

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

06144-0

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	M-19455-01
Date	Signature 85-04-01	Réception 85-04-10	Durée	Du 85-04-01	Au 86-09-01	Nombre de salariés régis par la convention collective 35

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce, local 500 UFCW</b> Att: M. Jacques Toupin 1405 Henri-Bourassa O. ste 100 Montréal, QC. H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Marché Victor Roy Inc</b> 50 rue Victoria Sorel, QC. J3P 1Y6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-07</u> Activité <u>6310 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

- Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit: 212 rue du Prince, Sorel, QC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Signature		Date
Céline Carrette/dg		85-04-17

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

RECHERCHE

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

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part

19486-01



1984 - 1986

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: MARCHE VICTOR ROY INC.

ayant sa place d'affaires au  
50, rue Victoria  
Sorel, Québec  
J3P 1Y6

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

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

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

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

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part

TABLE DES MATIERES

	PAGE
ARTICLE .01	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION..... 2.
ARTICLE .02	INTERPRETATION DES TERMES..... 3.
ARTICLE .03	NOTES..... 5.
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... 6.
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION..... 9.
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE..... 10.
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES..... 13.
ARTICLE V	ANCIENNETE..... 17.
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI..... 25.
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS..... 29.
ARTICLE VIII	ARBITRAGE..... 30.
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL..... 32.
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS..... 40.
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES..... 42.
ARTICLE XII	SALAIRES..... 44.
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS..... 48.
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES..... 50.
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES..... 54.
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX..... 56.
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE..... 57.
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE..... 59.
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES..... 64.
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES..... 65.
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION..... 68.
ANNEXE "A"	EHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES..... 69.
ANNEXE "B"	FORMULE DE DISPONIBILITE..... 73.
ANNEXE "C"	CONTEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION..... 74.
ANNEXE "D"	AVIS DE REMPLACEMENT..... 75.
ANNEXE "E"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES..... 76.

ARTICLE .01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à son handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

ARTICLE .02 - INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-neuf (39) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-neuf (39) heures par semaine.

D) Etablissement:

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

E) Promotion:

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

F) Rétrogradation:

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

G) Jour:

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

ARTICLE .02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jours ouvrables:

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

I) Mise à pied: (salarié régulier)

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

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

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant trois (3) semaines consécutives ou plus.

ARTICLE .03 - NOTESA) Masculin - Féminin

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

Pluriel - Singulier

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

B) Annexes

Toute annexe de cette convention fait partie intégrante de ladite convention.

C) Législation supérieure à la convention

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, ces avantages prévalent si l'Union l'exige.

D) Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.

E) Titres

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

"Tous les salariés au sens du Code du Travail"

De: Marché Victor Roy Inc.

pour son établissement situé au:  
50, rue Victoria, Sorel, Québec

- B) Les rayons de l'établissement sont:

- a) le rayon de l'épicerie;
- b) le rayon des viandes;
- c) le rayon des fruits et légumes;
- d) le rayon du service.

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

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

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

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

## 1.04 (suite)

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

1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée.

1.06 A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel dans l'établissement.

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent uniquement les exceptions qui suivent:

- 1) Monsieur Victor Roy, trois (3) de ses enfants, un (1) conjoint d'un (1) de ses enfants et un (1) gérant d'établissement peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent utiles.
- 2a) Le représentant de fournisseurs peut uniquement vérifier les codes de ses produits.
- b) Un (1) représentant de fournisseur peut travailler avec un (1) salarié ou un (1) cadre pour monter des étalages spéciaux.
- c) Dans le cas de démonstrations d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration et à distribuer des échantillons.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

## 1.06 B) (suite)

- 2d) Les livreurs des compagnies de croustilles, de bière, de boulangerie (pain et gâteaux), les fournisseurs de menus articles ou leurs successeurs ainsi que ceux des épices peuvent placer leurs marchandises. Les livreurs de liqueurs douces peuvent en plus de la livraison, manipuler les bouteilles vides mais ne peuvent remplir les étagères.
  - e) Un représentant de fournisseur peut refaire le réenlignement de ses produits mais il ne peut remplir les étagères avec plus d'un (1) item de chaque produit. Le délégué d'Union doit être avisé avant le début de tout réenlignement.
  - 3) L'Employeur peut accorder des contrats à forfait uniquement pour l'entretien et la réparation générale de l'établissement et/ou de ses équipements ou faire exécuter ces travaux par une personne exclue de l'unité d'accréditation; cependant aucun salarié n'est mis à pied à cause de contrats à forfait.
  - 4) L'Union et l'Employeur doivent s'entendre par écrit pour permettre d'autres exceptions. Ces ententes doivent être signées par un représentant syndical et par le délégué d'Union pour être valables.
- C) Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de dix-huit dollars (\$18.00) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.07 Aux fins d'échange de correspondance:

- a) l'Employeur fournit à l'Union une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction et
- b) l'Union fournit à l'Employeur une liste incluant: les noms des représentants syndicaux.
- c) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou d'arbitrage.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:

- a) d'administrer son entreprise;
- b) d'embaucher, de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner.

L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective. Il ne peut utiliser ses droits de façon injuste et/ou abusive et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, la question est renvoyée à l'arbitrage ainsi que prévu à l'article VIII de la présente convention pour qu'un arbitre puisse rendre une décision juste avant l'application de ce nouveau poste et/ou classification.
- 2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement pour le personnel en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.03 A) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa paie de la façon prescrite par l'Union.
- B) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage (i.e. 1er jour de travail) et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.
- 3.04 Au plus tard le 15 de chaque mois, l'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation prélevés au cours du mois précédent.
- Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport. Un spécimen dudit rapport apparaît à l'annexe "F" de la convention.
- 3.05 L'Union convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.07 L'Union ne rejète aucune demande d'adhésion à l'Union sans motif raisonnable.
- 3.08 L'Union communique à l'Employeur par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur doit mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.
- 3.09 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le premier jour de son emploi.
- 3.10 Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement.
- La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- 3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

Le gérant doit mettre à leur disposition tous les documents disponibles relativement aux conditions de travail des salariés.

- 4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste.

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient aux frais du salarié les avantages sociaux prévus à la convention.

Si le salarié ne peut défrayer le coût pour le maintien des avantages sociaux prévus à la convention collective, ces avantages sont suspendus jusqu'à son retour au travail ou à l'expiration de son congé. L'Employeur met à la disposition du salarié toutes les informations nécessaires au maintien de tels bénéfices.

Lorsqu'un tel salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence pour assister à des activités syndicales.

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

- a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.
- b) Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période suivante: du 15 décembre au 10 janvier.
- c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié à la fois pour l'établissement et ne peut excéder vingt (20) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble de l'unité de négociation.

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

Durant une telle absence, le salarié maintient tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et autres avantages monétaires.

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

Durant une telle absence, le salarié maintient tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et autres avantages monétaires.

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

S'il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné.

Le délégué n'est pas muté à l'équipe de nuit sans son consentement.

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

Toute décision de l'Union prévaut sur celle d'un délégué ou assistant-délégué.

Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de salaire ou autres et durant les heures de travail.

Le délégué d'Union doit aviser le gérant de l'établissement avant de quitter son travail.

Un délégué d'Union ne doit en aucun cas abuser de ses droits et privilèges de délégué et l'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à priver les salariés et/ou le délégué du privilège de discuter de problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union doit avoir au moins six (6) mois de service.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

- 4.07 Le membre du comité de négociation et le délégué d'Union ayant terminé leur période de probation ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail et qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
- 4.08 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'Unité de négociation.
- B) Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective et/ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur horaire normal et habituel de travail durant les négociations.
- 4.09 A) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage prévu exclusivement à des fins syndicales. Ce tableau d'affichage est installé à un endroit choisi entre l'Union et l'Employeur.
- B) L'Union remet copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués sur les lieux de travail.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.10 L'Employeur défraye:

- a) Cinquante pourcent (50%) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective.
- b) Les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (\$75.00).

L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable.

4.11 Le salarié ne subit aucun préjudice ou discrimination en raison de l'accomplissement de ses fonctions syndicales ou pour discussion de grief ou arbitrage.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 A) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 B) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

C) Les trente-cinq (35) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié constituent sa période de probation.

Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

D) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences permises et/ou autorisées par la convention collective et il ne peut y avoir d'interruption de service durant une telle absence.

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

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

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement et est fournie à titre d'information seulement et ne peut préjudicier les droits des parties.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi est considéré comme terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes mais la durée de son service continu est maintenue dans les autres cas:

- 1) il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- 2) s'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours ouvrables après son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission;
- 3) s'il est mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois dans le cas d'un salarié à temps partiel ou d'un salarié régulier qui n'a pas utilisé son droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en 5.05.
- 4) s'il s'absente sans motif de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés et consécutifs dans le cas d'un salarié régulier ou de plus de quatre (4) semaines consécutives dans le cas d'un salarié à temps partiel;
- 5) A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à une absence permise par la convention ou à une autre cause justifiable, ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.03 A) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.
- B) Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied (i.e. durant neuf (9) mois maximum).
- C) La mise à pied d'un salarié régulier doit prendre fin automatiquement dans tous les cas où il y a possibilité de le faire travailler ou de faire travailler un salarié à temps partiel conformément à la clause 9.14.
- 5.04 A) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de rappel au travail à la condition que le salarié impliqué lors d'un rappel puisse remplir la tâche à accomplir.
- B) Si un salarié a une raison justifiable pour ne pas accepter un rappel, il maintient son droit de rappel pour un prochain rappel.
- 5.05 A) Si un salarié régulier est mis à pied il a un droit prioritaire à un poste à temps partiel dans l'établissement en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

Un tel salarié conserve son statut de régulier ainsi que son ancienneté pour tous les droits et/ou privilèges qui s'y rattachent. De plus, il possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour toutes les heures de travail disponibles dans l'établissement pour une durée maximale de neuf (9) mois.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

A la fin de ladite période de neuf (9) mois, un tel salarié devient officiellement et automatiquement salarié à temps partiel. Il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté.

Cependant un tel salarié maintient un droit prioritaire à un emploi régulier avant tout autre salarié à temps partiel même après la période de neuf (9) mois écoulée.

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

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

- 5.06 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit à l'Employeur d'un tel fait en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire de temps partiel est en fonction de son ancienneté.

Un tel salarié ne peut redevenir régulier avant un (1) an de son changement de statut

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.07 A) Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

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

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et une copie est remise au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié.

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

Si l'Employeur omet de donner le préavis il doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

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

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.08 Dans tous les cas de poste vacant et/ou de promotion, l'ancienneté est prise en considération majeure par l'Employeur en autant que le salarié puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

5.09 A) L'Employeur s'engage à afficher pendant une période de sept (7) jours, sur le tableau d'affichage de l'établissement, les déplacements de personnel suivants:

- un salarié à temps partiel muté "salarié régulier";
- toute promotion d'un salarié;
- l'embauche d'un nouveau salarié régulier.

B) Ces avis indiquent les déplacements de personnel effectués au cours de la semaine précédente et comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom du salarié;
- son ancienneté;
- sa classification avant et après son déplacement.

C) Copie de ces avis est remise au délégué d'Union.

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

Si un déplacement de personnel est fait sans que les règles ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait en tout temps.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.09 D) Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser un déplacement de personnel tel que stipulé en "A" et ses droits ne sont pas annulés pour un prochain déplacement.
- 5.10 A) Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.
- B) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.
- C) Le salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation a la priorité sur tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.
- D) 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 pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Dans tous les cas le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

5.11 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la durée de son service militaire obligatoire.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 A) Le gérant de l'établissement se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Une copie de l'avis est remise au salarié, une autre remise au délégué d'Union et une autre adressée à l'Union dans les soixante-douze (72) heures suivant la remise au salarié pour être valable.

B) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue menée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié.

C) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

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

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

- 6.01 D) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension d'au moins une (1) semaine.

Tout avis de suspension doit indiquer clairement la ou les raisons et la date du début et de la fin d'une suspension.

- E) Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui est congédié, reçoit un préavis écrit d'une (1) semaine ou est payé à la place du préavis.

La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

Tout avis de congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons précises et la date effective d'un congédiement.

- F) Tout avertissement doit être fait selon les règles établies à l'article VI pour être valable et doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement au salarié concerné en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail.

- 6.02 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

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

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

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

D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et une copie est remise au salarié en présence du délégué et une autre copie est adressée à l'Union dans les soixante-douze (72) heures de la remise au salarié pour être valable.

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

E) Un salarié peut s'il le désire, obtenir une rétrogradation en appliquant sur une mutation de personnel selon les règles stipulées en 5.09.

6.03 A) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée et avoir un but correctif.

B) Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire et doit être utilisé comme dernier recours possible.

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

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

- 6.03 D) En autant que possible la suspension, la rétrogradation, la mise à pied ou le congédiement sont précédés d'une rencontre entre l'Employeur, le représentant syndical et le salarié concerné.
- 6.04 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence et celle du délégué.
- 6.05 Tout politique ou directive donnée à un salarié doit tenir compte de la convention et un salarié n'est pas tenu d'obéir à une politique ou directive qui vient à l'encontre de la présente convention.
- 6.06 Aucun avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.
- 6.07 La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 6.08 Aucune mesure ne peut être prise contre un salarié pour des actes ou paroles dont la preuve provient et/ou découle de l'utilisation d'appareils tels que caméra ou enregistreuse. De plus, tout fait découlant de l'usage de tels appareils ne peut être invoqué par l'Employeur en arbitrage.

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

- 6.09 Un salarié ne peut être pénalisé et/ou préjudicié du fait qu'il applique la convention et/ou en exige le respect.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou discrimination et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:
- 7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement
- Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue verbalement dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.
- 7.03 Deuxième étape: par écrit au gérant de l'établissement
- Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.04 A) L'Union peut soumettre des griefs à l'étape de son choix et l'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.
- B) Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief.
- 7.05 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.
- 7.06 Si un salarié ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de cinq (5) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.
- 7.07 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant de l'établissement ou son remplaçant coopère avec le représentant syndical et/ou le délégué et produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.01 B) Un grief d'interprétation peut en tout temps être soumis directement à l'arbitrage par l'Employeur ou par l'Union.

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention. Cependant, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision prise par l'Employeur en regard d'un salarié.

De plus dans tous les cas de mesure disciplinaire et/ou de mesure administrative et/ou d'irrégularité dans l'application de la convention l'arbitre a juridiction pour appliquer toute décision qu'il juge équitable.

L'arbitre a de plus le pouvoir d'imposer à l'Employeur le remboursement, le dédommagement, les intérêts ou toute pénalité monétaire ou autre pour perte de droits et/ou privilèges.

8.03 A la suite de sa rencontre avec les parties, l'arbitre a jusqu'à trente (30) jours pour rendre sa décision qui est finale et lie les parties et le ou les salariés concernés.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) L'horaire de travail est établi par l'Employeur, selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, l'horaire de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 9.02 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".
- B) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine. Si un salarié accepte de travailler à plus d'une équipe à l'intérieur d'une même semaine, il est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées à une autres équipe que la sienne.
- C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.05 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle du jour et il n'a pas droit à la prime de nuit pas plus que le salarié de nuit n'a droit à la prime du souper.
- 9.03 A) La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie selon les règles qui suivent:
- 1) trente-neuf (39) heures par semaine;
  - 2) cinq (5) jours consécutifs par semaine;
  - 3) dix (10) heures consécutives maximum par jour;
  - 4) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié régulier peut, par avis écrit et s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

- 1) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour cinq (5) jours non consécutifs.

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

- 2) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour quatre (4) jours consécutifs ou non consécutifs selon son choix.

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

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

- 1) moins de trente-neuf (39) heures par semaine;
- 2) cinq (5) jours ou moins par semaine;
- 3) sept (7) heures minimum par semaine;
- 4) dix (10) heures consécutives maximum par jour;
- 5) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de jour s'étalent entre huit heures (8:00H) et dix-huit heures quinze (18:15H) (le samedi dix-sept heures quinze (17:15H)), sauf les exceptions suivantes:

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

2) le salarié régulier de jour peut, de son consentement écrit, travailler plus d'un (1) soir par semaine après dix-huit heures et quinze (18:15H); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours en ce sens.

3) le salarié à temps partiel de jour et le salarié régulier affecté à la livraison peut être tenu de travailler après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

4) Le salarié de jour peut de son consentement écrit, débiter sa journée normale de travail avant huit heures (08:00H) et cela faisant partie de son horaire normal de travail.

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours en ce sens.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.06 Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre les heures de fermeture et d'ouverture de l'établissement.
- 9.07 A) L'Employeur convient de procéder en faisant appel aux volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes de nuit.
- B) Le salarié régulier qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit au gérant de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié régulier à l'équipe de jour à la place du salarié régulier de l'équipe de jour de la même classification à l'intérieur de l'unité de négociation, qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié régulier de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié régulier de jour visé. Le salarié régulier ainsi déplacé doit prendre la place du salarié régulier qui change d'équipe. Le salarié régulier qui refuse une mutation pour laquelle il a postulé ne peut soumettre une nouvelle demande qu'après un délai de six (6) mois.
- 9.08 Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.
- 9.09 A) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures (18:00H) les 24 et 31 décembre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.09 B) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après la fermeture les 24 et 31 décembre si l'établissement ferme avant dix-huit heures (18:00H).
- 9.10 A) L'horaire de travail indiquant le nom, le prénom du salarié est affiché près du poinçon avant midi (12:00H) le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante.
- B) Une copie conforme à l'originale, à l'encre et facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.
- C) Des changements peuvent être apportés le jour-même entre douze heures (12:00H) et dix-sept heures (17:00H).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché.

Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après dix-sept heures (17:00H) le jour de l'affichage. A compter de dix-sept heures (17:00H), l'horaire affiché est garanti à l'exception de cas de feu ou autres circonstances fortuites similaires hors du contrôle de l'Employeur et qui ont pour effet d'empêcher l'ouverture de l'établissement.

Toute heure de travail accomplie en dehors de l'horaire affiché est considéré comme un changement à l'horaire et doit être rémunéré et être distribuée selon la procédure établie à l'article XI.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.10 D) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et indique également l'ancienneté des salariés.
- E) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur la programmation pour chaque salarié par l'abréviation (CH); et pour un congé statutaire (CS). Tout autre congé ou absence doit être clairement déterminé par une abréviation appropriée et constante.
- F) Le temps supplémentaire prévisible doit être déterminé clairement le plus tôt possible sur l'horaire de travail et est garanti.
- G) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail. Sinon, il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.
- 9.11 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il débute sa journée de travail, avant et après la pause et/ou le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.
- 9.12 A) L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel des formules de disponibilité.
- Un exemplaire de la formule de disponibilité apparaît à l'annexe "B".

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.12 B) Tout salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité et en remettre une (1) copie au gérant de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union au cours de la même semaine.

C) Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle formule de disponibilité s'applique à compter du deuxième (2<sup>e</sup>) lundi suivant la date de remise au gérant de l'établissement et au délégué d'Union.

D) Un salarié à temps partiel peut modifier temporairement sa disponibilité permanente en procédant tel que stipulé en B) et C). Cependant à la date de terminaison de cette disponibilité temporaire, ledit salarié est assujéti automatiquement à sa formule de disponibilité permanente sans avoir à soumettre une autre formule.

E) Un salarié à temps partiel peut être temporairement non disponible (i.e. aucune heure) pour une période de quatre (4) semaines complètes consécutives ou moins. Un tel salarié est assujéti aux paragraphes B), C) et D).

9.13 Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont établies et distribuées de la façon suivante:

A) L'Employeur doit établir pour le salarié à temps partiel des groupes d'heures de travail quotidiens les plus longs possible en autant qu'il ait besoin de salariés à temps partiel.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.13 B) Un (1) groupe d'heures de travail quotidien pour les salariés à temps partiel est un nombre d'heures de travail à être effectuées au cours d'une (1) journée dans une (1) seule classification et dans un (1) seul rayon.
- C) Un salarié à temps partiel peut obtenir un groupe d'heures quotidien complet dans sa classification et dans son rayon en premier lieu et ensuite d'autres groupes d'heures quotidiens complets dans sa classification dans les autres rayons si son ancienneté et sa disponibilité le lui permettent et qu'il puisse accomplir le travail à y être effectué et ce, pour chaque jour de la semaine.
- D) La distribution des groupes d'heures de travail quotidiennes se fait chaque semaine pour la semaine suivante de façon à accorder au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail chaque jour en autant qu'il soit disponible pour remplir ce groupe d'heures quotidiennes complet selon sa formule de disponibilité et qu'il puisse accomplir le travail à y être effectué.
- E) Nonobstant ce qui précède l'Employeur ne doit pas utiliser le salarié à temps partiel de façon à venir à l'encontre des intérêts des salariés réguliers et le salarié régulier ne doit pas être préjudicié par l'utilisation de salarié à temps partiel.
- F) L'Employeur doit utiliser le plus de salariés réguliers possible par rapport aux salariés à temps partiel.
- G) Les salariés à temps partiel ne doivent pas être utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et ne travaillent pas de façon à déplacer ou priver un salarié régulier actuel ou éventuel.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.14 Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus pendant six (6) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de vacances n'excédant pas huit (8) semaines, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié qu'il remplace.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

- 10.01 A) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper s'il travaille le soir.
- B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures et trente minutes (11:30H) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures et trente minutes (14:30H).
- C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures et trente minutes (16:30H) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19:00H).
- 10.02 Le salarié programmé à travailler la nuit, a droit à une demi-heure (1/2) pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

10.03 Un salarié ne travaille pas plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre une période de repas sauf de son consentement.

10.04 A) Le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.

B) Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de plus de quatre heures quinze minutes (4:15H) mais moins de six (6) heures de travail doit prendre une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes.

Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de six (6) heures ou plus de travail doit prendre deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes.

C) Autant que possible les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne ou période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

10.05 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.06 En autant que possible tous les repas et les pauses mentionnés à l'article X sont accordés sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" et doivent être pris hors de la zone de travail, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement au choix du salarié.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01 Le salarié est payé au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.

Nonobstant le paragraphe précédent; si un salarié à temps partiel est appelé à travailler en plus de son horaire de travail pour remplacer un salarié qui est absent durant une période où il était programmé; dans un tel cas, le salarié qui remplace n'a pas droit au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) en vertu du 1er paragraphe ci-haut.

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

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire.

A la sixième (6<sup>e</sup>) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première minute de surtemps.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire de travail est assuré de quatre (4) heures de travail ou de quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.

11.08 L'Employeur restreint le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, le salarié impliqué est prévenu aussitôt que possible.

11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire faire du temps supplémentaire.

Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 A) Les classifications et les postes paraissent à l'annexe "A".

B) Les échelles minimales de salaire et leur date de mise en vigueur paraissent à l'annexe "A".

C) Les augmentations de salaire paraissent à l'annexe "A".

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.02 Il n'y a pas de perte de privilèges acquis et/ou de réduction de salaire par suite de changements dans les taux de salaire et/ou dans les classifications à cause de la signature de la présente convention.
- 12.03 Les salariés sont payés le jeudi avant midi de chaque semaine pour la semaine se terminant le samedi précédent, à moins de circonstances incontrôlables.
- Si le jeudi est un jour férié et chômé, la paie est distribuée le mercredi.
- 12.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.
- 12.05 Les augmentations de salaires dues à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le lundi le plus près de la date effective.
- 12.06 Tout salarié muté à une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé, est rémunéré à l'intérieur de sa nouvelle échelle à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle échelle, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.07 Le gérant de rayon est rémunéré à un taux à l'intérieur de sa classification qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon.
- 12.08 Le salarié qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 12.09 A) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.
- B) Un salarié classifié autre que "aide-caissier" (.01) qui travaille temporairement à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus de six (6) heures au cours d'une semaine a droit au taux minimum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification prévoyant un minimum de cinquante cents (\$0.50) l'heure, soit le plus élevé des deux, pour tout le temps où il travaille à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il travaille temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.09 C) Un aide-caissier qui travaille à une autre classification que la sienne reçoit soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure de plus que son taux de salaire normal pour toutes ses heures travaillées à cette autre classification.

D) La prime stipulée en B) ou C) est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire survient durant une période où le salarié travaille selon B) ou C).

E) Lorsqu'un salarié travaille temporairement à un poste exclu de l'unité de négociation, il reçoit un minimum de trente-cinq dollars (\$35.00) d'augmentation par semaine sur son salaire et il conserve et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention.

Un salarié peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité de négociation et l'Employeur ne fait aucune discrimination en vertu d'un tel refus.

12.10 L'Employeur doit tenir un système d'enregistrement ou un registre où sont indiqués pour chacun des salariés, ses noms, prénoms, résidence et numéro d'assurance sociale, l'identification de son emploi et la date de son entrée au service de l'Employeur ainsi que les renseignements suivants pour chaque période de paie:

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

## 12.10 (suite)

1. le nombre d'heures de travail par jour;
2. le total des heures de travail par semaine;
3. le nombre d'heures supplémentaires;
4. le nombre de jours de travail par semaine;
5. le taux du salaire;
6. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
7. le montant du salaire brut;
8. la nature et le montant des déductions opérées;
9. le montant du salaire net versé au salarié;
10. la période de travail qui correspond au paiement;
11. la date du paiement;
12. l'année de référence;
13. la durée de ses vacances;
14. la date de départ pour ses vacances et
15. la date à laquelle le salarié a bénéficié d'un congé statutaire, chômé et payé ou d'un autre jour de congé. (ex. congé occasionnel, congé de deuil, congé pour activité syndicale, etc.).

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

- 13.01 A) Tout salarié de l'équipe de nuit a droit à une majoration de dix pourcent (10%) en sus de la rémunération qu'il gagnerait de jour dans la même classification.
- B) La prime de nuit ne fait pas partie du salaire régulier du salarié sauf pour le calcul de la rémunération de vacances.
- 13.02 A) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures trente (18:30H).

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.02 B) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille plus de six (6) heures et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18:30H).

13.03 Boni de Noël

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

- a) Le salarié régulier qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année reçoit soixante pourcent (60%) d'une semaine de salaire normal à son taux hebdomadaire normal en date du 1er décembre. (A compter du 1er janvier 1985, soixante pourcent (60%) doit se lire soixante-quinze pourcent (75%). A compter du 1er janvier 1986, soixante-quinze pourcent (75%) doit se lire cent pourcent (100)).
- b) Le salarié régulier qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté et à tout salarié à temps partiel, à l'exception de l'aide-caissier, un point deux pourcent (1.2%) du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours. (A compter du 1er janvier 1985, un point deux pourcent (1.2%) doit se lire un point cinq pourcent (1.5%). A compter du 1er janvier 1986, un point cinq pourcent (1.5%) doit se lire deux pourcent (2)).
- c) Temps partiel (aide-caissier)  
Le salarié classifié aide-caissier qui a six (6) mois et plus de service au 1er décembre de l'année en cours reçoit trente dollars (\$30.00).

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

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

<u>Durée de service au 1er mai (ancienneté)</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié régulier</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Huit (8) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Quatre (4) semaines payables à 8% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Seize (16) ans et plus	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Cinq (5) semaines payables à 10% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.02 Le salarié reçoit son salaire de vacances le jeudi qui précède son départ pour ses vacances.

14.03 A) Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui, doit les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des vacances du salarié à temps partiel ne peut affecter le choix du salarié régulier et vice-versa.

B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

C) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

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

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 30 septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante à l'exception de la période comprise entre le 15 décembre et le 30 décembre.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

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

Le fait de prendre des vacances anticipées n'élimine pas le choix du salarié pour établir le reste de ses vacances sur l'horaire de vacances.

14.07 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon.

14.08 A) La durée et la paie de vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins de neuf (9) mois.

B) La durée de vacances n'est pas affectée par une absence de "plus de neuf (9) mois mais de moins de douze (12) mois" cependant, le salarié est payé sur une base de pourcentage (%).

Si le salarié le désire, il peut prendre un congé pour ses vacances qui équivaut seulement au nombre de semaines payées.

14.09 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.10 Le salarié a droit de choisir toutes ses semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon son choix.
- 14.11 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.
- 14.12 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances au moment de son mariage en autant qu'il indique son choix de vacances avant le 1er avril.
- 14.13 Le salarié dont l'emploi est terminé ou qui décède a droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de son départ ou de son décès, basé sur ses années de service au moment de tel départ ou décès, d'après 4%, 6%, 8% ou 10% de ses gains depuis le 1er mai.
- 14.14 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus; soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Jour de l'An (1er janvier)  
Lendemain du Jour de l'An (2 janvier)  
Lundi de Pâques  
Fête de Dollard (3<sup>e</sup> lundi de mai)  
Fête Nationale des Québécois (24 juin)  
Confédération (1er juillet)  
Fête du Travail (1er lundi de septembre)  
Action de Grâce (2<sup>e</sup> lundi d'octobre)  
Noël (25 décembre)  
Lendemain de Noël (26 décembre)

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

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

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

15.02 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à l'article 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède ou qui suit le congé statutaire à moins de raisons valables.

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

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 15.04 Lorsqu'il s'agit de travail à effectuer un jour de congé payé, les salariés réguliers ont la priorité sur les salariés à temps partiel selon les règles établies à l'article XI.
- 15.05 La période du congé statutaire se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé.
- 15.06 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.
- B) Pour le salarié dont la semaine normale est de cinq (5) jours maximum, un (1) congé statutaire équivaut à une journée travaillée de sept point huit (7.8) heures.
- C) Pour le salarié dont la semaine normale est de quatre (4) jours maximum, un (1) congé statutaire équivaut à une journée travaillée de neuf point soixante-quinze (9.75) heures.
- D) Au cours d'une semaine comportant un congé statutaire, la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire dont le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en B) ou C) et le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 A) Le salarié a droit à trois (3) jours de congés payés lors du décès d'un des parents suivants:

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

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

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

B) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel sans solde si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile.

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

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

16.03 Naissance ou Adoption

Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à un (1) jour entier de congé payé dans les trois (3) semaines de la naissance ou de l'adoption.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.04 Un salarié régulier a droit à un congé chômé, payé et garanti de trois (3) jours consécutifs à son choix lors de son mariage et un (1) jour lors du mariage de son enfant.
- 16.05 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir un tel congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

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

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

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

- 17.01 B) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le gérant de l'établissement au salarié concerné et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.
- C) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.
- D) Sans limiter la valeur d'autres motifs l'Employeur reconnaît comme motif justifié et raisonnable les motifs suivants:
- 1) Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.
  - 2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en "16.01 et 16.02".
  - 3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.
  - 4) Pour fin de préparation et/ou d'exécution d'examens scolaires.
  - 5) Tout salarié obtient un congé sans solde garanti pour suivre des cours de recyclage scolaire.
- La durée d'un tel congé sans solde est en concordance avec la durée de la participation du salarié aux dits cours mais ne doit jamais excéder un (1) an.
- E) Durant un permis d'absence, l'Employeur est responsable du maintien des avantages sociaux tels que: le plan d'assurance-groupe et le plan dentaire.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

## 17.01 E) (suite)

Périodiquement l'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de rembourser dans les trente (30) jours de la réception de l'état de compte, la somme déboursée par l'Employeur pour le maintien de tel bénéfice, sinon l'Employeur peut cesser de maintenir de tel bénéfice.

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

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse.

Durant un tel permis d'absence, la salariée maintient et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention, à l'exception du salaire pendant toute la durée de son absence.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)18.02 Continuité de salaire en cas de congé mobile (exclusif au salarié régulier)

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

Tous les ans au 1er janvier, l'Employeur accorde au salarié régulier des heures de congés mobiles qui sont allouées selon les critères suivants:

Congé mobile

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

Description du bénéfice

Soixante-dix-huit (78) heures par année, renouvelables au 1er janvier de chaque année.

Eligibilité

Trois (3) mois de service.

Paie

- a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Le paiement pour congé mobile se fait le jour de paie couvrant la période pour laquelle le salarié a été absent;

- b) toute journée non prise ou non payée est payable au salarié régulier le ou avant le 15 janvier de chaque année;
- c) pour tout salarié régulier dont l'emploi prend fin, les crédits qu'il possède lui sont payés avec sa paie de départ.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

## 18.02 (suite)

Conditions pour paiement

Le paiement de cette indemnité de congés mobiles est soumis aux conditions suivantes:

- 1) Dans le cas d'absence pour motif non prévisible le salarié doit prévenir aussitôt que possible son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:
  - a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail;
  - b) la durée approximative de son absence, un (1) deux (2) ou trois (3) jours ou plus;
- 2) Dans le cas d'absence pour motif prévisible, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant au moins sept (7) jours à l'avance.

18.03 Régime d'assurance collective

- A) L'Employeur s'engage à se joindre au nouveau régime d'assurance collective des marchés Métro.
- B) L'Employeur garantit à tous les salariés réguliers et à leurs dépendants la protection offerte par ledit régime d'assurance collective pendant le reste de la présente convention collective.

Le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

- 18.03 C) L'Employeur paie cinquante pourcent (50%) et le salarié régulier paie cinquante pourcent (50%) de la prime requise pour donner droit auxdits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de l'Employeur. Copie du livret d'assurance-groupe est disponible en tout temps à la demande du salarié.
- D) Lorsqu'un salarié est incapacité par un accident de travail, l'Employeur s'engage à payer cent pourcent (100%) des contributions requises et payables au Régime pendant la durée de la période d'invalidité reconnue.

Cependant, le salarié convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus jusqu'à concurrence de ce qu'il aurait dû versé s'il avait été au travail.

18.04 Régime de soins dentaires

L'Employeur verse à la caisse de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, huit (8) cents par heure régulière travaillée et il est lié et doit se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec. (A compter du 1er août 1986, huit (8) cents doit se lire dix (10) cents).

- 18.05 A) Lorsqu'un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, il est réinstallé à nouveau au moment où il peut reprendre ses fonctions ordinaires selon son médecin personnel.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 B) Aucune mesure disciplinaire ou administrative ne peut être prise contre un salarié à cause d'absence au travail pour maladie ou accident.

18.06      Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en-dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur. Si l'examen médical pré-emploi est complété après les trois (3) premiers mois de son embauchage, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

18.07      Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de congé occasionnel.

De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

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

ARTICLE XIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail. Le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité ou sa santé et il ne peut perdre de salaire et/ou être pénalisé pour ce fait.

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

Ce comité doit se rencontrer lorsqu'il y a lieu.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

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

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

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

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

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

- B) L'Employeur fournit aux salariées féminines à temps partiel qui font en moyenne vingt (20) heures et plus par semaine et aux régulières deux (2) uniformes par an et il fournit aux salariées féminines à temps partiel qui font en moyenne moins de vingt (20) heures par semaine un (1) uniforme par an.

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

Tout en tenant compte du 1er paragraphe, elles reconnaissent aussi le droit aux salariés d'harmoniser leur tenue vestimentaire selon leur goût à l'exception des uniformes fournis par l'Employeur, tel que mentionné en l'article 20.01.

20.03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.04 L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les salariés contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions.

20.05 Toute gratification et/ou pourboire sont la propriété exclusive du salarié. L'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir même avec le consentement du salarié.

Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de placer des affiches à la vue des clients stipulant que le pourboire n'est pas nécessaire.

20.06 A) L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

B) L'Employeur fournit au salarié un (1) vestiaire pour ses effets personnels.

20.07 Salle de repos

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

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)20.08 Caisse d'Economie

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la caisse dans les dix (10) jours suivant cette retenue.

## 20.09

Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est responsable de tout déficit ou erreur dans son contenu de la caisse enregistreuse à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement le contenu et les reçus journaliers au début et à la fin de la période quotidienne de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant sa période quotidienne de travail. Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est tenu responsable de tout déficit ou erreur dans le contenu de la caisse enregistreuse lorsque la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse durant la période quotidienne de travail du salarié à moins que le salarié ait l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

Aucun salarié n'est tenu responsable de tout déficit ou erreur de caisse inférieur à deux dollars (\$2.00) au cours d'une (1) période quotidienne de travail; quatre dollars (\$4.00) au cours de deux (2) périodes quotidiennes de travail; six dollars (\$6.00) au cours de trois (3) périodes quotidiennes de travail; huit dollars (\$8.00) au cours de quatre (4) périodes quotidiennes de travail; dix dollars (\$10.00) au cours de cinq (5) périodes quotidiennes de travail.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter de la signature et elle demeure en vigueur jusqu'au 1er septembre 1986.

Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

21.02 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 contregrève.

21.03 Il n'y a pas de grève ni de contre-grève pendant toute la durée de la présente convention.

SIGNE A Sole CE 10 ième JOUR DU MOIS DE avril  
DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Victor Roy  
Clive Roy

Marché Victor Roy Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

Ronald Selin

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

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE					
						6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
.01		<u>AIDE-CAISSIER</u>									
		Tout salarie a temps partiel travaillant comme emballeur, aux commandes a l'auto, prepose aux bouteilles vides; prepose au nettoyage.	12/08/84	T.P.	5.25	5.50	6.05	6.40	6.70	7.20	7.60
.02	1	<u>COMMIS SERVICE</u>									
		Prepose aux caisses;	12/08/84	REG.	300.00	320.00	330.00	350.00	360.00	370.00	410.00
		Prepose a l'emballage des viandes;	12/08/84	T.P.	7.69	8.20	8.46	8.97	9.23	9.48	10.51
		Prepose a l'emballage des fruits et legumes;	01/09/85	REG.	300.00	320.00	343.20	364.00	374.40	384.80	426.40
		Prepose a la boulangerie	01/09/85	T.P.	7.69	8.20	8.80	9.33	9.60	9.86	10.93
			01/03/86	REG.	300.00	320.00	343.20	364.00	381.88	392.49	434.92
			01/03/86	T.P.	7.69	8.20	8.80	9.33	9.79	10.05	11.15
.03	2	<u>COMMIS</u>									
		Prepose au travail general dans l'epicerie et/ou dans les fruits et legumes et/ou a la livraison.	12/08/84	REG.	310.00	335.00	350.00	365.00	375.00	390.00	430.00
			12/08/84	T.P.	7.94	8.58	8.97	9.35	9.61	10.00	11.02
			01/09/85	REG.	310.00	335.00	364.00	379.60	390.00	405.60	447.20
			01/09/85	T.P.	7.94	8.58	9.33	9.73	10.00	10.40	11.46
			01/03/86	REG.	310.00	335.00	364.00	379.60	397.00	413.71	456.14
			01/03/86	T.P.	7.94	8.58	9.33	9.73	10.20	10.60	11.69

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE							
						6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois		
.04	3	<u>BOUCHER</u>	12/08/84	REG.	320.00	350.00	365.00	380.00	400.00	420.00	445.00		
			12/08/84	T.P.	8.20	8.97	9.35	9.74	10.25	10.76	11.41		
			01/09/85	REG.	320.00	350.00	379.60	395.20	416.00	436.80	462.80		
			01/09/85	T.P.	8.20	8.97	9.73	10.13	10.66	11.20	11.86		
			01/03/86	REG.	320.00	350.00	379.60	395.20	424.32	445.53	472.05		
			01/03/86	T.P.	8.20	8.97	9.73	10.13	10.88	11.42	12.10		
			4		<u>ASSISTANT-GERANT DES VIANDES</u>	12/08/84	REG.	420.00	440.00	465.00			
					(Exclusif au salaire regulier)	01/09/85	REG.	436.80	457.60	483.60			
					Il y a dans l'etablis- sment au moins un (1) salarie regulier clas- sifie "ASSISTANT-GERANT DES VIANDES".	01/03/86	REG.	445.53	466.75	493.27			

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE					
						6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
5		<u>CHEF CAISSIER</u>	12/08/84	REG.	380.00	390.00	430.00				
		(exclusif au salaire regulier)	01/09/85	REG.	395.20	405.60	447.20				
		Il y a dans l'etablissement au moins un (1) salaire regulier classifie "CHEF CAISSIER".	01/03/86	REG.	403.10	413.71	456.14				
6		<u>GERANT DU RAYON DE L'EPICERIE</u>	12/08/84	REG.	445.00		455.00				
		(exclusif au salaire regulier)	01/09/85	REG.	462.80		473.20				
		Il y a dans l'etablissement au moins un (1) salaire regulier classifie "GERANT DU RAYON DE L'EPICERIE"	01/03/86	REG.	472.05		482.66				

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE					
						6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
7		<u>GERANT DU RAYON DES FRUITS ET LEGUMES</u>	12/08/84	REG.	445.00		455.00				
		(exclusif au salaire regulier)	01/09/85	REG.	462.80		473.20				
		Il y a dans l'etablis- sment au moins un (1) salarie regulier clas- sifie "GERANT DU RAYON DES FRUITS ET LEGUMES".	01/03/86	REG.	472.05		482.66				
8		<u>GERANT DU RAYON DES VIANDES</u>	12/08/84	REG.	460.00		480.00				
		(exclusif au salaire regulier)	01/09/85	REG.	478.40		499.20				
		Il y a dans l'etablis- sment au moins un (1) salarie regulier clas- sifie "GERANT DU RAYON DES VIANDES".	01/03/86	REG.	487.96		509.18				

FORMULE DE DISPONIBILITE

ETABLISSEMENT: \_\_\_\_\_

NOM DU SALARIE: \_\_\_\_\_

TEL: \_\_\_\_\_

CLASSIFICATION: \_\_\_\_\_

RAYONS: \_\_\_\_\_

DATE D'ANCIENNETE: \_\_\_\_\_

ASSURANCE-SOCIALE: \_\_\_\_\_

DATE DE REMISE A L'EMPLOYEUR: \_\_\_\_\_

DATE EFFECTIVE DE CETTE DISPONIBILITE: \_\_\_\_\_

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI

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

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

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

Signature du salarié: \_\_\_\_\_

COPIES:

A l'Employeur  
(initiales) .
Au délégué  
(initiales)
Au salarié  
(initiales)

CONSETEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION

## I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: \_\_\_\_\_ Tél.: \_\_\_\_\_  
 Adresse: \_\_\_\_\_ Code postal: \_\_\_\_\_

## II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: \_\_\_\_\_ # ass. sociale: \_\_\_\_\_ Tél.: \_\_\_\_\_  
 Adresse: \_\_\_\_\_ Code postal: \_\_\_\_\_  
 Classification: \_\_\_\_\_ Rég. \_\_\_\_\_ T.P. \_\_\_\_\_ Poste: \_\_\_\_\_  
 Ancienneté: \_\_\_\_\_ Salaire: \_\_\_\_\_

A) En vertu de la convention, je consent à l'application de la clause #: \_\_\_\_\_

A compter du: \_\_\_\_\_  
 Jour \_\_\_\_\_ Heure \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_ Mois \_\_\_\_\_ Année \_\_\_\_\_

B) En vertu de la convention, je résilie mon consentement à l'application de la clause #: \_\_\_\_\_

A compter du: \_\_\_\_\_  
 Jour \_\_\_\_\_ Heure \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_ Mois \_\_\_\_\_ Année \_\_\_\_\_

Cet avis est remis à l'Employeur le:

\_\_\_\_\_ Jour \_\_\_\_\_ Heure \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_ Mois \_\_\_\_\_ Année \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Signature du salarié

\_\_\_\_\_  
 Signature du témoin

\_\_\_\_\_  
 Signature du délégué

\_\_\_\_\_  
 Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: \_\_\_\_\_  
 Copie adressée à l'Union le: \_\_\_\_\_

AVIS DE REMPLACEMENT

NOM DU SALARIE: \_\_\_\_\_

VOUS REMPLACEREZ: \_\_\_\_\_

ABSENT POUR:

MALADIE:

VACANCES:

A COMPTER DU: \_\_\_\_\_

JUSQU'AU: \_\_\_\_\_

SIGNATURES:

\_\_\_\_\_  
Employeur

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Salarie

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Délégué

\_\_\_\_\_  
Date



BUREAU DU  
COMMISSAIRE GÉNÉRAL  
DU TRAVAIL

6144-0 CT.85-08.14.166

DOSSIER(S): M-19486-01

AFFAIRE(S): MD-061-05-85

MONTREAL, le 19 août 1985

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
local 500 -UFCW  
1405, rue Henri-Bourassa Ouest  
suite 100  
Montréal (Québec)  
H3M 3B2

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

-ET-

MARCHE VICTOR ROY INC.  
50, rue Victoria  
Sorel (Québec)  
J3P 1Y6

(Auparavant: 212, rue du Prince  
Sorel (Québec)  
EMPLOYEUR

DÉCISION

VU l'accréditation qui lui a été  
accordée le 9 juillet 1980 , l'association accréditée  
représente:

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

VU la requête en amendement soumise  
le 2 mai 1985 par l'association accréditée pour que la  
nouvelle adresse de l'employeur apparaisse au certificat  
d'accréditation;

.../2

'85 AOU 19 16:25

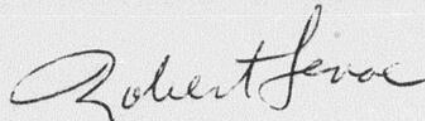
10 11  
MONTREAL  
MESSAGER

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

**CONSIDÉRANT** que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

**POUR CES MOTIFS**, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, l'adresse de l'employeur en celle de:

MARCHE VICTOR ROY INC.  
Sorel (Québec)  
50, rue Victoria  
J3P 1Y6



**ROBERT LEVAC**  
Commissaire général du travail

/dd

DÉPÔT 6144-0

Dépôt N°: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet:  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: **H-19486-01**

Date: Signature: 85-07-04 Reception: 85-07-18 Durée: Du [ ] Au [ ] Nombre de salariés régis par la convention collective: [ ]

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce, local 500 UFCW</b> Att: M. Jacques Toupin, prés. 1405 Henri-Bourassa O. ste 100 Montréal, QC. H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Marché Victor Roy Inc</b> 212 rue du Prince Sorel, QC. J3P 4L1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-07</u> Activité: <u>6310 (8)</u> Affiliation: <u>07</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voire dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques:

**- Entente: Modification en vertu de la clause 2:02 à la convention collective.**

Pour le commissaire général du travail:

Signature: **Pierrette Daidé/dg** Date: **85-08-12**

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  265 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

(Exclusif au salarié régulier)	01/03/86	REG.	412.00	428.71	471.14
--------------------------------	----------	------	--------	--------	--------

SIGNE A Sorel, CE 4 IEME JOUR DU MOIS DE Juillet 1985 DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Victor Roy

MARCHE VICTOR ROY INC.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

[Signature]

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

UNION DES EMPLOYES DE  
COMMERCE, LOCAL 500  
TRAVAILLEURS UNIS DE  
L'ALIMENTATION ET DE  
COMMERCE.



22

CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	
40 CRÉATION 41 RENOUELEMENT	41061440	8510410	6328 Marché Victor Roy Inc.

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHESION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PLOUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGES ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT				
				PRÉVUE	NOMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVUE	RÉMUNÉRATION DU CONGE	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS	
17 2	18	22	23 06	25 1	26 98	28 2	29 4	30 1	31 3	32 3	33 3	
B01 301 303	B02	B03	B04 1068/3	B05 402	B06 →	B07 →	B08 →	B09 403	B10 →	B11 →	B12 →	

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE		PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS				PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE				DÉLAI/ SENTENCE		ARBITRAGE														
PRÉVUE	RÉMUNÉRATION DES CONGES	NORME/NOMBRE	CONGES RÉMUNÉRÉS	1 <sup>ère</sup> ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NB D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND.	COLL.	CONG.	LIRG.	PATR.	SUSP.	EV.	E.	M.	OS.	AUTRE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR	
34 1	35 2	36 02	38 7	41 9.9	43 1	44 20.21	48 2	49 2	50 0	51 1				1	1	1					60 12	65 1	66 0	67 0	72 1	73 0.50
B13 4088	B14 →	B15 →	B16 406	B17 701	B18 702	B19 702	B20 →	B21 703	B22 704	B23 801b)											B24 5.090)	B25 8.03	B26 8.02	B27 606	B28 801A)	B29 8.04

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. EVALUATION DES EMPLOIS	EVALUATION DES NOUVEAUX POSTES
		CONSERVATION/CHANGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17 2	18 0.35	22	23 3	24 2	25 3	27 1	28 6	29 0.04	32 0.09	36 37	42 1	43	47	51	52 0	53 20.04	55 2.02
C01	C02 5010	C03	C04 5.08	C05 →	C06 5.03A)	C07 →	C08 5.07A)	C09 5.02,3)	C10	C11	C12 4.07	C13	C14	C15	C16	C17	C18 2.02

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ			INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE			
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT. CENTS - IPC
17	18	19	20 0	21	22	23 0	24 9	25 0	28	28
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08 12 09 A100)	D09	D10	D11

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS(D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE			
FREQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	ALOUER UN EMPLOI	LIQUIDATION	RETRAITE	DE MISSION	AUTRE	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
34	35	36 0	37 0	38	42	44				50 15	52 0	53	54	58 0
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26

19486-01

60144-0

DÉPÔT

Dépôt N°:  Dépôt refusé  Certificat accordé

M-19486-01

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances

Nombre de salariés régis par la convention collective

Employeur

Autres

Entente  Renouvellement

Durée

85-10-28

85-10-01

Association

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

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

Objet:  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente

Date: 85-10-01

Signature

Durée

Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances

M-19486-01

Nombre de salariés régis par la convention collective

Employeur

Autres

Entente

85-10-28

85-10-01

Association

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

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

Objet:  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente

Date: 85-10-01

Signature

Durée

Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances

M-19486-01

Nombre de salariés régis par la convention collective

Employeur

E - RÉMUNÉRATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES				RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LES JOURS DE REPOS				HEURES SUPPLÉMENTAIRES				PRIME POUR CERTAINS JOURS																
QUOTIDIENNES		HEBDOMADAIRES		PREMIER JOUR		SECOND JOUR		JOUR FÉRIÉ CHÔMÉ	RÉMUNÉRATION EN CONGÉS	DROIT DE REFUSER	ALLOCATION DE REPAS	SAMEDI	DIMANCHE															
17	150	200	040	26	150	000	000	35	150	000	000	44	200	000	000	53	09	55	4	56	01	58	0300	62		68		
E01	11.01	11.05	E02	11.01	E03	11.02	E04	11.04	E05	11.03	E06	11.06	E07	11.09	E08	13.02	E09		E10		E11		E12		E13		E14	

PRIME DE POSTE		PRIME TRAVAIL SALISSANT	PRIME TRAVAIL DANÇEREUX	AUTRE INDEMNITÉ DE NUISANCE	INDEMNITÉ D'ISOLEMENT				PRIME D'AMPLITUDE	NBRE HRES INDEMNITÉ DE PRÉSENCE	INDEMNITÉ MINIMALE DE RAPPEL				INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ																									
QUART DU SOIR	QUART DE NUIT				SANS CHANG.	FIN	CHANG.	VARIABLE	LIÉ	TURNE	AUTRE		PRÉVUE	POUR 1 JOUR OUVRABLE	POUR 1 JOUR DE REPOS	FRAIS DE DÉPLACEMENT																								
17	06	000	25	06	000	31						37							45	01	46		48		52		58		61	1	62	400	65	150	68	400	74	6	75	0
E11	9.06	(3.01A)	E12		E13		E14		E15		E16		E17		E18		E19	11.07	E20		E21		E22		E23		E24		E25		E26		E27		E28		E29		E30	

PRIME DE RESPONSABILITÉ: CHEF				INDEMNITÉ D'INTERIM				PRIME D'ANCIENNETÉ	BONI DE NOËL OU DE FIN D'ANNÉE	ALLOCATION D'OUTILLAGE				
PRÉVUE		DURÉE MINIMALE REQUISE		MONTANT										
17		25	31	37	0,3	0,3	5	0	45	1	46	0	52	0
E24		E25	12.09E	E26		E27		E28		E29	13.03	E30		

F - RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON TRAVAILLÉ: CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS

CONGÉS ANNUELS PAYÉS									NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES		BASE DE CALCUL														
ACCUMULATION MOINS D'UN AN	DROIT À 2 SEMAINES	DROIT À 3 SEMAINES	DROIT À 4 SEMAINES	DROIT À 5 SEMAINES	DROIT À 6 SEMAINES	DROIT À PLUS DE 6 SEMAINES																			
17	1	1	0	21	1	2	23	0	8	25	0	8	27	1	6	29	0	0	31	0	0	32	05	34	2
F01	14.01	F02		F03		F04		F05		F06		F07		F08		F09		F10		F11		F12		F13	

CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE)				IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS														JOURS FÉRIÉS PAYÉS													
REMUNÉRATION	CHOIX DE LA PÉRIODE	EXTENSION	COINCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS	JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS														ELIGIBILITÉ	SERVICE REQUIS	COINCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS											
35	37	39	40	1 JAN	2 JAN	VEN SAINT	LUN PÂQ	1 MAI	LUN MAI	DOLL REINE	24 JUN	1 JUL	LUN AOÛT	FÊTE TRAV	ACT GRÂCE	24 DEC	25 DEC	26 DEC	31 DEC	24 JAN	ANN	AUTRE	68	70	74						
F10	0,7	05	4	10	000	1,00	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	68	04	6	70	0,00	74	3
F11	14.07	F12		F13	14.14	F14	15.01A	F15		F16		F17		F18		F19		F20		F21		F22		F23	15.02	F24	5.01C	F25	15.03		

CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS			CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE	CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE	CONGÉ DE PATERNITÉ	FONCTION DE JURE	FONCTION DE TÊMOIN	CONGÉ SABBATIQUE	CONGÉ - EDUCATION											
CONJOINT OU ENFANT	FAMILLE IMMÉDIATE	AUTRES LIENS DE PARENTE																		
17	7	9	21	2	25	0	29	2	33	2	35	0	36	1						
F19	16.01A	16.02	F20	16.01A	F21		F22	16.04	F23		F24	16.03	F25	19.01	F26	19.02	F27		F28	17.01.05

CONGÉ DE MATERNITÉ										CONGÉ PARENTAL									
PRÉVU	ELIGIBILITÉ	SERVICE REQUIS	DURÉE TOTALE	REMUNÉRATION	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	EXTENSION	DURÉE DE LA PROLONGATION											
17	1	2	37	9,8	41	0,8	45	2	46	2	47	1	48	9,7	50	0			
F29	17.02	F30		F31		F32		F33		F34		F35		F36		F37		F38	

1985

FACON SUIVANTE:

30 MOIS	36 MOIS
280.80	296.40
7.20	7.60

ST-CINQ (1985)

DE L'UNION

ES DE COMMERCE  
ILLEURS UNIS DE  
T DE COMMERCE

**G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

PRÉVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SECURITE D'EMPLOI	PRÉVUS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52
1	1	1	2	1	8000	1	1	1	1
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10
2.03			2.03						

**H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ**

CONGÉS DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE						PRESTATION ASS. INVALIDITÉ	
PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REBOURSEMENT AU DÉPART	REBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DÉLAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM		
17	18	21	24	27	28	33	37	42	47	52	55	61
1	1	1	1	2	0							
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11		H12
18.02					1803							

**I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE**

RÉGIME DE RETRAITE					RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE					CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE	
COMITÉ CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61
0					0			0	0		9,999,5
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12
											18.04

**J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS**

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES		DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS		PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES		PRÉVUS MODIFICATIONS DES HORAIRES		HORAIRE FLEXIBLE		SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		PRÉVUES	CIRCONSTANCES	HORAIRE FLEXIBLE		PRÉVUES	CIRCONSTANCES	
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68						
0	0.1	3,910	0,999	3,910	9,991	9,992	0,30	99,7	0			0	0	0						0
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15						
903A)							1004A)	1001 10.00												

**K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

CONGÉ POUR SANTE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL					DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX										ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE				
PRÉVU	COMITÉ CONJOINT	PRÉVU	SALARIES LIBÉRÉS	REMUNÉRATION DU CONGÉ	PRÉVU	AUC. DISP.	AUC. PRÉC.	SALA. RIÉ	SYN. ONCAT	DÉL. SYN.	COM. PAR.	AUTRE	MESURES DISCIPLINAIRES	REMUNÉRATION	FORMATION	RÉINTÉGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	REMUNÉRATION AU RETOUR	
17	18	19	20	22	23	24							31	32	33	34	35	36	
1	2	2	0.2	3	2				1				3	3	2	2	2	3	
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07							K08	K09	K10	K11	K12	K13	
1801	1808B)				1808A)										1808A)	1805			

**L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES**

ÉTENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION		ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ DU SALAIRE		PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES		UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX		REOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS		PROLONGATION		APPLICATION TEMPS PARTIEL		PRÉSENCE DE DISCRIMINATION										
PRÉVUS	PRÉVUS	PRÉVUS	PRÉVUS	PRÉVUS	PRÉVUS	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIÈRE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AVC. DISP.	REP. SYND.	REG. ANC.	DURÉE P.P.	HRES. SUP.	COUT. R.R.	HO. RAIRE	ECH. SAL.	TI. EMP.	ENT. VET.	AUTRE
17	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
	2	0	1	2	5	0			0						6	3	1														
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14	L15	L16	L17	L18	L19	L20	L21	L22	L23	L24	L25	L26	L27	L28	L29	L30	L31	L32
	2001A)			2001											2102	9.04															

Codificateur <sup>67</sup> 068 Louis Trost Date <sup>78</sup> 8,519716 Vérificateur <sup>76</sup> 0710 Denis Dechêne

985

(CON SUIVANTE:

30 MOIS	36 MOIS
280.80	296.40
7.20	7.60

-CINQ (1985)

L'UNION

*[Signature]*

DE COMMERCE  
LEURS UNIS DE  
DE COMMERCE

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-19486-01</b>
Date	Signature: <b>85-10-01</b> Reception: <b>85-10-28</b> Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des empl. de commerce loc.500 U.F.C.W.</b> Att: Jacques Toupin Président 1405 Henri-Bourassa Ouest ste 100 Montréal, Québec H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Marché Victor Roy Inc.</b> 50 rue Victoria Sorel, Québec J3P 1Y6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <b>06-07</b> Activité: <b>6310(8)</b> Affiliation: <b>07</b>

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**

**ENTENTE: Modifier la classification déjà existante "D'aide-Cassier"**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /ms</b>	<b>85-11-04</b>

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

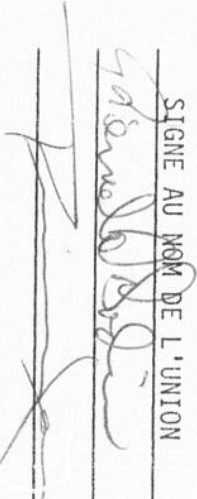
RECHERCHE

DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985)

235.95	249.60	261.30	280.80	296.40
6.05	6.40	6.70	7.20	7.60

LOCAL 500  
 DE COMMERCE  
 tion collective signée le 1er avril 1985  
 le dépôt: M-19486-01  
 ANTE D'"AIDE-CAISSIER (.01)" DE LA FACON SUIVANTE:  
 SALAIRES  
 ANCIENNETE  
 12 MOIS 18 MOIS 24 MOIS 30 MOIS 36 MOIS

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

SIGNE AU NOM DE L'UNION  


19486-01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

MARCHE VICTOR ROY INC.  
50, rue Victoria  
Sorel (Québec) J3P 1Y6

00028 13:40  
OF

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE - LOCAL 500 ✓  
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

REFERENCE: Modification en vertu de la clause 2.02 à la convention collective signée le 1er avril 1985 et déposée au Ministère du Travail sous le numéro de dépôt: M-19486-01

LES PARTIES SOUSSIGNÉES CONVIENNENT DE MODIFIER LA CLASSIFICATION DEJA EXISTANTE D'"AIDE-CAISSIER (.01)" DE LA FACON SUIVANTE:

ANNEXE "A"

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE # T.P. / REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE:	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE					
					6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS
.01 9	<u>AIDE-CAISSIER</u>	01/09/85	REG.	204.75	214.50	235.95	249.60	261.30	280.80	296.40
	Tout salarié travail- lant comme emballeur, aux commandes à l'auto préposé aux bouteilles vides, préposé au net- toyage.	12/08/84	T.P.	5.25	5.50	6.05	6.40	6.70	7.20	7.60

SIGNE A SOREL, CE 1 IEME JOUR DU MOIS DE OCTOBRE DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985)

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

*Victor Roy*  
MARCHE VICTOR ROY INC.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

*Gérard Bodin*  
*[Signature]*

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

19486-01

ANNEXE  
CODE #  
T.P. /  
.05

Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bur. du commissaire  
général du travail

DÉPÔT 60144-0

Dépôt N°: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-19486-01**

Date Signature **86-03-24** Réception **86-04-03** Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce, local 500 - UFCW</b> Att.: M. Jacques Toupin, prés. 1405 H.-Bourassa O., suite 100 Montréal, Qué H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Marché Victor Roy Inc</b> 50 rue Victoria Sorel, Qué J3P 1Y6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <b>06-07</b> Activité <b>6310 (8)</b> Affiliation <b>07*</b>

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

**ENTENTE: Annexe "A" échelle minimale des taux de salaires**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>86-04-18</b>

Pour renseignements  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4370  255 est, rue Cremazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

RECHERCHE

	8 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS
74.00	391.88	402.49	444.92	
9.58	10.04	10.32	11.40	

QUATRE-VINGT-SIX (1986).

SIGNE AU NOM DE L'UNION

*Pierrette David*

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

signée le 1er avril 1985 <sup>85</sup> AVR -3 10:28  
5-01  
CLASSIFICATION SUIVANTE: MONTRELL MESSAGE

10-98461

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: MARCHE VICTOR ROY INC.  
50, rue Victoria  
Sorel (Québec) J3P 1Y6

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE - LOCAL 500  
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

REFERENCE: Modification en vertu de la clause 2.02 à la convention collective signée le 1er avril 1985 <sup>'86</sup> AVR -3 10:28  
et déposée au Ministère du Travail sous le numéro de dépôt: M-19486-01

LES PARTIES SOUSSIGNEES CONVIENNENT D'AJOUTER A LA CONVENTION COLLECTIVE, LA CLASSIFICATION SUIVANTE:

BEST  
MONTREAL  
MESSAGER

ANNEXE "A"

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE # T.P. / REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE:	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE					
					6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS
.05 10	<u>ASSISTANT-CHEF CAISSIER</u>	01/03/86	REG.	310.00	330.00	353.20	374.00	391.88	402.49	444.92
	Tout salarié qui accom- pli le travail de cais- sier et qui remplace et/ou assiste le chef- caissier occasionnelle- ment.	01/03/86	T.P.	7.94	8.46	9.05	9.58	10.04	10.32	11.40

SIGNE A SOREL, CE 24 IEME JOUR DU MOIS DE may DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-SIX (1986).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

*Victor Roy*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

MARCHE VICTOR ROY INC.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

*Renaud Leduc*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

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

06144-0

Objet	<input type="checkbox"/> Première convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19435-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-01	85-04-10		85-04-01	86-09-01	35

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce, local 500 UFCW</b> Att: M. Jacques Toupin 1405 Henri-Bourassa O. ste 100 Montréal, QC. H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Marché Victor Roy Inc</b> 50 rue Victoria Sorel, QC. J3P 1Y6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-07</u> Activité <u>6310 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

- Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit: 212 rue du Prince, Sorel, QC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Signature		Date
Céline Carrette/dg		85-04-17

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

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

RECHERCHE

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

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part

19486-01



1984 - 1986

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: MARCHE VICTOR ROY INC.

ayant sa place d'affaires au  
50, rue Victoria  
Sorel, Québec  
J3P 1Y6

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

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

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

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

ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part

TABLE DES MATIERES

	PAGE
ARTICLE .01	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION..... 2.
ARTICLE .02	INTERPRETATION DES TERMES..... 3.
ARTICLE .03	NOTES..... 5.
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... 6.
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION..... 9.
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE..... 10.
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES..... 13.
ARTICLE V	ANCIENNETE..... 17.
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI..... 25.
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS..... 29.
ARTICLE VIII	ARBITRAGE..... 30.
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL..... 32.
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS..... 40.
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES..... 42.
ARTICLE XII	SALAIRES..... 44.
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS..... 48.
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES..... 50.
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES..... 54.
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX..... 56.
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE..... 57.
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE..... 59.
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES..... 64.
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES..... 65.
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION..... 68.
ANNEXE "A"	EHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES..... 69.
ANNEXE "B"	FORMULE DE DISPONIBILITE..... 73.
ANNEXE "C"	CONTEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION..... 74.
ANNEXE "D"	AVIS DE REMPLACEMENT..... 75.
ANNEXE "E"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES..... 76.

ARTICLE .01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à son handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

ARTICLE .02 - INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-neuf (39) heures par semaine.

C) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-neuf (39) heures par semaine.

D) Etablissement:

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

E) Promotion:

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

F) Rétrogradation:

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

G) Jour:

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

ARTICLE .02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

H) Jours ouvrables:

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

I) Mise à pied: (salarié régulier)

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

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

Absence totale d'heures de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail durant trois (3) semaines consécutives ou plus.

ARTICLE .03 - NOTESA) Masculin - Féminin

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

Pluriel - Singulier

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

B) Annexes

Toute annexe de cette convention fait partie intégrante de ladite convention.

C) Législation supérieure à la convention

Si une loi applicable aux salariés régis par la présente convention accorde des avantages supérieurs à ceux prévus à la convention collective, ces avantages prévalent si l'Union l'exige.

D) Langue officielle de travail

La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.

E) Titres

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

"Tous les salariés au sens du Code du Travail"

De: Marché Victor Roy Inc.

pour son établissement situé au:  
50, rue Victoria, Sorel, Québec

- B) Les rayons de l'établissement sont:

- a) le rayon de l'épicerie;
- b) le rayon des viandes;
- c) le rayon des fruits et légumes;
- d) le rayon du service.

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

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

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

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

## 1.04 (suite)

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

1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée.

1.06 A) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel dans l'établissement.

B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent uniquement les exceptions qui suivent:

- 1) Monsieur Victor Roy, trois (3) de ses enfants, un (1) conjoint d'un (1) de ses enfants et un (1) gérant d'établissement peuvent effectuer tout travail qu'ils jugent utiles.
- 2a) Le représentant de fournisseurs peut uniquement vérifier les codes de ses produits.
- b) Un (1) représentant de fournisseur peut travailler avec un (1) salarié ou un (1) cadre pour monter des étalages spéciaux.
- c) Dans le cas de démonstrations d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration et à distribuer des échantillons.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

## 1.06 B) (suite)

- 2d) Les livreurs des compagnies de croustilles, de bière, de boulangerie (pain et gâteaux), les fournisseurs de menus articles ou leurs successeurs ainsi que ceux des épices peuvent placer leurs marchandises. Les livreurs de liqueurs douces peuvent en plus de la livraison, manipuler les bouteilles vides mais ne peuvent remplir les étagères.
  - e) Un représentant de fournisseur peut refaire le réenlignement de ses produits mais il ne peut remplir les étagères avec plus d'un (1) item de chaque produit. Le délégué d'Union doit être avisé avant le début de tout réenlignement.
  - 3) L'Employeur peut accorder des contrats à forfait uniquement pour l'entretien et la réparation générale de l'établissement et/ou de ses équipements ou faire exécuter ces travaux par une personne exclue de l'unité d'accréditation; cependant aucun salarié n'est mis à pied à cause de contrats à forfait.
  - 4) L'Union et l'Employeur doivent s'entendre par écrit pour permettre d'autres exceptions. Ces ententes doivent être signées par un représentant syndical et par le délégué d'Union pour être valables.
- C) Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.06, il doit calculer au taux de dix-huit dollars (\$18.00) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le rayon où le travail a été accompli.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.07 Aux fins d'échange de correspondance:

- a) l'Employeur fournit à l'Union une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés ainsi que leur fonction et
- b) l'Union fournit à l'Employeur une liste incluant: les noms des représentants syndicaux.
- c) Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou d'arbitrage.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'Union reconnaît que c'est le droit de l'Employeur:

- a) d'administrer son entreprise;
- b) d'embaucher, de congédier, de classier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre, mettre à pied et discipliner.

L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective. Il ne peut utiliser ses droits de façon injuste et/ou abusive et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 2.02 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, la question est renvoyée à l'arbitrage ainsi que prévu à l'article VIII de la présente convention pour qu'un arbitre puisse rendre une décision juste avant l'application de ce nouveau poste et/ou classification.
- 2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement pour le personnel en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.03 A) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa paie de la façon prescrite par l'Union.
- B) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage (i.e. 1er jour de travail) et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.
- 3.04 Au plus tard le 15 de chaque mois, l'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union, les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation prélevés au cours du mois précédent.
- Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "rapport de contributions syndicales" et d'informations générales qui doivent être mises à date au moment de l'émission de chaque rapport. Un spécimen dudit rapport apparaît à l'annexe "F" de la convention.
- 3.05 L'Union convient d'indemniser l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.07 L'Union ne rejète aucune demande d'adhésion à l'Union sans motif raisonnable.
- 3.08 L'Union communique à l'Employeur par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur doit mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant réception de ladite information.
- 3.09 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le premier jour de son emploi.
- 3.10 Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement.
- La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- 3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

Le gérant doit mettre à leur disposition tous les documents disponibles relativement aux conditions de travail des salariés.

- 4.02 Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste.

Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande écrite, l'Employeur maintient aux frais du salarié les avantages sociaux prévus à la convention.

Si le salarié ne peut défrayer le coût pour le maintien des avantages sociaux prévus à la convention collective, ces avantages sont suspendus jusqu'à son retour au travail ou à l'expiration de son congé. L'Employeur met à la disposition du salarié toutes les informations nécessaires au maintien de tels bénéfices.

Lorsqu'un tel salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence pour assister à des activités syndicales.

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

- a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.
- b) Ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période suivante: du 15 décembre au 10 janvier.
- c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié à la fois pour l'établissement et ne peut excéder vingt (20) jours ouvrables par année civile pour l'ensemble de l'unité de négociation.

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

Durant une telle absence, le salarié maintient tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et autres avantages monétaires.

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

Durant une telle absence, le salarié maintient tous ses droits et privilèges ainsi que son salaire comme s'il était au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire et autres avantages monétaires.

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

S'il existe une équipe de nuit, un deuxième assistant-délégué peut être élu ou assigné.

Le délégué n'est pas muté à l'équipe de nuit sans son consentement.

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

Toute décision de l'Union prévaut sur celle d'un délégué ou assistant-délégué.

Le délégué d'Union peut remplir les fonctions de délégué sans perte de salaire ou autres et durant les heures de travail.

Le délégué d'Union doit aviser le gérant de l'établissement avant de quitter son travail.

Un délégué d'Union ne doit en aucun cas abuser de ses droits et privilèges de délégué et l'Employeur ne doit en aucun cas abuser de son autorité de façon à priver les salariés et/ou le délégué du privilège de discuter de problèmes de relations de travail.

Le délégué d'Union doit avoir au moins six (6) mois de service.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

- 4.07 Le membre du comité de négociation et le délégué d'Union ayant terminé leur période de probation ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail et qu'ils puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.
- 4.08 A) Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et d'un maximum de deux (2) salariés membres de l'Unité de négociation.
- B) Les salariés membres du comité de négociation ne subissent aucune perte de droits acquis par la convention collective et/ou de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures normales de travail. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur horaire normal et habituel de travail durant les négociations.
- 4.09 A) L'Employeur met à la disposition des salariés un (1) tableau d'affichage prévu exclusivement à des fins syndicales. Ce tableau d'affichage est installé à un endroit choisi entre l'Union et l'Employeur.
- B) L'Union remet copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués sur les lieux de travail.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.10 L'Employeur défraye:

- a) Cinquante pourcent (50%) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective.
- b) Les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (\$75.00).

L'Union fait imprimer ledit livret dans un délai raisonnable.

4.11 Le salarié ne subit aucun préjudice ou discrimination en raison de l'accomplissement de ses fonctions syndicales ou pour discussion de grief ou arbitrage.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 A) L'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 B) Dans le cas d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 et de réembauchage, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

C) Les trente-cinq (35) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié constituent sa période de probation.

Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

D) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences permises et/ou autorisées par la convention collective et il ne peut y avoir d'interruption de service durant une telle absence.

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

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

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement et est fournie à titre d'information seulement et ne peut préjudicier les droits des parties.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi est considéré comme terminé pour l'une ou l'autre des raisons suivantes mais la durée de son service continu est maintenue dans les autres cas:

- 1) il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- 2) s'il met fin volontairement à son emploi; cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours ouvrables après son départ pour révoquer un départ volontaire ou une démission;
- 3) s'il est mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois dans le cas d'un salarié à temps partiel ou d'un salarié régulier qui n'a pas utilisé son droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en 5.05.
- 4) s'il s'absente sans motif de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés et consécutifs dans le cas d'un salarié régulier ou de plus de quatre (4) semaines consécutives dans le cas d'un salarié à temps partiel;
- 5) A défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à une absence permise par la convention ou à une autre cause justifiable, ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.03 A) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.
- B) Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied (i.e. durant neuf (9) mois maximum).
- C) La mise à pied d'un salarié régulier doit prendre fin automatiquement dans tous les cas où il y a possibilité de le faire travailler ou de faire travailler un salarié à temps partiel conformément à la clause 9.14.
- 5.04 A) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de rappel au travail à la condition que le salarié impliqué lors d'un rappel puisse remplir la tâche à accomplir.
- B) Si un salarié a une raison justifiable pour ne pas accepter un rappel, il maintient son droit de rappel pour un prochain rappel.
- 5.05 A) Si un salarié régulier est mis à pied il a un droit prioritaire à un poste à temps partiel dans l'établissement en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir.

Un tel salarié conserve son statut de régulier ainsi que son ancienneté pour tous les droits et/ou privilèges qui s'y rattachent. De plus, il possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour toutes les heures de travail disponibles dans l'établissement pour une durée maximale de neuf (9) mois.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

A la fin de ladite période de neuf (9) mois, un tel salarié devient officiellement et automatiquement salarié à temps partiel. Il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire est en fonction de son ancienneté.

Cependant un tel salarié maintient un droit prioritaire à un emploi régulier avant tout autre salarié à temps partiel même après la période de neuf (9) mois écoulée.

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

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

- 5.06 Un salarié régulier qui désire devenir officiellement salarié à temps partiel peut le faire en tout temps, en donnant un avis écrit à l'Employeur d'un tel fait en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir. A compter de la date de son changement de statut, qui doit être effectué dans les quinze (15) jours de sa demande, il est automatiquement régi par les conditions de travail et les droits des salariés à temps partiel. Son ancienneté est déterminée par sa date d'embauche et son salaire de temps partiel est en fonction de son ancienneté.

Un tel salarié ne peut redevenir régulier avant un (1) an de son changement de statut

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.07 A) Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied, reçoit un préavis écrit ou est payé à la place du préavis selon le tableau suivant:

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

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et une copie est remise au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié.

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

Si l'Employeur omet de donner le préavis il doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

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

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.08 Dans tous les cas de poste vacant et/ou de promotion, l'ancienneté est prise en considération majeure par l'Employeur en autant que le salarié puisse remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction.

5.09 A) L'Employeur s'engage à afficher pendant une période de sept (7) jours, sur le tableau d'affichage de l'établissement, les déplacements de personnel suivants:

- un salarié à temps partiel muté "salarié régulier";
- toute promotion d'un salarié;
- l'embauche d'un nouveau salarié régulier.

B) Ces avis indiquent les déplacements de personnel effectués au cours de la semaine précédente et comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom du salarié;
- son ancienneté;
- sa classification avant et après son déplacement.

C) Copie de ces avis est remise au délégué d'Union.

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

Si un déplacement de personnel est fait sans que les règles ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait en tout temps.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.09 D) Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser un déplacement de personnel tel que stipulé en "A" et ses droits ne sont pas annulés pour un prochain déplacement.
- 5.10 A) Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.
- B) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique qu'entre eux, sauf lorsque prévu autrement dans ladite convention collective.
- C) Le salarié à temps partiel ayant terminé sa période de probation a la priorité sur tout salarié n'ayant pas terminé sa période de probation pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.
- D) 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 pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Dans tous les cas le maximum de ce crédit ne dépasse pas deux (2) ans.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

5.11 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler pendant la durée de son service militaire obligatoire.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 A) Le gérant de l'établissement se sert d'un avis écrit pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Une copie de l'avis est remise au salarié, une autre remise au délégué d'Union et une autre adressée à l'Union dans les soixante-douze (72) heures suivant la remise au salarié pour être valable.

B) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue menée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié.

C) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans que la procédure établie en 6.01 ait été suivie et sans que son dossier antérieur ne contienne au moins un (1) avis écrit. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

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

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

- 6.01 D) Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension d'au moins une (1) semaine.

Tout avis de suspension doit indiquer clairement la ou les raisons et la date du début et de la fin d'une suspension.

- E) Tout salarié ayant terminé sa période de probation et qui est congédié, reçoit un préavis écrit d'une (1) semaine ou est payé à la place du préavis.

La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

Tout avis de congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons précises et la date effective d'un congédiement.

- F) Tout avertissement doit être fait selon les règles établies à l'article VI pour être valable et doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance de ces faits écrits dans l'avertissement. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avertissement au salarié concerné en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail.

- 6.02 A) La rétrogradation ne peut être utilisée comme mesure disciplinaire et, s'il y a lieu de l'appliquer pour mesure administrative, le salarié est rétrogradé à la classification immédiatement inférieure à celle qu'il détient.

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

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

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

D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et une copie est remise au salarié en présence du délégué et une autre copie est adressée à l'Union dans les soixante-douze (72) heures de la remise au salarié pour être valable.

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

E) Un salarié peut s'il le désire, obtenir une rétrogradation en appliquant sur une mutation de personnel selon les règles stipulées en 5.09.

6.03 A) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée et avoir un but correctif.

B) Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire et doit être utilisé comme dernier recours possible.

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

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

- 6.03 D) En autant que possible la suspension, la rétrogradation, la mise à pied ou le congédiement sont précédés d'une rencontre entre l'Employeur, le représentant syndical et le salarié concerné.
- 6.04 Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence et celle du délégué.
- 6.05 Tout politique ou directive donnée à un salarié doit tenir compte de la convention et un salarié n'est pas tenu d'obéir à une politique ou directive qui vient à l'encontre de la présente convention.
- 6.06 Aucun avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.
- 6.07 La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 6.08 Aucune mesure ne peut être prise contre un salarié pour des actes ou paroles dont la preuve provient et/ou découle de l'utilisation d'appareils tels que caméra ou enregistreuse. De plus, tout fait découlant de l'usage de tels appareils ne peut être invoqué par l'Employeur en arbitrage.

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

- 6.09 Un salarié ne peut être pénalisé et/ou préjudicié du fait qu'il applique la convention et/ou en exige le respect.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 L'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mécontentements relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou discrimination et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:
- 7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement
- Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue verbalement dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief.
- 7.03 Deuxième étape: par écrit au gérant de l'établissement
- Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant de l'établissement dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement doit alors rendre sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.04 A) L'Union peut soumettre des griefs à l'étape de son choix et l'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.
- B) Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief.
- 7.05 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.
- 7.06 Si un salarié ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de cinq (5) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.
- 7.07 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant de l'établissement ou son remplaçant coopère avec le représentant syndical et/ou le délégué et produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

8.01 B) Un grief d'interprétation peut en tout temps être soumis directement à l'arbitrage par l'Employeur ou par l'Union.

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention. Cependant, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision prise par l'Employeur en regard d'un salarié.

De plus dans tous les cas de mesure disciplinaire et/ou de mesure administrative et/ou d'irrégularité dans l'application de la convention l'arbitre a juridiction pour appliquer toute décision qu'il juge équitable.

L'arbitre a de plus le pouvoir d'imposer à l'Employeur le remboursement, le dédommagement, les intérêts ou toute pénalité monétaire ou autre pour perte de droits et/ou privilèges.

8.03 A la suite de sa rencontre avec les parties, l'arbitre a jusqu'à trente (30) jours pour rendre sa décision qui est finale et lie les parties et le ou les salariés concernés.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) L'horaire de travail est établi par l'Employeur, selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, l'horaire de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 9.02 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".
- B) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine. Si un salarié accepte de travailler à plus d'une équipe à l'intérieur d'une même semaine, il est payé au taux de temps et demi pour toutes les heures travaillées à une autres équipe que la sienne.
- C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.05 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle du jour et il n'a pas droit à la prime de nuit pas plus que le salarié de nuit n'a droit à la prime du souper.
- 9.03 A) La semaine normale de travail du salarié régulier est répartie selon les règles qui suivent:
- 1) trente-neuf (39) heures par semaine;
  - 2) cinq (5) jours consécutifs par semaine;
  - 3) dix (10) heures consécutives maximum par jour;
  - 4) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié régulier peut, par avis écrit et s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

- 1) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour cinq (5) jours non consécutifs.

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

- 2) renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour quatre (4) jours consécutifs ou non consécutifs selon son choix.

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours à l'Employeur en ce sens.

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

- 1) moins de trente-neuf (39) heures par semaine;
- 2) cinq (5) jours ou moins par semaine;
- 3) sept (7) heures minimum par semaine;
- 4) dix (10) heures consécutives maximum par jour;
- 5) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de jour s'étalent entre huit heures (8:00H) et dix-huit heures quinze (18:15H) (le samedi dix-sept heures quinze (17:15H)), sauf les exceptions suivantes:

- 1) le salarié régulier de jour peut être tenu de travailler un (1) soir par semaine après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heure quinze (21:15H).
- 2) le salarié régulier de jour peut, de son consentement écrit, travailler plus d'un (1) soir par semaine après dix-huit heures et quinze (18:15H); ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours en ce sens.

- 3) le salarié à temps partiel de jour et le salarié régulier affecté à la livraison peut être tenu de travailler après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

- 4) Le salarié de jour peut de son consentement écrit, débiter sa journée normale de travail avant huit heures (08:00H) et cela faisant partie de son horaire normal de travail.

Un tel consentement écrit peut être résilié en tout temps par le salarié, sur simple présentation d'un préavis écrit de quinze (15) jours en ce sens.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.06 Les heures normales des salariés de l'équipe de nuit s'étalent entre les heures de fermeture et d'ouverture de l'établissement.
- 9.07 A) L'Employeur convient de procéder en faisant appel aux volontaires par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises pour remplir le ou les postes de nuit.
- B) Le salarié régulier qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour doit en faire la demande par écrit au gérant de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié régulier à l'équipe de jour à la place du salarié régulier de l'équipe de jour de la même classification à l'intérieur de l'unité de négociation, qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié régulier de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié régulier de jour visé. Le salarié régulier ainsi déplacé doit prendre la place du salarié régulier qui change d'équipe. Le salarié régulier qui refuse une mutation pour laquelle il a postulé ne peut soumettre une nouvelle demande qu'après un délai de six (6) mois.
- 9.08 Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.
- 9.09 A) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures (18:00H) les 24 et 31 décembre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.09 B) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après la fermeture les 24 et 31 décembre si l'établissement ferme avant dix-huit heures (18:00H).
- 9.10 A) L'horaire de travail indiquant le nom, le prénom du salarié est affiché près du poinçon avant midi (12:00H) le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail individuellement pour tous les salariés pour la semaine suivante.
- B) Une copie conforme à l'originale, à l'encre et facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.
- C) Des changements peuvent être apportés le jour-même entre douze heures (12:00H) et dix-sept heures (17:00H).

De telles modifications doivent être indiquées clairement par l'Employeur sur l'horaire du délégué et celui affiché.

Aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après dix-sept heures (17:00H) le jour de l'affichage. A compter de dix-sept heures (17:00H), l'horaire affiché est garanti à l'exception de cas de feu ou autres circonstances fortuites similaires hors du contrôle de l'Employeur et qui ont pour effet d'empêcher l'ouverture de l'établissement.

Toute heure de travail accomplie en dehors de l'horaire affiché est considéré comme un changement à l'horaire et doit être rémunéré et être distribuée selon la procédure établie à l'article XI.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.10 D) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et indique également l'ancienneté des salariés.
- E) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur la programmation pour chaque salarié par l'abréviation (CH); et pour un congé statutaire (CS). Tout autre congé ou absence doit être clairement déterminé par une abréviation appropriée et constante.
- F) Le temps supplémentaire prévisible doit être déterminé clairement le plus tôt possible sur l'horaire de travail et est garanti.
- G) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail. Sinon, il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.
- 9.11 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il débute sa journée de travail, avant et après la pause et/ou le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.
- 9.12 A) L'Employeur doit en tout temps mettre à la disposition des salariés à temps partiel des formules de disponibilité.
- Un exemplaire de la formule de disponibilité apparaît à l'annexe "B".

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.12 B) Tout salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité et en remettre une (1) copie au gérant de l'établissement qui doit en remettre une (1) copie au délégué d'Union au cours de la même semaine.
- C) Un salarié à temps partiel peut modifier sa disponibilité en tout temps. Pour ce faire, il doit remplir une nouvelle formule de disponibilité et cette nouvelle formule de disponibilité s'applique à compter du deuxième (2<sup>e</sup>) lundi suivant la date de remise au gérant de l'établissement et au délégué d'Union.
- D) Un salarié à temps partiel peut modifier temporairement sa disponibilité permanente en procédant tel que stipulé en B) et C). Cependant à la date de terminaison de cette disponibilité temporaire, ledit salarié est assujéti automatiquement à sa formule de disponibilité permanente sans avoir à soumettre une autre formule.
- E) Un salarié à temps partiel peut être temporairement non disponible (i.e. aucune heure) pour une période de quatre (4) semaines complètes consécutives ou moins. Un tel salarié est assujéti aux paragraphes B), C) et D).
- 9.13 Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont établies et distribuées de la façon suivante:
- A) L'Employeur doit établir pour le salarié à temps partiel des groupes d'heures de travail quotidiens les plus longs possible en autant qu'il ait besoin de salariés à temps partiel.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.13 B) Un (1) groupe d'heures de travail quotidien pour les salariés à temps partiel est un nombre d'heures de travail à être effectuées au cours d'une (1) journée dans une (1) seule classification et dans un (1) seul rayon.
- C) Un salarié à temps partiel peut obtenir un groupe d'heures quotidien complet dans sa classification et dans son rayon en premier lieu et ensuite d'autres groupes d'heures quotidiens complets dans sa classification dans les autres rayons si son ancienneté et sa disponibilité le lui permettent et qu'il puisse accomplir le travail à y être effectué et ce, pour chaque jour de la semaine.
- D) La distribution des groupes d'heures de travail quotidiennes se fait chaque semaine pour la semaine suivante de façon à accorder au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail chaque jour en autant qu'il soit disponible pour remplir ce groupe d'heures quotidiennes complet selon sa formule de disponibilité et qu'il puisse accomplir le travail à y être effectué.
- E) Nonobstant ce qui précède l'Employeur ne doit pas utiliser le salarié à temps partiel de façon à venir à l'encontre des intérêts des salariés réguliers et le salarié régulier ne doit pas être préjudicié par l'utilisation de salarié à temps partiel.
- F) L'Employeur doit utiliser le plus de salariés réguliers possible par rapport aux salariés à temps partiel.
- G) Les salariés à temps partiel ne doivent pas être utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et ne travaillent pas de façon à déplacer ou priver un salarié régulier actuel ou éventuel.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.14 Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus pendant six (6) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de vacances n'excédant pas huit (8) semaines, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon les règles de l'ancienneté décrites à l'article V. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit du nom du salarié qu'il remplace.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

- 10.01 A) Le salarié de jour a droit à une (1) heure pour le dîner et à une (1) heure pour le souper s'il travaille le soir.
- B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures et trente minutes (11:30H) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures et trente minutes (14:30H).
- C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures et trente minutes (16:30H) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19:00H).
- 10.02 Le salarié programmé à travailler la nuit, a droit à une demi-heure (1/2) pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.03 Un salarié ne travaille pas plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre une période de repas sauf de son consentement.
- 10.04 A) Le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.
- B) Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de plus de quatre heures quinze minutes (4:15H) mais moins de six (6) heures de travail doit prendre une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes.
- Le salarié à temps partiel qui travaille pour une période quotidienne de six (6) heures ou plus de travail doit prendre deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes.
- C) Autant que possible les périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne ou période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.
- 10.05 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant deux (2) heures avant ou après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.06 En autant que possible tous les repas et les pauses mentionnés à l'article X sont accordés sous le principe: "Le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti" et doivent être pris hors de la zone de travail, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement au choix du salarié.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01 Le salarié est payé au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire de travail.

Nonobstant le paragraphe précédent; si un salarié à temps partiel est appelé à travailler en plus de son horaire de travail pour remplacer un salarié qui est absent durant une période où il était programmé; dans un tel cas, le salarié qui remplace n'a pas droit au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) en vertu du 1er paragraphe ci-haut.

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

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) que s'il fait plus de cinq (5) minutes de temps supplémentaire.

A la sixième (6<sup>e</sup>) minute, le temps supplémentaire devient effectif et est rétribué et calculé à partir de la première minute de surtemps.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire de travail est assuré de quatre (4) heures de travail ou de quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.

11.08 L'Employeur restreint le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, le salarié impliqué est prévenu aussitôt que possible.

11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire faire du temps supplémentaire.

Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 A) Les classifications et les postes paraissent à l'annexe "A".

B) Les échelles minimales de salaire et leur date de mise en vigueur paraissent à l'annexe "A".

C) Les augmentations de salaire paraissent à l'annexe "A".

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.02 Il n'y a pas de perte de privilèges acquis et/ou de réduction de salaire par suite de changements dans les taux de salaire et/ou dans les classifications à cause de la signature de la présente convention.
- 12.03 Les salariés sont payés le jeudi avant midi de chaque semaine pour la semaine se terminant le samedi précédent, à moins de circonstances incontrôlables.
- Si le jeudi est un jour férié et chômé, la paie est distribuée le mercredi.
- 12.04 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié sans une autorisation écrite du salarié concerné sauf pour les retenues légales et obligatoires prescrites spécifiquement en vertu de la convention ou par la loi.
- 12.05 Les augmentations de salaires dues à une progression dans une échelle de salaire entrent en vigueur le lundi le plus près de la date effective.
- 12.06 Tout salarié muté à une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé, est rémunéré à l'intérieur de sa nouvelle échelle à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle échelle, il continue à progresser à compter du jour de sa mutation dans l'échelle, selon la période prévue jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.07 Le gérant de rayon est rémunéré à un taux à l'intérieur de sa classification qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son rayon.

12.08 Le salarié qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

12.09 A) Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

B) Un salarié classifié autre que "aide-caissier" (.01) qui travaille temporairement à un poste dans une classification supérieure à la sienne pendant plus de six (6) heures au cours d'une semaine a droit au taux minimum prévu pour telle classification ou à un autre taux prévu dans ladite classification prévoyant un minimum de cinquante cents (\$0.50) l'heure, soit le plus élevé des deux, pour tout le temps où il travaille à cette classification supérieure, pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il travaille temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

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

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.09 C) Un aide-caissier qui travaille à une autre classification que la sienne reçoit soixante-quinze cents (0.75¢) l'heure de plus que son taux de salaire normal pour toutes ses heures travaillées à cette autre classification.
- D) La prime stipulée en B) ou C) est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire survient durant une période où le salarié travaille selon B) ou C).
- E) Lorsqu'un salarié travaille temporairement à un poste exclu de l'unité de négociation, il reçoit un minimum de trente-cinq dollars (\$35.00) d'augmentation par semaine sur son salaire et il conserve et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention.

Un salarié peut en tout temps refuser de remplacer une personne exclue de l'unité de négociation et l'Employeur ne fait aucune discrimination en vertu d'un tel refus.

- 12.10 L'Employeur doit tenir un système d'enregistrement ou un registre où sont indiqués pour chacun des salariés, ses noms, prénoms, résidence et numéro d'assurance sociale, l'identification de son emploi et la date de son entrée au service de l'Employeur ainsi que les renseignements suivants pour chaque période de paie:

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

## 12.10 (suite)

1. le nombre d'heures de travail par jour;
2. le total des heures de travail par semaine;
3. le nombre d'heures supplémentaires;
4. le nombre de jours de travail par semaine;
5. le taux du salaire;
6. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
7. le montant du salaire brut;
8. la nature et le montant des déductions opérées;
9. le montant du salaire net versé au salarié;
10. la période de travail qui correspond au paiement;
11. la date du paiement;
12. l'année de référence;
13. la durée de ses vacances;
14. la date de départ pour ses vacances et
15. la date à laquelle le salarié a bénéficié d'un congé statutaire, chômé et payé ou d'un autre jour de congé. (ex. congé occasionnel, congé de deuil, congé pour activité syndicale, etc.).

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS

- 13.01 A) Tout salarié de l'équipe de nuit a droit à une majoration de dix pourcent (10%) en sus de la rémunération qu'il gagnerait de jour dans la même classification.
- B) La prime de nuit ne fait pas partie du salaire régulier du salarié sauf pour le calcul de la rémunération de vacances.
- 13.02 A) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures trente (18:30H).

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.02 B) Une prime de trois dollars (\$3.00) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille plus de six (6) heures et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18:30H).

13.03 Boni de Noël

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

- a) Le salarié régulier qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année reçoit soixante pourcent (60%) d'une semaine de salaire normal à son taux hebdomadaire normal en date du 1er décembre. (A compter du 1er janvier 1985, soixante pourcent (60%) doit se lire soixante-quinze pourcent (75%). A compter du 1er janvier 1986, soixante-quinze pourcent (75%) doit se lire cent pourcent (100)).
- b) Le salarié régulier qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté et à tout salarié à temps partiel, à l'exception de l'aide-caissier, un point deux pourcent (1.2%) du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année précédente et le 15 novembre de l'année en cours. (A compter du 1er janvier 1985, un point deux pourcent (1.2%) doit se lire un point cinq pourcent (1.5%). A compter du 1er janvier 1986, un point cinq pourcent (1.5%) doit se lire deux pourcent (2)).
- c) Temps partiel (aide-caissier)  
Le salarié classifié aide-caissier qui a six (6) mois et plus de service au 1er décembre de l'année en cours reçoit trente dollars (\$30.00).

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

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

<u>Durée de service au 1er mai (ancienneté)</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié régulier</u>	<u>Durée et paie des vacances du salarié à temps partiel</u>
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 30 avril de l'année précédente et le 1er mai de l'année en cours.	Une (1) journée par mois de service maximum de dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Deux (2) semaines payables à 4% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans	Trois (3) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Trois (3) semaines payables à 6% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Huit (8) ans mais moins de seize (16) ans	Quatre (4) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Quatre (4) semaines payables à 8% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
Seize (16) ans et plus	Cinq (5) semaines payées au taux hebdomadaire prévalant au moment des vacances.	Cinq (5) semaines payables à 10% des gains totaux gagnés entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.02 Le salarié reçoit son salaire de vacances le jeudi qui précède son départ pour ses vacances.

14.03 A) Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui, doit les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des vacances du salarié à temps partiel ne peut affecter le choix du salarié régulier et vice-versa.

B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de chaque rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.

C) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

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

14.05 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 30 septembre; cependant, un salarié peut à son choix prendre ses vacances à toute autre période de l'année de référence qui s'étend du 1er mai de l'année en cours au 1er mai de l'année suivante à l'exception de la période comprise entre le 15 décembre et le 30 décembre.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

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

Le fait de prendre des vacances anticipées n'élimine pas le choix du salarié pour établir le reste de ses vacances sur l'horaire de vacances.

14.07 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même rayon.

14.08 A) La durée et la paie de vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins de neuf (9) mois.

B) La durée de vacances n'est pas affectée par une absence de "plus de neuf (9) mois mais de moins de douze (12) mois" cependant, le salarié est payé sur une base de pourcentage (%).

Si le salarié le désire, il peut prendre un congé pour ses vacances qui équivaut seulement au nombre de semaines payées.

14.09 Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.10 Le salarié a droit de choisir toutes ses semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon son choix.
- 14.11 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.
- 14.12 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances au moment de son mariage en autant qu'il indique son choix de vacances avant le 1er avril.
- 14.13 Le salarié dont l'emploi est terminé ou qui décède a droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de son départ ou de son décès, basé sur ses années de service au moment de tel départ ou décès, d'après 4%, 6%, 8% ou 10% de ses gains depuis le 1er mai.
- 14.14 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus; soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Jour de l'An (1er janvier)  
 Lendemain du Jour de l'An (2 janvier)  
 Lundi de Pâques  
 Fête de Dollard (3<sup>e</sup> lundi de mai)  
 Fête Nationale des Québécois (24 juin)  
 Confédération (1er juillet)  
 Fête du Travail (1er lundi de septembre)  
 Action de Grâces (2<sup>e</sup> lundi d'octobre)  
 Noël (25 décembre)  
 Lendemain de Noël (26 décembre)

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

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

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

15.02 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à l'article 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède ou qui suit le congé statutaire à moins de raisons valables.

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

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.04 Lorsqu'il s'agit de travail à effectuer un jour de congé payé, les salariés réguliers ont la priorité sur les salariés à temps partiel selon les règles établies à l'article XI.

15.05 La période du congé statutaire se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé.

15.06 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.

B) Pour le salarié dont la semaine normale est de cinq (5) jours maximum, un (1) congé statutaire équivaut à une journée travaillée de sept point huit (7.8) heures.

C) Pour le salarié dont la semaine normale est de quatre (4) jours maximum, un (1) congé statutaire équivaut à une journée travaillée de neuf point soixante-quinze (9.75) heures.

D) Au cours d'une semaine comportant un congé statutaire, la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire dont le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en B) ou C) et le temps supplémentaire est payé en fonction d'une telle réduction de la semaine normale de travail.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 A) Le salarié a droit à trois (3) jours de congés payés lors du décès d'un des parents suivants:

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

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

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

B) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel sans solde si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de cent (100) milles de son domicile.

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

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

16.03 Naissance ou Adoption

Lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à un (1) jour entier de congé payé dans les trois (3) semaines de la naissance ou de l'adoption.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.04 Un salarié régulier a droit à un congé chômé, payé et garanti de trois (3) jours consécutifs à son choix lors de son mariage et un (1) jour lors du mariage de son enfant.
- 16.05 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Lorsqu'un salarié régulier change le lieu de son domicile, le même principe cité plus haut s'applique pour permettre au salarié de prendre son congé hebdomadaire le jour de son déménagement. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de dix (10) jours pour obtenir un tel congé.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

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

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

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

- 17.01 B) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le gérant de l'établissement au salarié concerné et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.
- C) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.
- D) Sans limiter la valeur d'autres motifs l'Employeur reconnaît comme motif justifié et raisonnable les motifs suivants:
- 1) Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de sa famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.
  - 2) Pour motif de deuil d'un des parents mentionnés en "16.01 et 16.02".
  - 3) Pour toute cause de séparation et/ou divorce.
  - 4) Pour fin de préparation et/ou d'exécution d'examens scolaires.
  - 5) Tout salarié obtient un congé sans solde garanti pour suivre des cours de recyclage scolaire.
- La durée d'un tel congé sans solde est en concordance avec la durée de la participation du salarié aux dits cours mais ne doit jamais excéder un (1) an.
- E) Durant un permis d'absence, l'Employeur est responsable du maintien des avantages sociaux tels que: le plan d'assurance-groupe et le plan dentaire.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

## 17.01 E) (suite)

Périodiquement l'Employeur soumet au salarié une demande de remboursement des frais ainsi encourus et le salarié convient de rembourser dans les trente (30) jours de la réception de l'état de compte, la somme déboursée par l'Employeur pour le maintien de tel bénéfice, sinon l'Employeur peut cesser de maintenir de tel bénéfice.

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

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard six (6) mois après la fin de la grossesse.

Durant un tel permis d'absence, la salariée maintient et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention, à l'exception du salaire pendant toute la durée de son absence.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)18.02 Continuité de salaire en cas de congé mobile (exclusif au salarié régulier)

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

Tous les ans au 1er janvier, l'Employeur accorde au salarié régulier des heures de congés mobiles qui sont allouées selon les critères suivants:

Congé mobile

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

Description du bénéfice

Soixante-dix-huit (78) heures par année, renouvelables au 1er janvier de chaque année.

Eligibilité

Trois (3) mois de service.

Paie

- a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Le paiement pour congé mobile se fait le jour de paie couvrant la période pour laquelle le salarié a été absent;

- b) toute journée non prise ou non payée est payable au salarié régulier le ou avant le 15 janvier de chaque année;
- c) pour tout salarié régulier dont l'emploi prend fin, les crédits qu'il possède lui sont payés avec sa paie de départ.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

## 18.02 (suite)

Conditions pour paiement

Le paiement de cette indemnité de congés mobiles est soumis aux conditions suivantes:

- 1) Dans le cas d'absence pour motif non prévisible le salarié doit prévenir aussitôt que possible son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une telle absence et il doit donner les renseignements suivants:
  - a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail;
  - b) la durée approximative de son absence, un (1) deux (2) ou trois (3) jours ou plus;
- 2) Dans le cas d'absence pour motif prévisible, le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant au moins sept (7) jours à l'avance.

18.03 Régime d'assurance collective

- A) L'Employeur s'engage à se joindre au nouveau régime d'assurance collective des marchés Métro.
- B) L'Employeur garantit à tous les salariés réguliers et à leurs dépendants la protection offerte par ledit régime d'assurance collective pendant le reste de la présente convention collective.

Le régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

- 18.03 C) L'Employeur paie cinquante pourcent (50%) et le salarié régulier paie cinquante pourcent (50%) de la prime requise pour donner droit auxdits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de l'Employeur. Copie du livret d'assurance-groupe est disponible en tout temps à la demande du salarié.
- D) Lorsqu'un salarié est incapacité par un accident de travail, l'Employeur s'engage à payer cent pourcent (100%) des contributions requises et payables au Régime pendant la durée de la période d'invalidité reconnue.

Cependant, le salarié convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus jusqu'à concurrence de ce qu'il aurait dû versé s'il avait été au travail.

18.04 Régime de soins dentaires

L'Employeur verse à la caisse de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, huit (8) cents par heure régulière travaillée et il est lié et doit se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec. (A compter du 1er août 1986, huit (8) cents doit se lire dix (10) cents).

- 18.05 A) Lorsqu'un salarié est incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, il est réinstallé à nouveau au moment où il peut reprendre ses fonctions ordinaires selon son médecin personnel.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.05 B) Aucune mesure disciplinaire ou administrative ne peut être prise contre un salarié à cause d'absence au travail pour maladie ou accident.

18.06      Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en-dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur. Si l'examen médical pré-emploi est complété après les trois (3) premiers mois de son embauchage, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

18.07      Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de congé occasionnel.

De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté, l'indemnité prévue par la Commission des Accidents du Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congés occasionnels.

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

ARTICLE XIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail. Le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité ou sa santé et il ne peut perdre de salaire et/ou être pénalisé pour ce fait.

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

Ce comité doit se rencontrer lorsqu'il y a lieu.

Ce comité est établi et opère aux frais de l'Employeur.

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

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

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

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

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

- B) L'Employeur fournit aux salariées féminines à temps partiel qui font en moyenne vingt (20) heures et plus par semaine et aux régulières deux (2) uniformes par an et il fournit aux salariées féminines à temps partiel qui font en moyenne moins de vingt (20) heures par semaine un (1) uniforme par an.

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

Tout en tenant compte du 1er paragraphe, elles reconnaissent aussi le droit aux salariés d'harmoniser leur tenue vestimentaire selon leur goût à l'exception des uniformes fournis par l'Employeur, tel que mentionné en l'article 20.01.

20.03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine sur l'horaire de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire, le tout selon la loi électorale applicable.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.04 L'Employeur s'engage à maintenir une police d'assurance pour responsabilité civile couvrant les salariés contre des poursuites civiles qui pourraient être engagées contre un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions.

20.05 Toute gratification et/ou pourboire sont la propriété exclusive du salarié. L'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir même avec le consentement du salarié.

Cette clause n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur de placer des affiches à la vue des clients stipulant que le pourboire n'est pas nécessaire.

20.06 A) L'Employeur fournit aux caisses des carpettes de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

B) L'Employeur fournit au salarié un (1) vestiaire pour ses effets personnels.

20.07 Salle de repos

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

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)20.08 Caisse d'Economie

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Economie des Employés de Commerce. L'Employeur s'engage à retenir sur la paie des salariés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces salariés et à remettre cet argent à la caisse dans les dix (10) jours suivant cette retenue.

## 20.09

Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est responsable de tout déficit ou erreur dans son contenu de la caisse enregistreuse à moins qu'il n'ait le privilège de vérifier personnellement le contenu et les reçus journaliers au début et à la fin de la période quotidienne de travail et à moins que le salarié n'ait accès exclusif à la caisse durant sa période quotidienne de travail. Aucun salarié n'est obligé de remettre ni n'est tenu responsable de tout déficit ou erreur dans le contenu de la caisse enregistreuse lorsque la direction exerce son droit d'ouvrir la caisse durant la période quotidienne de travail du salarié à moins que le salarié ait l'occasion de vérifier tous les retraits et/ou dépôts.

Aucun salarié n'est tenu responsable de tout déficit ou erreur de caisse inférieur à deux dollars (\$2.00) au cours d'une (1) période quotidienne de travail; quatre dollars (\$4.00) au cours de deux (2) périodes quotidiennes de travail; six dollars (\$6.00) au cours de trois (3) périodes quotidiennes de travail; huit dollars (\$8.00) au cours de quatre (4) périodes quotidiennes de travail; dix dollars (\$10.00) au cours de cinq (5) périodes quotidiennes de travail.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Cette convention entre en vigueur à compter de la signature et elle demeure en vigueur jusqu'au 1er septembre 1986.

Les dispositions de cette convention ne prennent effet qu'à compter de la signature par les parties à moins qu'une autre date ne soit prévue expressément.

21.02 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 contregrève.

21.03 Il n'y a pas de grève ni de contre-grève pendant toute la durée de la présente convention.

SIGNE A Soule CE 10 ième JOUR DU MOIS DE avril  
DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Victor Roy  
Clive Roy

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Marché Victor Roy Inc.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

[Signature]  
Ronald Selin

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE					
						6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
.01		<u>AIDE-CAISSIER</u> Tout salarie a temps partiel travaillant comme emballeur, aux commandes a l'auto, prepose aux bouteilles vides; prepose au nettoyage.	12/08/84	T.P.	5.25	5.50	6.05	6.40	6.70	7.20	7.60
.02	1	<u>COMMIS SERVICE</u> Prepose aux caisses; Prepose a l'emballage des viandes; Prepose a l'emballage des fruits et legumes; Prepose a la boulangerie	12/08/84 12/08/84 01/09/85 01/09/85 01/03/86 01/03/86	REG. T.P. REG. T.P. REG. T.P.	300.00 7.69 300.00 7.69 300.00 7.69	320.00 8.20 320.00 8.20 320.00 8.20	330.00 8.46 343.20 8.80 343.20 8.80	350.00 8.97 364.00 9.33 364.00 9.33	360.00 9.23 374.40 9.60 381.88 9.79	370.00 9.48 384.80 9.86 392.49 10.05	410.00 10.51 426.40 10.93 434.92 11.15
.03	2	<u>COMMIS</u> Prepose au travail general dans l'epicerie et/ou dans les fruits et legumes et/ou a la livraison.	12/08/84 12/08/84 01/09/85 01/09/85 01/03/86 01/03/86	REG. T.P. REG. T.P. REG. T.P.	310.00 7.94 310.00 7.94 310.00 7.94	335.00 8.58 335.00 8.58 335.00 8.58	350.00 8.97 364.00 9.33 364.00 9.33	365.00 9.35 379.60 9.73 379.60 9.73	375.00 9.61 390.00 10.00 397.00 10.20	390.00 10.00 405.60 10.40 413.71 10.60	430.00 11.02 447.20 11.46 456.14 11.69

CODE # T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE								
					6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois			
.04 3	<u>BOUCHER</u>	12/08/84	REG.	320.00	350.00	365.00	380.00	400.00	420.00	445.00			
		12/08/84	T.P.	8.20	8.97	9.35	9.74	10.25	10.76	11.41			
		01/09/85	REG.	320.00	350.00	379.60	395.20	416.00	436.80	462.80			
		01/09/85	T.P.	8.20	8.97	9.73	10.13	10.66	11.20	11.86			
		01/03/86	REG.	320.00	350.00	379.60	395.20	424.32	445.53	472.05			
		01/03/86	T.P.	8.20	8.97	9.73	10.13	10.88	11.42	12.10			
		4	<u>ASSISTANT-GERANT DES VIANDES</u>	12/08/84	REG.	420.00	440.00	465.00					
				(Exclusif au salaire regulier)	01/09/85	REG.	436.80	457.60	483.60				
				Il y a dans l'etablis- sment au moins un (1) salarie regulier clas- sifie "ASSISTANT-GERANT DES VIANDES".	01/03/86	REG.	445.53	466.75	493.27				

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE					
						6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
5		<u>CHEF CAISSIER</u>	12/08/84	REG.	380.00	390.00	430.00				
		(exclusif au salaire regulier)	01/09/85	REG.	395.20	405.60	447.20				
		Il y a dans l'etablissement au moins un (1) salaire regulier classifie "CHEF CAISSIER".	01/03/86	REG.	403.10	413.71	456.14				
6		<u>GERANT DU RAYON DE L'EPICERIE</u>	12/08/84	REG.	445.00		455.00				
		(exclusif au salaire regulier)	01/09/85	REG.	462.80		473.20				
		Il y a dans l'etablissement au moins un (1) salaire regulier classifie "GERANT DU RAYON DE L'EPICERIE"	01/03/86	REG.	472.05		482.66				

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE					
						6 mois	12 mois	18 mois	24 mois	30 mois	36 mois
7		<u>GERANT DU RAYON DES FRUITS ET LEGUMES</u>									
		(exclusif au salaire regulier)	12/08/84	REG.	445.00		455.00				
			01/09/85	REG.	462.80		473.20				
		Il y a dans l'etablis- sment au moins un (1) salarie regulier clas- sifie "GERANT DU RAYON DES FRUITS ET LEGUMES".	01/03/86	REG.	472.05		482.66				
8		<u>GERANT DU RAYON DES VIANDES</u>									
		(exclusif au salaire regulier)	12/08/84	REG.	460.00		480.00				
			01/09/85	REG.	478.40		499.20				
		Il y a dans l'etablis- sment au moins un (1) salarie regulier clas- sifie "GERANT DU RAYON DES VIANDES".	01/03/86	REG.	487.96		509.18				

FORMULE DE DISPONIBILITE

ETABLISSEMENT: \_\_\_\_\_  
 NOM DU SALARIE: \_\_\_\_\_ TEL: \_\_\_\_\_  
 CLASSIFICATION: \_\_\_\_\_  
 RAYONS: \_\_\_\_\_  
 DATE D'ANCIENNETE: \_\_\_\_\_  
 ASSURANCE-SOCIALE: \_\_\_\_\_  
 DATE DE REMISE A L'EMPLOYEUR: \_\_\_\_\_  
 DATE EFFECTIVE DE CETTE DISPONIBILITE: \_\_\_\_\_

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI

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

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

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

Signature du salarié: \_\_\_\_\_

COPIES:

A l'Employeur  
(initiales) .

Au délégué  
(initiales)

Au salarié  
(initiales)

CONSETEMENT ECRIT EN VERTU DE LA CONVENTION

## I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: \_\_\_\_\_ Tél.: \_\_\_\_\_  
 Adresse: \_\_\_\_\_ Code postal: \_\_\_\_\_

## II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: \_\_\_\_\_ # ass. sociale: \_\_\_\_\_ Tél.: \_\_\_\_\_  
 Adresse: \_\_\_\_\_ Code postal: \_\_\_\_\_  
 Classification: \_\_\_\_\_ Rég. \_\_\_\_\_ T.P. \_\_\_\_\_ Poste: \_\_\_\_\_  
 Ancienneté: \_\_\_\_\_ Salaire: \_\_\_\_\_

A) En vertu de la convention, je consent à l'application de la clause #: \_\_\_\_\_

A compter du: \_\_\_\_\_  
 Jour \_\_\_\_\_ Heure \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_ Mois \_\_\_\_\_ Année \_\_\_\_\_

B) En vertu de la convention, je résilie mon consentement à l'application de la clause #: \_\_\_\_\_

A compter du: \_\_\_\_\_  
 Jour \_\_\_\_\_ Heure \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_ Mois \_\_\_\_\_ Année \_\_\_\_\_

Cet avis est remis à l'Employeur le:

\_\_\_\_\_ Jour \_\_\_\_\_ Heure \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_ Mois \_\_\_\_\_ Année \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Signature du salarié

\_\_\_\_\_  
 Signature du témoin

\_\_\_\_\_  
 Signature du délégué

\_\_\_\_\_  
 Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: \_\_\_\_\_  
 Copie adressée à l'Union le: \_\_\_\_\_

AVIS DE REMPLACEMENT

NOM DU SALARIE: \_\_\_\_\_

VOUS REMPLACEREZ: \_\_\_\_\_

ABSENT POUR:

MALADIE:

VACANCES:

A COMPTER DU: \_\_\_\_\_

JUSQU'AU: \_\_\_\_\_

SIGNATURES:

\_\_\_\_\_  
Employeur

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Salarie

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Délégué

\_\_\_\_\_  
Date



BUREAU DU  
COMMISSAIRE GÉNÉRAL  
DU TRAVAIL

6144-0 CT.85-08.14.166

DOSSIER(S): M-19486-01

AFFAIRE(S): MD-061-05-85

MONTREAL, le 19 août 1985

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE  
local 500 -UFCW  
1405, rue Henri-Bourassa Ouest  
suite 100  
Montréal (Québec)  
H3M 3B2

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

-ET-

MARCHE VICTOR ROY INC.  
50, rue Victoria  
Sorel (Québec)  
J3P 1Y6

(Auparavant: 212, rue du Prince  
Sorel (Québec)  
EMPLOYEUR

DÉCISION

VU l'accréditation qui lui a été  
accordée le 9 juillet 1980 , l'association accréditée  
représente:

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

VU la requête en amendement soumise  
le 2 mai 1985 par l'association accréditée pour que la  
nouvelle adresse de l'employeur apparaisse au certificat  
d'accréditation;

.../2

'85 AOU 19 16:25

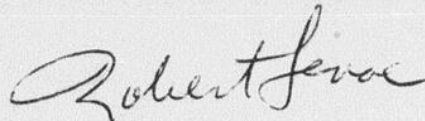
10 11  
MONTREAL  
MESSAGER

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

**CONSIDÉRANT** que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

**POUR CES MOTIFS**, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, l'adresse de l'employeur en celle de:

MARCHE VICTOR ROY INC.  
Sorel (Québec)  
50, rue Victoria  
J3P 1Y6



**ROBERT LEVAC**  
Commissaire général du travail

/dd

DÉPÔT 6144-0

Dépôt N°: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet:  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances: **H-19486-01**

Date: Signature: 85-07-04 Reception: 85-07-18

Durée: Du [ ] Au [ ]

Nombre de salariés régis par la convention collective: [ ]

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce, local 500 UFCW</b> Att: M. Jacques Toupin, prés. 1405 Henri-Bourassa O. ste 100 Montréal, QC. H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Marché Victor Roy Inc</b> 212 rue du Prince Sorel, QC. J3P 4L1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-07</u> Activité: <u>6310 (8)</u> Affiliation: <u>07</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

**- Entente: Modification en vertu de la clause 2:02 à la convention collective.**

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette Daidé/dg** Date: **85-08-12**

Pour renseignements:  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  265 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

(Exclusif au salarié régulier)	01/03/86	REG.	412.00	428.71	471.14
--------------------------------	----------	------	--------	--------	--------

SIGNE A Sorel, CE 4 IEME JOUR DU MOIS DE Juillet 1985  
DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Victor Roy

MARCHE VICTOR ROY INC.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

[Signature]

\_\_\_\_\_

UNION DES EMPLOYES DE  
COMMERCE, LOCAL 500  
TRAVAILLEURS UNIS DE  
L'ALIMENTATION ET DE  
COMMERCE.



22

CODE DE CARTE

CODE DE TRANSACTION	NUMÉRO DE LA CONVENTION	DATE DE DÉPÔT	
40 CRÉATION 41 RENOUELEMENT	41061440	8510410	6328 Marché Victor Roy Inc.

B - PRÉSENCE DU SYNDICAT COMME INSTITUTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

ADHESION SYNDICALE	COMITÉ CONJOINT RELATIONS DU TRAVAIL	BRIS DES LIGNES DE PLOUETAGE	SOUS-TRAITANCE	LIBÉRATION À PLEIN TEMPS À DES POSTES ÉLECTIFS SYNDICAUX				CONGES ACCORDÉS POUR ACTIVITÉS INTERNES DU SYNDICAT				
				PRÉVUE	NOMBRE MAX LIBÉRÉS	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVUE	RÉMUNÉRATION DU CONGE	NORME/NOMBRE	NORME/NOMBRE DE JOURS ACCORDÉS	
17 2	18	22	23 06	25 1	26 98	28 2	29 4	30 1	31 3	32 3	33 3	
B01 301 303	B02	B03	B04 1068/3)	B05 402	B06 →	B07 →	B08 →	B09 403	B10 →	B11 →	B12 →	

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE		PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS				PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE				DÉLAI/ SENTENCE		ARBITRAGE														
PRÉVUE	RÉMUNÉRATION DES CONGES	NORME/NOMBRE	CONGES RÉMUNÉRÉS	1 <sup>ère</sup> ÉTAPE	DÉPÔT PAR EMPLOYEUR	DÉLAI DE RIGUEUR	PRESCRIPTION	NB D'ÉTAPES	COMITÉ BIPARTITE	SYND.	COLL.	CONG.	LIRG.	PATR.	SUSP.	EV.	E.	M.	OS.	AUTRE	ÉTENDUE DE LA JURIDICTION	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	RETRAIT DES MENTIONS	COMPOSITION DU TRIBUNAL	PAYÉ PAR L'EMPLOYEUR	
34 1	35 2	36 02	38 721	41 99	43 1	44 2021	48 2	49 2	50 01	51				1	1	1					60 1230	65 1	66 006	67 000	72 1	73 050
B13 4088)	B14 →A)	B15 406	B16 701	B17 702	B18 703	B19 702	B20 →	B21 703	B22 704A)	B23 801b)	B24 5090)	B25 202	B26 803	B27 802	B28 606	B29 801A)	B30 804	B31	B32	B33	B34	B35	B36	B37	B38 2004	B39 804

C - MOUVEMENTS DE PERSONNEL, PROTECTION ET CONTENU DE L'EMPLOI

C.C. MOUVEMENTS DE PERSONNEL	PÉRIODE DE PROBATION	ANCIENNETÉ ET PROMOTION			ANCIENNETÉ ET MISE À PIED				ANCIENNETÉ ET SUPPLANTATION	DROIT DE SUPPLANTATION	ANCIENNETÉ PRIVILÉGIÉE	ANCIENNETÉ ET MALADIE	AFFICHAGE DES POSTES	POLITIQUE POUR ÂGES OU HANDICAPÉS	PROTECTION JUDICIAIRE	C.C. ÉVALUATION DES EMPLOIS	ÉVALUATION DES NOUVEAUX POSTES
		CONSERVATION/CHANGEMENT DE STATUT	AIRE	IMPORTANCE	AIRE	IMPORTANCE	PRÉAVIS	MAINTIEN DES DROITS									
17 2035	18 5010)	22	23 3	24 2	25 3	27 16	28 004	29 009	32	36 37	42 1	43	47	51	52 0	53	55 1
C01	C02 5010)	C03	C04 508	C05 →	C06 503A)	C07 →	C08 507A)	C09 502,3)	C10	C11	C12 407	C13	C14	C15	C16 2004	C17	C18 202

D - PRATIQUES SALARIALES ET SÉCURITÉ DU REVENU EN CAS DE MISE À PIED

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	AJUSTEMENT DU SALAIRE VS. S.M.	GARANTIE DU TRAVAIL	TEMPS DE DÉPLACEMENT PAYÉ	SALAIRE ASSURÉ			INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE			
				BRIS DE MACHINE	MAUVAISE TEMPÉRATURE	TEMPÊTE	AFFECTATION TEMPORAIRE	PRÉVUE	MÉTHODE DE CALCUL	MONTANT. CENTS - IPC
17	18	19	20 0	21	22	23 0	24 9	25 0	26	28
D01	D02	D03	D04	D05	D06	D07	D08 1209A1B00)	D09	D10	D11

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE (SUITE)		PARTAGE DU TRAVAIL	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI				ÉVÉNEMENTS(D18)				PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE CHÔMAGE			
FREQUENCE D'AJUSTEMENT	INTÉGRATION AU SALAIRE		PRÉVUE	PÉRIODE DE SERVICE REQUISE	MODE D'ACCUMULATION	ALOUER UN ÉGON	LICENCIEMENT	RETRAITE	DE MISSION	AUTRE	NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES	PRÉVUE	CAISSE	PÉRIODE DE SERVICE
34	35	36 0	37 0	38	42	44				50	52 0	53	54	58 0
D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26

19486-01

60144-0

DÉPÔT

Dépôt N°:  Dépôt refusé  Certificat accordé

M-19486-01

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances

Nombre de salariés régis par la convention collective

Employeur

Autres

Entente  Renouvellement

Durée

85-10-28

Association

Signature

85-10-01

Date

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

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

E - RÉMUNÉRATION COMPENSATOIRE ET AVANTAGES FINANCIERS

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES				RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES LES JOURS DE REPOS				HEURES SUPPLÉMENTAIRES				PRIME POUR CERTAINS JOURS	
QUOTIDIENNES		HEBDOMADAIRES		PREMIER JOUR		SECOND JOUR		JOUR FÉRIÉ CHÔMÉ	RÉMUNÉRATION EN CONGÉS	DRIT DE REFUSER	ALLOCATION DE REPAS	SAMEDI	DIMANCHE
17	26	35	44	53	55	56	58	62	68				
150200040	150000000	150000000	200000000	09	4	01	0300						
E01	E02	E03	E04	E05	E06	E07	E08	E09	E10				
11.01-11.05	11.01	11.02 A)	11.04 A)	11.03 B)	11.06	11.09	13.02 A)						

PRIME DE POSTE		PRIME TRAVAIL SALISSANT	PRIME TRAVAIL DANÇEREUX	AUTRE INDEMNITÉ DE NUISANCE	INDEMNITÉ D'ISOLEMENT				PRIME D'AMPLITUDE	NBRE HRES INDEMNITÉ DE PRÉSENCE	INDEMNITÉ MINIMALE DE RAPPEL			INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ					
QUART DU SOIR	QUART DE NUIT	31	37	45	SANS CHANG.	FIN	CHANG.	VARIABLE	LIÉ	TOUTES	ALTR	52	58	PRÉVUE	POUR 1 JOUR OUVRABLE	POUR 1 JOUR DE REPOS	FRAIS DE DÉPLACEMENT	74	75
17	25	31	37	45	46	47	48	49	50	51	52	58	61	62	68	74	75		
06000000	06000000			01									1	400	150	400	996	1	0
E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23							
9.06								11.07											

PRIME DE RESPONSABILITÉ: CHEF				INDEMNITÉ D'INTERIM				PRIME D'ANCIENNETÉ	BONI DE NOËL OU DE FIN D'ANNÉE	ALLOCATION D'OUTILLAGE
PRÉVUE		DURÉE MINIMALE REQUISE		MONTANT				45	46	52
17	25	31	37	37	45	46	47	48	49	
		1	8	000	0,3	0,3	5	00	0	0
E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30				
	12.09 E)					13 03				

F - RÉMUNÉRATION DU TEMPS NON TRAVAILLÉ: CONGÉS ANNUELS, JOURS FÉRIÉS

CONGÉS ANNUELS PAYÉS									NOMBRE MAXIMUM DE SEMAINES		BASE DE CALCUL	
ACCUMULATION MOINS D'UN AN	DRIT À 2 SEMAINES	DRIT À 3 SEMAINES	DRIT À 4 SEMAINES	DRIT À 5 SEMAINES	DRIT À 6 SEMAINES	DRIT À PLUS DE 6 SEMAINES	31	32	34			
17	21	23	25	27	29	31	32	34				
11100	12	04	08	16		0	05	2				
F01	F02	F03	F04	F05	F06	F07	F08	F09				
14.01												

CONGÉS ANNUELS PAYÉS (SUITE)				IDENTIFICATION DES JOURS FÉRIÉS														JOURS FÉRIÉS PAYÉS									
REMUNÉRATION	CHOIX DE LA PÉRIODE	EXTENSION	COINCIDENCE AVEC JOURS FÉRIÉS	JOURS FÉRIÉS ET MOBILE PAYÉS														ELIGIBILITÉ	SERVICE REQUIS	COINCIDENCE AVEC JOUR DE REPOS							
35	37	39	40	41	1	2	VEN. SAINT	LUN. PÂQ.	1	LUN. MAI	DOLL. REINE	24	JULI	LUN. AOÛT	FÊTE TRAV.	ACT. GRÂCE	24	25	26	31	24	ANN.	ALTR.	68	70	74	
07	05		4	10000100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	04	6000	3
F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18																			
7	14.07		14.14	15.01 A)																				15.02	5.01 C)	15.03	

CONGÉ PAYÉ EN CAS DE DÉCÈS			CONGÉ PAYÉ POUR MARIAGE	CONGÉ PAYÉ POUR DIVORCE	CONGÉ DE PATERNITÉ	FONCTION DE JURE	FONCTION DE TÊMOIN	CONGÉ SABBATIQUE	CONGÉ - EDUCATION
CONJOINT OU ENFANT	FAMILLE IMMÉDIATE	AUTRES LIENS DE PARENTE	25	26	29	30	33	34	36
17	21	25	26	29	30	33	34	35	36
7	2	1	2	0	2	0,1	2	0	1
F19	F20	F21	F22	F23	F24	F25	F26	F27	F28
16.01 A)	16.02	16.01 A)	16.04	16.03	19.01	19.02			17.01 D)

CONGÉ DE MATERNITÉ										CONGÉ PARENTAL	
PRÉVU	ELIGIBILITÉ	SERVICE REQUIS	DURÉE TOTALE	RÉMUNÉRATION	ANCIENNETÉ	AVANTAGES SOCIAUX	EXTENSION	DURÉE DE LA PROLONGATION	CONGÉ PARENTAL		
37	38	39	41	43	45	46	47	48	50		
1	2	9,4	9,8	0,8	2	2	1	9,7	0		
F29	F30	F31	F32	F33	F34	F35	F36	F37	F38		
17.02											

1985

FACON SUIVANTE:

30 MOIS	36 MOIS
280.80	296.40
7.20	7.60

ST-CINQ (1985)

DE L'UNION

ES DE COMMERCE  
ILLEURS UNIS DE  
T DE COMMERCE

**G - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

PRÉVUS	REOUVERTURE DE LA CONVENTION	ARBITRAGE OBLIGATOIRE	SECURITE D'EMPLOI	PRÉVUS AU SYNDICAT	DURÉE DU PRÉAVIS	COMITÉ CONJOINT	FINANCEMENT DES PROGRAMMES	ALLOCATION DE RELOCALISATION	MAINTIEN DU TAUX DE SALAIRE
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52
1	1	1	2	1	8000	1	1	1	1
G01	G02	G03	G04	G05	G06	G07	G08	G09	G10
2.03			2.03						

**H - PROTECTION DU REVENU EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ**

CONGÉS DE MALADIE					RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE						PRESTATION ASS. INVALIDITÉ	
PRÉVUS	MODE D'ACQUISITION DES CONGÉS DE MALADIE	ACCUMULATION MAXIMALE	REBOURSEMENT AU DÉPART	REBOURSEMENT À LA RETRAITE	PRÉVU	DURÉE DU DÉLAI DE CARENCE	RELATION ENTRE LES CONGÉS DE MALADIE	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	PÉRIODE MAXIMALE	MONTANT MAXIMUM		
17	18	21	24	27	28	33	37	42	47	52	55	61
1	1	1	1	2	0							
H01	H02	H03	H04	H05	H06	H07	H08	H09	H10	H11		H12
18.02					1803							

**I - RÉGIMES COLLECTIFS DE RETRAITE, D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE**

RÉGIME DE RETRAITE					RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE					CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE	
COMITÉ CONJOINT AVANTAGES SOCIAUX	PRÉVU	NATURE	ADMINISTRATION	INDEXATION DES PRESTATIONS	PRÉVU	CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR	MONTANT MAXIMUM BASE	FACULTATIF SUPPLÉMENTAIRE	MORT ACCIDENTELLE PERTE DE MEMBRE	ASS. MALADIE	SOINS DENTAIRES
17	19	21	25	29	33	37	42	47	52	55	61
0					0			0	0		9,999,5
I01	I02	I03	I04	I05	I06	I07	I08	I09	I10	I11	I12
											18.04

**J - PÉRIODES DE TRAVAIL, DE REPOS ET DE REPAS**

JOURS NORMAUX PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR SEMAINE		HEURES NORMALES PAR JOUR		PÉRIODES DE REPOS JOURNALIER PAYÉES		DURÉE DE LA PÉRIODE DE REPAS		PÉRIODES DE REPAS PAYÉES			PÉRIODES DE NETTOYAGE PAYÉES		PRÉVUS MODIFICATIONS DES HORAIRES		HORAIRE FLEXIBLE		SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE		
COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	COLS BLEUS	COLS BLANCS	PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		PRÉVUES	CIRCONSTANCES	DURÉE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE		PRÉVUES	CIRCONSTANCES	PRÉVUES	CIRCONSTANCES	PRÉVUES	CIRCONSTANCES	PRÉVUES	CIRCONSTANCES
17	19	21	25	29	33	37	41	47	52	55	61	66	67	68							
0.6	0.1	3.9	0.0	9.9	9.3	9.9	9.1	9.9	9.2	20.3	0	9.9	7	0				0		0	0
J01	J02	J03	J04	J05	J06	J07	J08	J09	J10	J11	J12	J13	J14	J15							
903A)		7		7	321			1001	10.02												

**K - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

CONGÉ POUR SANTE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL					DROIT DE REFUSER TRAVAIL DANGEREUX										ACCIDENT-MALADIE PROFESSIONNELLE			
PRÉVU	COMITÉ CONJOINT	PRÉVU	SALARIES LIBÉRÉS	REMUNÉRATION DU CONGÉ	PRÉVU	AUC. DISP.	AUC. PRÉC.	SALA. RIÉ	SYN. ONCAT	DÉL. SYN.	COM. PAR.	AUTRE	MESURES DISCIPLINAIRES	REMUNÉRATION	FORMATION	RÉINTÉGRATION	GARANTIE DE TRAVAIL	REMUNÉRATION AU RETOUR
17	18	19	20	22	23	24							31	32	33	34	35	36
1	2	2	0.2	3	2				1				3	3	2	2	2	3
K01	K02	K03	K04	K05	K06	K07	K08	K09	K10	K11	K12	K13						
18.01	18.08B)	7	7	7	18.08A)								18.08A)	18.05				

**L - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES**

ÉTENDUE DE L'OPÉRATION DE L'ORGANISATION		ÉQUIPEMENT DE SECURITE DU SALAIRE		PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME ET AUTRES TOXICOMANIES		UNIFORMES DE TRAVAIL			FORMATION, RECYCLAGE ET PERFECTIONNEMENT				GARDERIES SUR LES LIEUX		REOUVERTURE DES NEGOCIATIONS		PROLONGATION		APPLICATION TEMPS PARTIEL		PRÉSENCE DE DISCRIMINATION										
PRÉVUS	PRÉVUS	PRÉVUS	PRÉVUS	PRÉVUS	PRÉVUS	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIERE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIERE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AIDE FINANCIERE	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	PRÉVUS	COMITÉ CONJOINT	AVC. DISP.	REP. SYND.	REG. ANC.	DURÉE P.P.	HRES. SUP.	COUT. R.R.	HO. RAIRE	ECH. SAL.	TI. EMP.	ENT. VET.	AUTRE
17	19	20	21	22	23	24	25	26	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
	2	0	1	2	5	0			0						6	3	1														
L01	L02	L03	L04	L05	L06	L07	L08	L09	L10	L11	L12	L13	L14																		
	2001A)			2001	7										2102	9.04															

Codificateur <sup>67</sup> 068 Louis Trost Date 8.5.97.16 Vérificateur <sup>76</sup> 070 Denis Dechêne

985

(CON SUIVANTE:

30 MOIS	36 MOIS
280.80	296.40
7.20	7.60

-CINQ (1985)

L'UNION

*[Signature]*

DE COMMERCE  
LEURS UNIS DE  
DE COMMERCE

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-19486-01</b>
Date	Signature <b>85-10-01</b>	Reception <b>85-10-28</b>	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des empl. de commerce loc.500 U.F.C.W.</b> <b>Att: Jacques Toupin Président</b> <b>1405 Henri-Bourassa Ouest ste 100</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H3M 3B2</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Marché Victor Roy Inc.</b> <b>50 rue Victoria</b> <b>Sorel, Québec</b> <b>J3P 1Y6</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <b>06-07</b> Activité <b>6310(8)</b> Affiliation <b>07</b>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

**ENTENTE: Modifier la classification déjà existante "D'aide-Cassier"**

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David /ms** Date: **85-11-04**

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985)

SIGNE AU NOM DE L'UNION

*[Signature]*

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

LOCAL 500  
 T DE COMMERCE  
 tion collective signée le 1er avril 1985  
 le dépôt: M-19486-01

ANTE D'"AIDE-CAISSIER (.01)" DE LA FACON SUIVANTE:  
 SALAIRES  
 ANCIENNETE

12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS
235.95	249.60	261.30	280.80	296.40
6.05	6.40	6.70	7.20	7.60

19486-01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

MARCHE VICTOR ROY INC.  
50, rue Victoria  
Sorel (Québec) J3P 1Y6

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE - LOCAL 500 ✓  
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

REFERENCE: Modification en vertu de la clause 2.02 à la convention collective signée le 1er avril 1985  
et déposée au Ministère du Travail sous le numéro de dépôt: M-19486-01

LES PARTIES SOUSSIGNÉES CONVIENNENT DE MODIFIER LA CLASSIFICATION DEJA EXISTANTE D'"AIDE-CAISSIER (.01)" DE LA FACON SUIVANTE:

ANNEXE "A"

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE # T.P. / REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE:	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE					
					6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS
.01 9	<u>AIDE-CAISSIER</u>	01/09/85	REG.	204.75	214.50	235.95	249.60	261.30	280.80	296.40
	Tout salarié travail- lant comme emballeur, aux commandes à l'auto préposé aux bouteilles vides, préposé au net- toyage.	12/08/84	T.P.	5.25	5.50	6.05	6.40	6.70	7.20	7.60

SIGNE A SOREL, CE 1 IEME JOUR DU MOIS DE OCTOBRE DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985)

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

*Victor Roy*  
MARCHE VICTOR ROY INC.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

*Gérard Bodin*  
*[Signature]*

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

19486-01

ANNEXE  
CODE #  
T.P. /  
.05

Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bur. du commissaire  
général du travail

DÉPÔT 60144-0

Dépôt N°: [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet  1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-19486-01**

Date Signature: 86-03-24 Réception: 86-04-03 Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés de Commerce, local 500 - UFCW</b> Att.: M. Jacques Toupin, prés. 1405 H.-Bourassa O., suite 100 Montréal, Qué H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Marché Victor Roy Inc</b> 50 rue Victoria Sorel, Qué J3P 1Y6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-07 Activité: 6310 (8) Affiliation: 07*

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

**ENTENTE: Annexe "A" échelle minimale des taux de salaires**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>86-04-18</b>

Pour renseignements  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4370  255 est, rue Cremazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

RECHERCHE

8 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS
74.00	391.88	402.49	444.92
9.58	10.04	10.32	11.40

QUATRE-VINGT-SIX (1986).

SIGNE AU NOM DE L'UNION

*Pierrette David*

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

signée le 1er avril 1985 10:28  
5-01  
CLASSIFICATION SUIVANTE: MONTRELL MESSAGER

10-98461

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: MARCHE VICTOR ROY INC.  
50, rue Victoria  
Sorel (Québec) J3P 1Y6

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE - LOCAL 500  
TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DE COMMERCE

REFERENCE: Modification en vertu de la clause 2.02 à la convention collective signée le 1er avril 1985 <sup>'86</sup> AVR -3 10:28  
et déposée au Ministère du Travail sous le numéro de dépôt: M-19486-01

LES PARTIES SOUSSIGNEES CONVIENNENT D'AJOUTER A LA CONVENTION COLLECTIVE, LA CLASSIFICATION SUIVANTE:

BEST  
MONTREAL  
MESSAGER

ANNEXE "A"

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE # T.P. / REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE:	REG. T.P.	DEBUT	ANCIENNETE					
					6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS
.05 10	<u>ASSISTANT-CHEF CAISSIER</u>	01/03/86	REG.	310.00	330.00	353.20	374.00	391.88	402.49	444.92
	Tout salarié qui accom- pli le travail de cais- sier et qui remplace et/ou assiste le chef- caissier occasionnelle- ment.	01/03/86	T.P.	7.94	8.46	9.05	9.58	10.04	10.32	11.40

SIGNE A SOREL, CE 24 IEME JOUR DU MOIS DE mai DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-SIX (1986).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

*Victor Roy*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

MARCHE VICTOR ROY INC.

SIGNE AU NOM DE L'UNION

*Renaud Leduc*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

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