours en vertu de la procédure de grief.
- b) Nonobstant le paragraphe qui précède, le salarié à l'essai remercié de ses services et prétendant que son travail est satisfaisant peut soumettre son cas au comité de relations professionnelles.

ARTICLE 10.00 ANCIENNETE:

- 10.01 L'ancienneté d'un salarié est égale à la durée de ses services pour l'Employeur, ou de ses acquéreurs éventuels, dans l'établissement où le salarié est assigné.
- 10.02 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié à plein temps doit avoir travaillé un total de deux cent quarante (240) heures comme salarié à plein temps de l'Employeur. Lorsque le salarié à plein temps acquiert son droit d'ancienneté, l'ancienneté est calculée rétroactivement à la date de son embauchage.

Un salarié à temps partiel acquiert son droit d'ancienneté et les privilèges qui s'y rattachent lorsqu'il a accumulé deux cent quarante (240) heures de travail.

Ces deux cent quarante (240) heures étant accumulées, l'ancienneté du salarié régulier à temps partiel rétroagit à la date de son embauchage, selon les heures travaillées.

10.03 a) Mise à pied totale ou partielle:

Pourvu que le salarié qui reste à l'emploi de l'Employeur soit en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi, le salarié est mis à pied dans l'ordre suivant, en commençant par celui qui a le moins d'ancienneté:

- 1.- le salarié à l'essai;
- 2.- le salarié régulier à temps partiel;
- 3.- le salarié régulier à plein temps.

Il est spécifiquement entendu que l'Employeur avise le salarié régulier à plein temps susceptible d'être mis à pied, au moins une (1) semaine de travail

à l'avance ou lui verse l'équivalent d'une semaine de paie.

b) Rappel au travail:

Le salarié qui a été mis à pied le dernier est rappelé au travail le premier, dans l'ordre inverse de celui qui est prévu au paragraphe précédent, à condition qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de l'emploi.

c) Mouvement de main-d'oeuvre:

1. Dans le cas de promotion ou de poste nouvellement créé, l'Employeur convient d'accorder la préférence au salarié qui a le plus d'ancienneté, à la condition qu'il soit en mesure d'accomplir les exigences normales du poste. L'Employeur affiche ce poste conformément à l'article 10.
2. Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant suite à un départ volontaire d'un salarié régulier à temps plein, ou congédiement pour cause juste d'un salarié régulier à plein temps, l'Employeur s'engage à afficher ce poste sur un tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables.
3. L'avis d'affichage contient une description sommaire du poste. Le ou les salariés qui désirent postuler sur le poste, inscrit son nom et la fonction qu'il occupe sur une formule préparée à cet effet qu'il remet au gérant du magasin, avec copie au service du personnel. Le nom du salarié choisi est affiché dans le magasin pendant une période de trois (3) jours ouvrables. Pendant la période d'affichage l'Employeur peut combler temporairement ce poste par un salarié de son choix.
4. Une période d'essai maximum de trente (30) jours de travail est accordée et il est loisible au salarié, au cours de cette période, de reprendre son ancienne fonction. Pendant cette période d'essai, l'Employeur peut retourner ce salarié à son ancienne fonction, si ce dernier ne peut remplir les exigences normales du poste.

5. Définition

- a) Promotion: fonction qui comporte pour le salarié un taux de salaire supérieur, ou le fait de passer de salarié à temps partiel à salarié régulier à temps plein, ou le fait de passer de l'équipe de nuit à l'équipe de jour.
- b) Mutation: transfert d'un salarié d'une fonction à une autre, sans augmentation salariale.

d) Promotion en dehors de l'unité de négociations

Les promotions à des postes en dehors de l'unité de négociations ne sont pas soumises aux dispositions de cette convention et les personnes employées à un

poste en dehors de l'unité de négociations accumulent leur ancienneté pour le temps travaillé en dehors de l'unité de négociations. A leur retour à l'unité de négociations, elles ont le crédit de leur pleine ancienneté. Après trois (3) mois de travail à l'occupation à laquelle il a été promu, le salarié n'est plus assujéti à cette clause de même qu'à cette convention. Pendant cette période, le salarié promu continue de payer l'équivalent de sa cotisation syndicale au moment de sa promotion.

10.04 Perte de l'ancienneté:

L'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- 1.- départ volontaire;
- 2.- congédiement pour cause juste;
- 3.- pour une absence du travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable;
- 4.- lors d'une mise à pied excédant une période égale à son ancienneté, maximum douze (12) mois.
- 5.- si le salarié néglige ou refuse après sa mise à pied pour manque de travail, de se rapporter au travail dans les sept (7) jours qui suivent la mise à la poste d'une lettre recommandée, adressée à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat, à moins d'une incapacité physique de communiquer avec l'Employeur. Toutefois, dans ce dernier cas, l'employé doit, dans les trois (3) jours suivant la réception de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non son travail dans un délai n'excédant pas un (1) mois de l'avis de rappel.
- 6.- dans le cas d'absence pour accident ou maladie non survenu dans l'accomplissement du travail, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant une période égale à son ancienneté, maximum douze (12) mois; après cette période, le salarié ayant plus de douze (12) mois d'ancienneté n'accumule plus d'ancienneté, mais conserve pendant une période égale à son ancienneté, maximum vingt-quatre (24) mois, l'ancienneté qu'il avait accumulée. Après cette période, il perd son ancienneté.

10.05 Au 1er mars et au 1er octobre de chaque année, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés en inscrivant nom, adresse, numéro de téléphone, date d'entrée, classification et salaire.

ARTICLE 11.00 TEMPS ET SURTEMPS:

11.01 Durée du travail

L'Employeur peut programmer le travail de ses salariés réguliers du lundi au samedi inclusivement, pourvu qu'il respecte les conditions suivantes:

- a) Chaque salarié régulier à plein temps a droit à quarante-huit (48) heures consécutives de congé, programmées selon l'une des deux formules suivantes: samedi-dimanche, dimanche-lundi.
- b) Après entente avec le représentant du syndicat dans le magasin, une troisième formule serait disponible soit du samedi midi au lundi midi. Dans ce cas, les salariés sont programmés sur une période de six (6) jours.

11.02 Heures de travail

- a) Les heures quotidiennes de travail sont programmées sur cinq (5) jours continus à l'exception de la période de repas.
- b) La semaine normale de travail pour un salarié régulier à plein temps est de trente-neuf (39) heures et trente-huit (38) heures à compter du 1er janvier 1983, cédulées à l'intérieur des heures suivantes:

LUNDI	ENTRE	8:30 et 18:00 heures
MARDI	"	8:30 et 18:00 heures
MERCREDI	"	8:30 et 18:00 heures
JEUDI	"	8:30 et 21:00 heures
VENDREDI	"	8:30 et 21:00 heures
SAMEDI	"	8:30 et 17:00 heures

- c) Les salariés réguliers à plein temps ne travaillent qu'un seul soir dans la semaine.
- d) Dans le cas des magasins où l'opération normale de l'établissement exige que des salariés travaillent deux soirs dans une semaine, la procédure suivante s'applique:

Les salariés sont programmés avec alternance, c'est-à-dire un salarié ne peut être tenu de travailler deux soirs par semaines, deux semaines consécutives.

Dans le cas où un salarié régulier à plein temps travaille deux soirs dans une semaine, il est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures travaillées après 18:00 heures le deuxième soir.

- e) Toute réunion des salariés doit être faite pendant les heures de travail, ou payée selon la convention, si en dehors des heures régulières de travail.
- f) Les salariés travaillant sur l'équipe de nuit continuent d'être programmés suivant la coutume établie à moins qu'un changement n'intervienne après entente avec l'Employeur et les salariés concernés.
- g) Les salariés réguliers à plein temps travaillant sur l'équipe de nuit touchent une prime de \$0.70 (soixante-dix cents) l'heure pour toutes les heures travaillées en dehors des heures d'ouverture du magasin.

11.03 Programmation de travail

- a) L'Employeur convient de favoriser l'emploi d'un salarié régulier à plein temps lorsque plus de

trente-huit (38) heures de travail peuvent être faites par le même salarié sur cinq (5) jours consécutifs de travail.

- b) L'embauche d'un salarié à temps partiel ne peut avoir pour effet de remplacer, déplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier à temps plein.
- c) Pour fins d'interprétation et de programmation de travail, le magasin se divisera en quatre (4) départements, soit la viande, les caisses, l'épicerie, les fruits et légumes.
- d) Une programmation de travail pour les salariés réguliers sera affichée dans chaque magasin avant le vendredi après-midi (midi)
- e) Une programmation pour les salariés à temps partiel sera affichée le vendredi après-midi (midi). Cette programmation tient compte de l'ancienneté en autant que le salarié est capable d'effectuer le travail. Sauf dans le cas de circonstances incontrôlables, aucun changement ne sera apporté à ces programmations plus tard que midi le vendredi de chaque semaine. Une copie de la programmation sera remise au représentant syndical au moment de l'affichage.
- f) Sauf dans le cas de remplacement d'un salarié régulier à plein temps, lorsqu'un salarié régulier à temps partiel aura travaillé le nombre d'heures normal des salariés réguliers à plein temps pendant six (6) semaines consécutives, il devient un salarié régulier à plein temps.

11.04

#### Temps supplémentaire

##### a) Taux horaires

Tout travail autorisé et accompli par un salarié régulier à plein temps, au-delà de sa programmation de travail, est rémunéré au taux et demi du taux horaire régulier de ce salarié.

##### b) Mode de calcul du temps supplémentaire

Tout surtemps est rémunéré sur une base quotidienne et sur une base hebdomadaire.

##### c) Dimanche et fêtes

Tout travail autorisé et accompli par un salarié régulier à plein temps le dimanche et les jours de fêtes chômées est rémunéré au taux double du salaire régulier.

##### d) Veille des fêtes chômées

Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur peut faire travailler ses salariés à la vente jusqu'à 21:00 heures, sans que les heures en excès de la journée régulière de travail soient considérées comme surtemps, la journée ouvrable qui précède la veille de Noël.

##### e) Tout travail à exécuter dans un département, en dehors des heures normales, doit être offert

par ancienneté et payé selon la convention (lavage de comptoir, bris, préparation de marchandise, etc...)

11.05 Heures de repas, période de repos

- a) Tout salarié régulier bénéficie d'une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi.
- b) Tout salarié à temps partiel a droit à une période de repas, s'il est programmé plus de cinq (5) heures. S'il est programmé pour une période de cinq (5) heures et plus, il a droit à une heure et demie (1½) pour dîner et à une (1) heure pour souper.
- c) Un salarié à temps partiel programmé pour une période de quatre (4) heures a droit à une période de quinze (15) minutes de repos. Celui qui est programmé pour une période de six (6) heures et plus, a droit à des périodes de repos dont la durée totale est de trente (30) minutes.

11.06 Fermeture du magasin

Les salariés doivent servir les clients entrés avant la fermeture du magasin. Le temps supplémentaire s'applique à compter de la onzième minute après l'heure normale de fermeture du magasin et sera calculé par période de cinq (5) minutes.

ARTICLE 12.00 CONTRAT A FORFAIT:

- 12.01 L'Employeur s'engage à ne pas donner de travail à forfait (contrat ou sous-contrat) qui aurait pour effet de provoquer des mises à pied, ou des baisses de salaire ou de traitement pour un ou plusieurs salariés couverts par le certificat d'accréditation à la signature de la convention.

ARTICLE 13.00 FETES CHOMEES, PAYEES ET GARANTIES:

- 13.01 Les fêtes chômées suivantes, seront payées et garanties:

- 1.- Le Jour de l'An;
- 2.- Le 2 janvier;
- 3.- Le Lundi de Pâques;
- 4.- La Saint-Jean-Baptiste;
- 5.- Le Jour du Canada;
- 6.- La Fête du Travail;
- 7.- La Fête de l'Action de Grâces (2ième lundi d'octobre);
- 8.- Le Jour de Noël;
- 9.- Le 26 décembre;

- 13.02 a) Si Noël et le Jour de l'An tombent un vendredi, les salariés doivent travailler les lundis qui suivent ces vendredis, et ils sont payés immédiatement pour ce travail au taux du salaire régulier ou compensés par un congé mobile au choix du salarié.

- b) Si Noël et le Jour de l'An tombent un mardi, les salariés doivent travailler les lundis qui précèdent ces mardis et ils sont payés immédiatement pour ce travail au taux du salaire régulier ou compensés par un congé mobile au choix du salarié.
  - c) Le ou les congés mobiles ainsi gagnés doivent être pris au cours des mois de janvier, février, mars, avril, après entente avec l'Employeur.
- 13.03
- a) L'Employeur convient aussi d'accorder à tous les salariés réguliers à plein temps, quatre (4) journées de congés mobiles par année de convention. Ces journées sont prises au choix des salariés, mais après entente avec l'Employeur ou son représentant autorisé.
  - b) Ces quatre (4) jours de congés mobiles doivent être pris les lundi, mardi ou mercredi, après entente entre les parties.
  - c) Cependant, le salarié doit avertir au moins sept (7) jours à l'avance, et il ne doit pas y avoir plus d'un salarié absent par département à chaque semaine.
  - d) Ces congés mobiles peuvent être groupés afin d'être pris consécutivement et ce, après entente avec son supérieur immédiat et sont non cumulatifs.
- 13.04
- Pour être éligible au paiement des fêtes chômées mentionnées au paragraphe 13.01, le salarié doit avoir travaillé la journée entière ouvrable qui précède et qui suit ladite fête chômée, sauf s'il est absent avec permission.

Toutefois, les salariés absents pour cause d'accident, maladie, congés prévus à la convention ou permission d'absence, sont éligibles au paiement de ladite fête, pourvu que leur absence date de sept (7) jours de calendrier ou moins lorsque survient la fête.

ARTICLE 14.00      BENEFICES SOCIAUX:

- 14.01
- a) Assurance-groupe  
L'Employeur s'engage à continuer à administrer dans ses cadres et selon les conditions existantes, l'assurance-groupe établie et obligatoire pour chacun de ses salariés réguliers à plein temps.
  - b) Soins dentaires  
Si les salariés le désirent, l'Employeur s'engage à mettre en oeuvre avant le 1er juillet 1981 un plan d'assurance pour les soins dentaires.
- 14.02
- Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur. L'adhésion au plan est obligatoire après trois (3) mois d'emploi pour les salariés régulier à temps plein.

Toute formule de demande de remboursement est fournie aux salariés, sur demande.

Un Comité Paritaire composé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat étudiera, dans les six (6) mois de la signature des présentes, la possibilité de réduire les coûts du régime actuellement en vigueur.

- 14.03 a) Le coût de la prime pour l'assurance-groupe est payé à raison de 50% par l'Employeur et 50% par le salarié.
- b) Le coût de la prime pour les soins dentaires est payé à raison de 50% par l'Employeur et 50% par les salariés.

14.04 Congés maladie

- a) Tout salarié régulier à plein temps a droit à sept (7) jours de congé en maladie, par année de convention collective. Cette banque de congés maladie est monnayable à 100% à chaque anniversaire de ladite convention collective de travail.
- b) Le salarié qui atteint le statut de salarié régulier à plein temps, au cours d'une année de convention, cumule autant de demi-journée par mois en maladie, qu'il a de mois de service, de la date où il atteint son statut de salarié régulier à plein temps, à la date de l'anniversaire de l'année suivante de cette convention (prorata).
- c) Il peut puiser à même cette banque, selon les règles qui suivent:

1.- Les parties aux présentes conviennent que l'indemnité payable par l'Employeur à ses salariés, en cas d'application du Régime des congés maladie soit le régime d'assurance collective en vigueur dans l'entreprise, ne dépasse pas la différence entre le salaire régulier du salarié et l'indemnité reçue par la compagnie d'assurance.

Le calcul des congés maladie ainsi accumulés se fait sur le salaire effectivement payé lors de la maladie du salarié.

2.- Pour avoir droit à cette rémunération, le salarié malade doit:

- a) Avertir son Employeur le plus tôt possible;
- b) Fournir un certificat médical qu'il est malade ou a été malade, dans le cas où l'absence pour maladie est de deux (2) jours ou plus;
- c) De plus, l'Employeur se réserve le droit de faire examiner le salarié par un médecin de son choix, aux frais de l'Employeur.

A son départ, le salarié régulier à plein temps a droit au nombre de jours ou demi-journées par mois de service, correspondant au nombre de mois de la date de l'anniversaire de cette convention qui précède son départ, à la date où il quitte son emploi.

Au cas du décès du salarié, ce paiement est versé à ses héritiers ou ayants droit.

14.05 Congés spéciaux

Tout salarié régulier à plein temps a droit aux congés suivants, sans retenue de salaire, dans les cas suivants, pourvu que l'événement survienne en cours de jours ouvrables:

- a) A l'occasion de la naissance, baptême et adoption de son enfant: une (1) journée;
- b) A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;
- c) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, son beau-père, sa belle-mère: trois (3) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;
- d) A l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre ou de sa bru: la journée des funérailles;  
Si les funérailles ont lieu à l'extérieur de la région de travail, une journée additionnelle sera accordée au salarié sur preuve de l'endroit des funérailles, à la demande de l'Employeur.
- e) A l'occasion du décès des grands-parents ou du conjoint: la journée des funérailles;
- f) A l'occasion de son mariage: trois (3) jours de congés payés et garantis;
- g) En cas d'opération chirurgicale ou d'hospitalisation d'urgence d'un enfant ou du conjoint: la journée de l'événement;
- h) A l'occasion du mariage d'un proche parent tel que: enfant, père, mère, frère, soeur: la journée du mariage;
- i) Pour les congés prévus à "f" et "h", le salarié doit avertir son gérant ou son supérieur au moins sept (7) jours à l'avance, si possible.

Cependant, tous ces jours de congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec un autre jour de congé ou de vacances.

De plus, le salarié doit fournir, à la demande de l'Employeur, la preuve du fait justifiant le congé et doit prévenir son supérieur immédiat avant de prendre ledit congé.

ARTICLE 15.00 UNIFORME:

- 15.01 Tout uniforme, comprenant également boucle, cravate et insigne exigé par l'Employeur, doit être payée et entretenu par celui-ci. Si le salarié veut faire remplacer une partie de son uniforme nécessaire à son travail, il doit remettre celui qui est détérioré.
- 15.02 L'Employeur s'engage à consulter les caissières concernant les uniformes nécessaires à leur travail. Ces dernières doivent entretenir leurs uniformes. Chaque caissière a droit à deux (2) uniformes par année de convention.
- 15.03 L'employeur fournit aux employés masculins une cravate dont le port est obligatoire.
- 15.04 Une salle adéquate pour le "lunch" et le repos est aménagée. Elle est chauffée et maintenue dans des conditions hygiéniques.

ARTICLE 16.00 REGLEMENTS ET MESURES DISCIPLINAIRES:

- 16.01 Le Syndicat convient de la nécessité d'une certaine discipline dans l'établissement. Il veut également coopérer à la diffusion et à l'application des règlements de sécurité et de discipline.
- 16.02 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas appliquer de mesures disciplinaires avant d'avoir préalablement averti le salarié au moins une fois par écrit, avec copie au Syndicat. Toute réprimande et mesure disciplinaire sont effacées du dossier du salarié si l'offense n'a pas été répétée pendant six (6) mois.
- 16.03 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont les mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité ou la fréquence de l'offense reprochée, et qu'en aucun cas le salarié trouvé coupable d'une offense méritant une mesure disciplinaire, ne se voit privé de l'un ou l'autre des droits établis par la présente convention.

ARTICLE 17.00 SECURITE SYNDICALE:

- 17.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par l'assemblée générale du Syndicat.
- 17.02 Tous les nouveaux salariés qui sont régis par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, devenir membre du Syndicat. Tous les salariés qui sont actuellement membres du Syndicat doivent le demeurer comme condition du maintien de leur emploi.
- 17.03 L'Employeur déduit à chaque paie, des gains de chacun de ses salariés, une somme déterminée par le Syndicat, représentant une fraction de la cotisa-

tion syndicale mensuelle. Cette fraction de cotisation syndicale est pour une semaine ou fraction de semaine de travail.

- 17.04 Les sommes déduites seront remises au Syndicat au cours de la deuxième semaine de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels l'Employeur aura fait le prélèvement. Cette liste inclura le nom du salarié, son salaire ainsi que le montant prélevé et copie de cette liste est adressée à la Fédération du Commerce Inc. (CSN), 20 Sud, rue St-Joseph, Alma, G8B 3E4.
- 17.05 Pour fins d'impôt, l'Employeur doit mentionner sur les états de la rémunération (T-4 et TP-4) le montant versé par le salarié pour les cotisations syndicales.

ARTICLE 18.00 VACANCES:

- 18.01 Le salarié qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, n'a pas une année de service continu pour l'Employeur, a droit à une vacance annuelle d'une durée d'autant de jours de vacances pour chaque mois de service, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables, rémunérés à raison de 4% du salaire gagné au cours des douze (12) mois précédant ce 30 avril.

Les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation sauf après entente au contraire.

- 18.02 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances, ont une année de service ou plus pour l'Employeur, ont droit aux vacances suivantes:

- 1 an - 2 semaines payées à raison de 4% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril;
- 4 ans - 3 semaines payées à raison de 6% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril;
- 9 ans - 4 semaines payées à raison de 8% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril;
- 18 ans - 5 semaines payées à raison de 10% du salaire gagné au cours des 12 mois précédant ce 30 avril;

Les troisième, quatrième et cinquième semaines sont prises après entente entre les parties mais toujours dans les douze (12) mois et en dehors de la période fixée à l'article 18.04.

La rémunération des vacances est au pourcentage ou le maintien du salaire régulier, soit le plus élevé des deux (2).

- 18.03 Si une fête survient durant la période de vacances du salarié, il reçoit une journée additionnelle de vacances pour cette journée. Les congés ainsi dûs au salarié doivent être repris en dehors de la période de prise de vacances fixée à 18.04.

- 18.04 La période de prise de vacances d'été est du 1er mai au 15 septembre de chaque année.  
La période de prise de vacances d'hiver est du 16 septembre au 30 avril de chaque année.
- 18.05 Le choix de la prise de vacances se fait par ordre d'ancienneté.
- 18.06 La rémunération des vacances doit être donnée au salarié lorsque ce dernier part en vacances, ou lorsqu'il quitte son emploi ou à la date de résiliation du contrat de travail, si cela a lieu avant que les vacances soient prises.
- 18.07 Après entente avec l'Employeur, le salarié peut s'absenter de son travail, sans solde. Advenant un refus, l'Employeur doit donner par écrit les explications motivant son refus.
- 18.08 La liste du choix des vacances est affichée au plus tard le 1er mai de chaque année.
- 18.09 Le salarié qui se marie a préférence du choix de ses vacances.
- 18.10 Lorsque le choix des vacances est établi, le salarié ne peut changer les vacances d'un autre salarié sans son consentement.

ARTICLE 19.00 PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS:

- 19.01 C'est le désir des parties aux présentes que les griefs des salariés soient réglés le plus tôt possible et il est entendu qu'un salarié n'a pas de grief tant qu'il n'a pas donné au gérant du magasin ou au Directeur du personnel concerné, l'opportunité de régler le problème.
- 19.02 Première étape  
Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la naissance d'un grief et la rencontre ou la réponse du représentant de l'Employeur concerné, le salarié soumet son grief par écrit à l'une des deux (2) personnes mentionnées à l'article 19.01.
- Deuxième étape  
Les personnes mentionnées à l'article 19.01 à qui ont été soumis le grief doivent donner leur réponse dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.
- Troisième étape  
Si la réponse de la personne en autorité, à qui a été soumis le grief, n'est pas satisfaisante et si le salarié n'accepte pas la décision rendue, celui-ci peut recourir aux articles de la section 20, et ce, dans un délai de trente (30) jours ouvrables.
- 19.03 a) Si le grief n'est pas soumis dans les délais prévus à la présente convention, il est considéré comme non existant, de même que si l'Employeur concerné ne donne pas réponse au grief sou-

mis, le grief est considéré comme fondé et l'Employeur s'engage à y faire suite tel que demandé.

b) Chacune des étapes de la procédure des règlements des griefs peuvent être prolongées après entente entre les parties.

- 19.04 Si plusieurs salariés ont un grief commun, ils peuvent soumettre un grief de groupe, suivant les formalités prévues aux articles 19.01, 19.02 et 19.03.
- 19.05 Excepté s'il y a entente au contraire ou si un arbitre à cause de circonstances particulières, en décide autrement, tout arrangement provenant d'un grief n'est rétroactif qu'à partir de la date à laquelle le grief fut présenté la première fois selon la procédure de grief, sauf dans le cas où l'on aurait trouvé une erreur ou une omission dans la paie d'un salarié.
- 19.06 Les congés statutaires et les vacances ne sont pas inclus dans le calcul du délai fixé pour entreprendre et pour compléter chacune des étapes de la procédure de grief.
- 19.07 Toutes décisions auxquelles en arrivent l'Employeur et le Syndicat sont finales et obligatoires pour l'Employeur, le Syndicat et le salarié ou les salariés concernés.
- 19.08 Le Syndicat reconnaît que le salarié à l'essai peut être congédié par l'Employeur si ce dernier n'est pas satisfait de lui et que, en conséquence, le congédiement des salariés à l'essai ne peut faire l'objet d'un grief.
- 19.09 La prétention d'un salarié régulier qui a été congédié ou suspendu injustement est considéré comme un grief, lequel doit être soumis à compter de la deuxième étape de la procédure du règlement de grief.
- 19.10 Dans le cas d'un grief présenté par un salarié ou le Syndicat, relativement à la charge de travail d'un salarié, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 19.11 A chaque étape de la procédure de règlement des griefs, le salarié peut se faire accompagner par le délégué ou le représentant syndical ou le conseiller syndical.
- 19.12 Le Syndicat accrédité peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

ARTICLE 20.00      ARBITRAGE:

- 20.01 Quand l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, après avoir suivi les dispositions des articles de la procédure des griefs (19), elle peut y recourir en vertu du Code de Travail (article 88) ou encore suivre les dispositions de la présente convention.

- 20.02      Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir d'abord passé de façon appropriée par toutes les étapes requises à la procédure de griefs.
- 20.03      L'arbitre n'a pas d'autorité pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour altérer, modifier ou amender aucune partie quelqu'elle soit de cette convention.
- 20.04      Les parties conviennent pour la durée de cette convention que les arbitres, dont les noms suivent, agissent comme arbitres selon leur disponibilité:
- Me Jean-Jacques Turcotte    -    Jonquière  
Me Jean-Yves Tremblay        -    Jonquière  
Me Jean Morency                -    Alma
- 20.05      Les parties aux présentes voient à ce que les procédures de l'arbitrage soient expéditives et la décision de l'arbitre donnée dans un délai n'excédant pas trente (30) jours après la dernière audition, est finale et lie les parties à cette convention, ainsi que le salarié ou les salariés concernés. Les parties conviennent, sur demande de l'arbitre, de prolonger le délai ici prévu pour une autre période déterminée.
- 20.06      Les séances d'arbitrage auront lieu à un endroit désigné par l'arbitre.
- 20.07      Dans le cas de congédiement ou de suspension soumis selon la procédure prévue à l'article 19.09, l'arbitre a juridiction pour:
- a) maintenir le congédiement ou la suspension;
  - b) réinstaller le ou les salariés congédiés ou suspendus dans leur ancienne fonction avec ou sans indemnité;
  - c) prévoir une mesure disciplinaire différente du congédiement ou de la suspension si celles-ci ont été une sanction trop sévère.

ARTICLE 21.00      SALAIRES:

- 21.01      L'Employeur convient de payer et le Syndicat convient d'accepter, à compter de la date de la signature de la convention collective, et durant toute sa durée, les échelles de salaires apparaissant aux annexes "B" et "C" et qui font partie intégrante de la présente convention.
- 21.02      Tous les salariés réguliers à plein temps au 1er juillet 1982 touchent une augmentation de 10% sur le salaire réel effectivement payé à cette date, que ce soit par l'application des échelles de salaire ou autrement.
- 21.03      Tous les salariés réguliers à temps plein au 1er juillet 1983 touchent une augmentation de 8% sur le salaire réel effectivement payé à cette date, que ce soit par l'application des échelles de salaire ou autrement.
- 21.04      Tous les salariés réguliers à temps partiel au 1er juillet 1982 touchent une augmentation de 10% sur

le salaire réel effectivement payé à cette date, avec un minimum de soixante cents (\$0.60) l'heure, que ce soit par l'application des échelles de salaire ou autrement.

- 21.05 Tous les salariés réguliers à temps partiel au 1er juillet 1983 touchent une augmentation de 8% sur le salaire réel effectivement payé à cette date, avec un minimum de cinquante cents (\$0.50) l'heure, que ce soit par l'application des échelles de salaire ou autrement.
- 21.06 Tous les salaires actuellement payés aux salariés régis par la convention, s'ils sont supérieurs aux taux fixés, demeurent des salaires légaux. Toute entente supérieure aux conditions fixées par la présente, demeure pour la durée de la convention.
- 21.07 Font partie intégrante de la présente convention les annexes "A", "B", "C" et "D".
- 21.08 Un salarié appelé à remplacer un autre salarié régulier à plein temps temporairement absent, reçoit une prime de \$10.00 si le taux de cette classification est supérieur. Le salarié qui remplace un gérant de département reçoit une prime de cinq dollars (\$5.00) par jour.
- "Salaire de l'occupation" désigne le salaire à l'embauchage du métier de celui qui est remplacé.
- 21.09 Tout salarié appelé à remplacer un autre salarié régulier temporairement absent, à une position dont le salaire est inférieur ne subit aucune diminution de salaire de ce fait pendant une telle période.
- 21.10 Boni de Noël
- a) Les salariés réguliers à plein temps ont droit, à titre de boni de Noël, à une semaine de salaire le ou vers le 15 décembre de chaque année.
- b) Les salariés réguliers à temps partiel ont droit, à titre de boni de Noël, le ou vers le 15 décembre de chaque année, à 2% du salaire gagné entre le 15 décembre d'une année et le 14 décembre de l'année précédente. Les salariés réguliers à temps partiel ayant douze (12) mois et plus d'ancienneté à la date de la signature des présentes, touchent \$120.00 si cette somme est supérieure au 2% ci-avant prévu.

ARTICLE 22.00 RETROACTIVITE:

- 22.01 Les salariés réguliers à plein temps au 1er juillet 1982, reçoivent en guise de rétroactivité les augmentations de salaire prévues à l'article 21.02.
- 22.02 Les salariés réguliers à temps partiel au 1er juillet 1982 à l'emploi de l'Employeur le 1er juillet 1982 et encore à son emploi à la date de la signature, reçoivent en guise de rétroactivité les augmentations de salaire prévues à l'article 21.04.
- 22.03 Aucune rétroactivité n'est payée pour le temps supplémentaire fait par un ou des salariés réguliers à plein temps ou à temps partiel entre le 1er juillet 1982 et la date de la signature de la convention collective.

- 22.04 Les salariés réguliers à temps partiel bénéficient de l'article 8.01 de l'annexe "D" de la convention collective, s'ils y ont droit, relativement à la Fête du Travail et à la Fête de l'Action de Grâce de l'année 1982.

ARTICLE 23.00 PAIE HEBDOMADAIRE:

- 23.01 Les salaires sont payés pour chaque semaine, pour la semaine précédente, au plus tard le jeudi soir, en monnaie légale; les détails suivants doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, soit le bordereau de paie:
- a) nom et prénom du salarié;
  - b) période de paie;
  - c) nombre d'heures d'ouvrage;
  - d) temps supplémentaire;
  - e) salaire brut;
  - f) déductions;
  - g) salaire net;
  - h) congés maladie accumulés;
  - i) congés mobiles.
- 23.02 Tous les montants couvrant les congés maladie, boni de Noël et rétroactivité sont payés sur des chèques, séparément de la paie.

ARTICLE 24.00 SEMAINE DE TRAVAIL ASSUREE:

- 24.01 Les salariés réguliers à plein temps bénéficient de la semaine de travail assurée lorsqu'il travaillent pendant trente-deux (32) heures dans une semaine si leurs services ne sont pas requis pour quarante (40) heures. Dans ce cas, ils bénéficient de leur plein salaire.

ARTICLE 25.00 RATRAPAGE SCOLAIRE:

- 25.01 Tout salarié en mesure de prouver à l'Employeur qu'il a suivi des cours de rattrapage scolaire et cours de perfectionnement en rapport avec l'industrie du commerce en alimentation, approuvés par le Ministère de l'Education, et qui doit passer des examens, a droit de s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps requis pour lesdits examens.
- 25.02 Si l'Employeur exige que les salariés suivent des cours en dehors des heures normales de travail, ces salariés recevront l'équivalent de leur taux horaire normal pour chaque heure de cours et les frais de scolarité encourus seront à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 26.00 PRATIQUE DEFENDUE:

- 26.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation quelconque de la part de l'Employeur ou du Syndicat, contre aucun employé en raison de son activité syndicale ou du fait qu'il soit membre du Syndicat.

ARTICLE 27.00 DISPOSITIONS DIVERSES:

27.01 Congé maternité:

- a) En cas de maternité, la salariée obtient un congé sans traitement entre la période allant de la fin du cinquième (5ième) mois de la grossesse et du troisième (3ième) mois après la naissance. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à la salariée concernée. L'Employeur se réserve le droit d'exiger que la salariée cesse de travailler si son état devient incompatible aux exigences normales de son emploi.
- b) La salariée doit informer l'Employeur, par écrit, de son intention soit de reprendre l'emploi qu'elle avait au moment de son départ ou à une classification équivalente. Cet avis doit être donné à l'Employeur quinze (15) jours (calendrier) avant de reprendre son emploi.
- c) La salariée continue de participer au plan d'assurance-groupe: assurance vie et maladie.
- d) Pendant son absence, la salariée accumule son ancienneté comme si elle était demeurée au travail et bénéficie de tous les autres avantages de la convention collective.

27.02 Accident de travail:

- a) L'Employeur convient de prendre toutes les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- b) L'Employeur convient de mettre à la disposition des salariés une trousse de premiers soins.
- c) Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement de ce qu'il aurait gagné au cours de cette journée.
- d) De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail, jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours suivant un accident de travail.
- e) Lorsqu'il est établi que le salarié peut travailler, il retourne au poste de la fonction qu'il occupait au moment de son départ à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la fonction. Après entente entre le Syndicat et l'Employeur, le salarié peut occuper un poste dans une autre fonction.

27.03 Age de la retraite:

L'âge normal de la mise à la retraite est fixé à 65 ans.

27.04

L'Employeur défraiera à 50% le coût d'impression d'un fascicule de la convention collective de travail.

ARTICLE 28.00 CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES:

28.01 L'Employeur s'engage à tout mettre en oeuvre pour que les salariés puissent se familiariser avec le système métrique et avec toute nouvelle méthode concernant l'opération de l'établissement.

ARTICLE 29.00 DUREE DE LA CONVENTION:

29.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 30 juin 1984.

Les dispositions de cette convention collective sont non rétroactives avant la date de la signature, sauf en ce qui a trait à l'article 22.

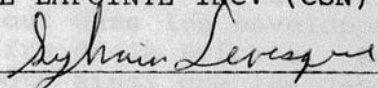
Cette convention, à son expiration, devient une convention intérimaire, sous réserve des droits des parties, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE  
A JONQUIERE, ce 19 ième jour de novembre 1982.

MAGASIN D'ESCOMPTE N.G.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE COMMERCE ET DE BUREAU DU  
COMTE LAPOINTE INC. (CSN)

PAR: 

PAR: 

PAR: 

PAR: 

ANNEXE "A"

DEFINITION DES CLASSIFICATIONS:

A.- CAISSIER, CAISSIERE

- Ces termes désignent tout salarié dont les fonctions principales consistent à recevoir et à enregistrer des argents, à faire la tenue des livres et de la caisse, à contrôler les entrées et les sorties de la petite caisse, à recevoir et transmettre les appels téléphoniques et à répondre aux clients, remplir les commandes, faire de l'étalage, de l'emballage.
- L'Employeur s'engage à donner à chaque salarié préposé à la caisse un entraînement adéquat.
- En aucun temps, la chef caissière ou toute autre personne n'a le droit d'opérer à une caisse sans la présence du salarié concerné. Si une autre personne que la caissière ou le caissier, opère à une caisse, le ou la salarié(e) est dégagé(e) de toute responsabilité.
- Aucun chèque ne peut être accepté par le salarié s'il n'est pas autorisé selon la politique de la compagnie.
- Le ou la salarié(e) n'est pas responsable des billets falsifiés ou des chèques acceptés selon la politique de la compagnie.
- L'employé doit faire le retrait de sa caisse à chaque fois qu'il(elle) a accumulé \$500.00 en argent ou en chèques et doit remettre son argent, dans une enveloppe préparée à cette fin, à la chef-caissière.
- A la fin de la journée, le salarié doit enlever son argent de départ, le mettre dans un sac et le sceller. Les dépôts d'argent et de chèques doivent être faits dans les bordereaux de la banque par lui-même; mettre le tout dans les enveloppes à cette fin et les déposer dans le coffre de la Brick's. Ensuite, inscrire sur le rapport, les dépôts ainsi que les déboursés de caisse, les additionner pour pouvoir balancer la caisse, inscrire la différence, signer son rapport qui doit inclure le tout et sceller son rapport pour fin de vérification au bureau.
- Il est bien entendu que chaque caissière est responsable de son propre tiroir-caisse et c'est à elle que revient le souci de sceller son tiroir lorsqu'elle quitte sa caisse.
- A la fin de chaque journée, le salarié doit compter sa caisse et le contenu sera remis dans un sac scellé à la chef-caissière.

B.- COMMIS (Epicerie, fruits et légumes, viandes)

Ces termes désignent tout salarié dont le principal travail consiste à faire l'emballage des marchandises et la mise en tablettes ou comptoirs de produits, pour la vente dans les établissements assujettis à la présente convention.

C.- BOUCHER (2)

Ce terme désigne tout salarié qui a au moins trois (3) ans d'expérience dans la boucherie et dont le principal travail consiste à préparer les viandes, les dépecer, faire la coupe, l'emballage, la disposer à l'étalage et servir le client, s'il y a lieu.

D.- BOUCHER (3)

Ce terme désigne tout salarié dont le principal travail consiste à travailler au département des viandes et qui a moins de trois (3) ans d'expérience dans la boucherie.

E.- COMMIS SENIOR

Ce terme désigne tout salarié oeuvrant dans l'un ou l'autre des départements d'épicerie ou fruits et légumes, et qui possède au moins deux (2) ans d'expérience dans son domaine.

F.- COMMIS JUNIOR

Ce terme désigne tout salarié oeuvrant dans un ou l'autre des départements d'épicerie, de fruits et légumes ou des services et qui n'a pas atteint deux (2) ans d'expérience dans son domaine.

G.- EMBALLEUR (EUSE) viande

Ce terme désigne tout(e) salarié(e) dont le principal travail consiste à faire l'emballage de marchandises pour fin de vente dans l'établissement.

	\$234.00	\$249.00	\$264.00	\$279.00	\$294.00
B - Boucher (2)	\$279.00	\$294.00	\$309.00	\$324.00	\$339.00
C - Boucher (3)	\$279.00	\$294.00	\$309.00	\$324.00	\$339.00
D - Commis Senior	\$214.00	\$229.00	\$244.00	\$259.00	\$274.00
E - Commis Junior (emballage services)	\$159.00	\$174.00	\$189.00	\$204.00	\$219.00

ANNEXE "B"

ECHELLE DE SALAIRE  
SALARIES REGULIERS A PLEIN TEMPS  
1er juillet 1982 au 30 juin 1984

CLASSIFICATION	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 M
A. - Caissière, emballeuse aux viandes, commis (épi- cerie, fruits et légumes, viandes)	\$199.00	\$214.00	\$234.00	\$249.00	\$269.00	\$289
B. - Boucher (2)	\$229.00	\$244.00	\$264.00	\$279.00	\$304.00	\$324
C. - Boucher (3)	\$209.00	\$224.00	\$244.00	\$259.00	\$279.00	\$299
D. - Commis Senior	\$214.00	\$229.00	\$249.00	\$264.00	\$284.00	\$304
E. - Commis Junior (Emballeur service)	\$199.00	\$214.00	\$234.00	\$249.00	\$269.00	\$289

ANNEXE "C"

ECHELLE DE SALAIRE

SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL

1er juillet 1982 au 30 juin 1984

CLASSIFICATION	DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 M
A. - Caissière, emballeuse aux viandes, commis (épi- cerie, fruits et légumes, viandes)	\$4.60	\$4.90	\$5.20	\$5.50	\$5.80	\$6.10	\$6.
B. - Boucher (2)	\$5.25	\$5.75	\$6.25	\$6.75	\$7.25	\$7.75	\$8.
C. - Boucher (3)	\$4.75	\$5.25	\$6.00	\$6.50	-	-	-
D. - Commis Junior (emballeur service)	\$4.35	\$4.70	\$4.95	\$5.25	\$5.50	\$5.90	\$6.

ANNEXE "D"

-----

ANNEXE SPECIALE (SALARIES REGULIERS A TEMPS PARTIEL)

- 1.01 Les salariés réguliers à temps partiel ont la priorité sur tout nouveau salarié, pour tout poste vacant, parmi les salariés réguliers à l'intérieur d'une classification d'un département, pourvu qu'ils remplissent les exigences normales de la tâche. L'Employeur doit tenir compte de l'ancienneté.
- Les horaires pour les salariés à temps partiel doivent être affichés le vendredi à midi.
- Les heures pour le dîner doivent être cédulées sur les horaires.
- Toutes les caissières doivent être payées jusqu'à ce que la caisse soit balancée.
- 2.01 Lorsqu'un salarié régulier à temps partiel devient régulier à plein temps, selon les termes de l'article 9.02, le temps écoulé pendant sa période d'essai et de salarié régulier à temps partiel sera applicable dans le calcul de son ancienneté.
- 3.01 Lorsqu'un salarié régulier à temps partiel devient régulier à plein temps à l'intérieur d'une classification, son salaire devient le salaire à l'embauchage prévu pour sa classification. Cependant, le salarié ne subit aucune diminution de salaire.
- 4.01 Le programme de travail quotidien d'un salarié régulier à temps partiel doit comporter un minimum de quatre (4) heures consécutives de travail, sauf pour les salariés réguliers à temps partiel qui doivent être cédulés de 6:00 heures p.m. à 9:00 heures p.m. les jeudis et vendredis soirs.
- 5.01 Le salarié régulier à temps partiel peut être programmé sur six (6) jours par semaine.
- Dans chaque établissement, les heures disponibles à l'intérieur des heures prévues à l'article 11.01 b), pour les salariés réguliers à temps partiel sont programmées suivant l'ancienneté en autant qu'ils soient disponibles et qu'ils remplissent les exigences normales de la tâche.
- 6.01 Les salariés réguliers à temps partiel ont droit aux mêmes vacances que les salariés réguliers à temps plein, payées au prorata du temps travaillé selon l'article 8.
- Pour les fins de cet article seulement, 1,800 heures de travail égalent un an de service.
- Un salarié à temps partiel, ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié régulier à plein temps, relativement à la période de prise de vacances.
- Un salarié à temps partiel étudiant, ne peut se prévaloir de son ancienneté au détriment de celle d'un salarié régulier à temps partiel relativement à la période de prise de vacances.

- 7.01 Toute heure de travail excédant trente-neuf (39) heures dans une semaine est payée au taux et demi; en aucun cas il ne peut y avoir duplication de temps supplémentaire.
- Tout travail effectué après huit (8) heures de travail les lundi, mardi, mercredi, samedi et après dix (10) heures de travail les jeudi et vendredi, est rémunéré au taux et demi sauf dans le cas de remplacement sur l'équipe de soir ou de nuit.
- Le temps supplémentaire doit être autorisé.
- 8.01 Le salarié régulier à temps partiel a droit à l'équivalent d'un jour chômé et payé (congé statutaire stipulé à l'article 13.01) à la condition que ce jour chômé survienne pendant les heures normalement programmées du salarié.
- Pour bénéficier d'un jour chômé et payé, le salarié doit être présent lors de sa dernière période de travail programmée précédant le jour chômé et payé et lors de sa première période de travail programmée suivant le jour chômé et payé, sauf s'il est absent avec permission.
- Le salarié a droit à une indemnité égale au salaire qu'il aurait normalement reçu s'il avait travaillé cette journée.
- 9.01 Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des avantages prévus à l'article 14.05 (1), b, c, de la convention collective. Il ne peut cependant bénéficier de ces avantages qu'à la condition qu'il soit cédulé et au prorata des heures qu'il doit travailler, suivant la cédule.
- Les autres absences prévues à l'article 14.05 sont considérées comme motivées, mais sans solde.
- 10.01 Perte de l'ancienneté
- L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- 1.- Départ volontaire;
  - 2.- Congédiement pour cause juste;
  - 3.- Dans le cas d'absence pour maladie ou accident (autre qu'accident de travail) pour une période excédant six (6) mois consécutifs de calendrier;
  - 4.- Dans le cas de refus de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les (2) jours ouvrables suivant la date de ce rappel et ce, sans excuse valable;
  - 5.- Dans le cas de mise à pied pour plus de six (6) mois consécutifs;
  - 6.- Si, bien que cédulé et averti, il est absent sans donner d'avis, et sans raison valable, pour une période excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 11.01 Les dispositions des articles 21 et 22 de la convention collective de travail s'appliquent aux salariés réguliers à temps partiel.

12.01 Les salariés à temps partiel doivent payer une cotisation syndicale pour chaque heure travaillée, selon le taux établi par le Syndicat et qui doit être transmis à l'Employeur.

13.01 Les dispositions de l'article 27.01 de la convention collective de travail s'appliquent aux salariés réguliers à temps partiel.

\*\*\*\*\*

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE COMMERCE ET DE BUREAU DE L'AMÉRIQUE LAOISIENNE INC. (SNEL)

11-11-1984

Il est convenu que M. Paul Rousseau et Mme X... ont accepté le statut de salariés réguliers à plein temps...  
Date de la signature de la présente lettre d'acceptation...  
via d'autres moyens, la responsabilité de l'article 27 de la convention collective s'applique à eux à titre de salariés à temps partiel.

EN TOUT ET CAS, LES PARTIES ONT SIGNÉ  
à JARVISVILLE, ce 11ème jour de novembre 1984.

ORGANISME D'EMPLOI

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE COMMERCE ET DE BUREAU DE L'AMÉRIQUE LAOISIENNE INC. (SNEL)

*[Signature]*

*[Signature]*

C A N A D A  
PROVINCE DE QUEBEC  
DISTRICT DE CHICOUTIMI

" LETTRE D'ENTENTE "  
-----

ENTRE: MARCHE D'ESCOMPTE N.G.,  
Ci-après appelé : " L'EMPLOYEUR "

ET: SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE COMMERCE  
ET DE BUREAU DU COMTE LAPOINTE INC. (CSN)  
Ci-après appelé : " LE SYNDICAT "

-----  
Il est convenu que MM. Paul Rousseau et Jean Rousseau acquièrent le statut de salariés réguliers à plein temps à la date de la signature de la présente lettre d'entente, sans rétroactivité d'aucune sorte, la rétroactivité de l'article 22 de la convention collective s'appliquant à eux à titre de salariés à temps partiel.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE  
A JONQUIERE, ce 19 ième jour de novembre 1982.

MAGASIN D'ESCOMPTE N.G.

SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE COMMERCE ET DE BUREAU DU  
COMPTE LAPOINTE INC. (CSN)

PAR: 

PAR: 

PAR: 

PAR: 