

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

095109

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27574-03
Date	Signature 85-06-26	Reception 85-09-05	Durée	Du 85-04-01	Au 87-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 43

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 502 TUAC - UFCW Att: M. Jacques Toupin 1010 rue Ste-Catherine E. bureau 510 Montréal, QC. H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant I.G.A. Gestion Claude Beausoleil 735 Notre-Dame Lachine, QC. H8S 2B5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6328 (8)</u> Affiliation <u>10</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 est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Gilma Carrette/ds	85-09-12

Pour renseignements

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

RECHERCHE

Suite 510
Montréal, Québec
H2L 2G3

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

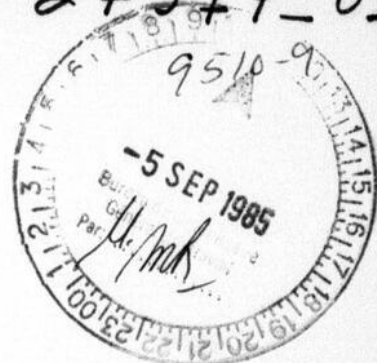
ou ses successeurs,

ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

27574-03

3141 01 01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1985 - 1987

ENTRE: I.G.A. GESTION CLAUDE BEAUSOLEIL

735, rue Notre-Dame
Lachine, P. Qué.
H8S 2B5

ou ses successeurs,
ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

d'une part,

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502, T.U.A.C. - U.F.C.W.

1010 est, rue Ste-Catherine
Suite 510
Montréal, Québec
H2L 2G3

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

ou ses successeurs,
ci-après appelée "L'UNION"

d'autre part.

TABLE DES MATIERES

	PAGE
.01 -	PREAMBULE: NON DISCRIMINATION..... 2
.02 -	INTERPRETATION DES TERMES..... 3
.03 -	NOTES..... 5
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION..... 6
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION..... 9
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE..... 11
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES..... 13
ARTICLE V	ANCIENNETE..... 17
ARTICLE VI	DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI..... 27
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS..... 31
ARTICLE VIII	ARBITRAGE..... 33
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL..... 34
ARTICLE X	PAUSES ET REPAS..... 40
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES..... 42
ARTICLE XII	SALAIRES..... 44
ARTICLE XIII	PRIMES ET BONIS..... 47
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES..... 50
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES..... 54
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX..... 55
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE..... 57
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE..... 58
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES..... 64
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES..... 64
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION..... 67
ANNEXE "A"	EHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES..... 69
ANNEXE "B"	AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE..... 74
ANNEXE "C"	LETTRE D'ENTENTE..... 76
ANNEXE "D"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES..... 77

.01 - PREAMBULE: NON-DISCRIMINATION

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale ou le fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque 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.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES

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

A) Salarié:

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

B) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-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.

.02 - INTERPRETATION DES TERMES (suite)

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.

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.

K) Titres

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

.03 - NOTESA) Masculin - Féminin

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

Singulier - Pluriel

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

B) Annexes

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

C) Loi 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, ces avantages prévalent.

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.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion du gérant du magasin, des préposés à la livraison, des préposés au nettoyage des bureaux, des préposés à l'entretien général et de la secrétaire administrative."

- B) Pour l'application de la présente convention, 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;
- e) le rayon de la boulangerie.

- 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 contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.04 L'Employeur ne donne son consentement à aucune personne agissant au nom de toute autre association ou union dans le but de:
- a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre tel autre organisme, ou
 - b) réunir les salariés à leur lieu de travail.
- 1.05 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables et/ou devient nulle ou sans effet, les parties négocient l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée et s'il n'y a pas d'entente, le litige peut être soumis à l'arbitrage et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.
- 1.06 A) Les personnes exclues de l'accréditation n'exécutent aucun travail dans l'établissement ou ses dépendances.
- B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), les parties reconnaissent uniquement les exceptions qui suivent:
- 1° Maximum deux (2) cadres représentants de l'Employeur, un (1) gérant d'établissement, la secrétaire administrative peuvent effectuer tout travail inhérent à leurs fonctions.
 - 2° Les représentants des compagnies peuvent vérifier les codes de leurs produits à condition d'être accompagnés par un salarié.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 B) (suite)

- 3° Les représentants de compagnies sont autorisés à faire du réalignement de marchandise (lay-out) s'ils sont accompagnés par un (1) salarié; cependant les représentants ne sont pas autorisés à vider et à remplir les tablettes au moment du réalignement.
- 4° Les livreurs des compagnies peuvent placer les marchandises suivantes: bière, boulangerie (pain, gâteaux), non-food, peuvent placer leurs produits dans les étalages.

Les livreurs de boissons gazeuses peuvent placer leurs produits dans les étalages au moment de la livraison principale à condition d'être accompagné en tout temps par un salarié. De plus, les fournisseurs de boissons gazeuses peuvent manipuler leurs produits dans l'entrepôt (back-store).
- 5° Dans les cas de démonstrations d'échantillons, le représentant est autorisé à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais il ne peut remplir les étalages.
- 6a° Aucun nouveau contrat à forfait n'est signé par l'Employeur pour du travail qui est présentement accompli par les salariés couverts par cette convention sans être préalablement négocié avec l'Union.
- b° Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 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 toute heure effectuée 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.

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 la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits relevant de l'Employeur. Ces droits sont:

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement de la production;
- b) de déterminer les qualifications normales pour remplir un poste;
- c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

2.01 (suite)

- d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
- e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et/ou les règlements visant à protéger l'entreprise et l'équipement.
- f) L'Employeur ne peut exercer ces droits de façon arbitraire et/ou abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire.
- g) Les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention et/ou s'ils sont la cause de mesures disciplinaires et/ou s'ils sont utilisés de façon abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.

2.02

L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification s'il le désire. Il doit cependant négocier avec l'Union avant de créer un nouveau poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question des conditions de travail de ce nouveau poste et/ou classification est soumise à l'arbitrage tel que prévu à l'article VIII de la présente convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les nouvelles fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement et/ou de perte de salaire pour le personnel en place. Un salarié déplacé doit utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention.
- 3.02 Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.
- 3.03 A) Tout salarié doit au moment de son embauchage signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation sur sa première paie hebdomadaire après la période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.
- B) L'Employeur fait signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et en adresse copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de contributions.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 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 "C" de la convention.
- 3.05 L'Union indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Toute retenue syndicale non prélevée selon les modalités de la présente convention devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.
- 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 ou vers le premier jour de son emploi.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

- 3.10 Lorsqu'un vote est décrété par l'Union, pour la formation de son exécutif, l'Employeur doit permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.

La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.

- 3.11 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales prélevées à chaque salarié et indique ces montants sur les formules T4 et le relevé no. 1 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

Nonobstant ce qui est stipulé plus haut le représentant syndical qui veut visiter les salariés de nuit devra au préalable aviser le gérant ou son remplaçant de l'heure et de la date de sa visite.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

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

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

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

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

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

- a) L'Union fait sa demande au moins dix (10) jours avant le début du permis d'absence désiré.
- b) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel permis d'absence durant la période du 15 décembre au 10 janvier.
- c) Le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) salarié pour chaque activité.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.03 (suite)

Durant une telle absence, le salarié maintient et accumule tous ses droits et privilèges à l'exception de son salaire comme s'il était au travail.

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

4.04

Le salarié qui est membre du Comité Exécutif de l'Union obtient un permis d'absence 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 et accumule tous ses droits et privilèges à l'exception de son salaire comme s'il était au travail.

4.05

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

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

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.09 Un espace raisonnable est disponible pour l'usage de l'Union afin d'afficher des avis concernant les affaires de l'Union et intéressant ses membres. Une copie de l'avis est remise au gérant ou à son remplaçant.

4.10 L'Employeur défraie:

a) les coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention. L'Employeur choisit l'endroit.

b) cent dollars (\$100.00) pour les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention sous forme de livret.

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

4.11 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 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.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

D) Pour tout nouveau salarié il y a une période de probation de quarante-cinq (45) jours pour le salarié régulier et de soixante-quinze (75) jours pour le salarié à temps partiel.

Durant la 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.

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

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.01 F) (suite)

Copie d'une telle liste est affichée dans l'établissement. Cette liste est fournie à titre informationnel seulement et ne peut préjudicier les droits des parties. Un salarié désirant contester sa date d'ancienneté peut le faire par écrit en tout temps.

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

5.02

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

- 1° s'il est dûment congédié pour cause grave et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- 2° s'il met fin volontairement à son emploi. Cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours ouvrables suivant son départ pour révoquer une telle décision par écrit ou devant témoin;
- 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 "5.06".

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.02 (suite)

4° s'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à une absence permise par la convention ou à une autre cause raisonnable; ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union pour être valable.

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

1° Il doit solliciter les salariés désireux d'obtenir la mise à pied selon l'ordre d'ancienneté, dans le rayon et dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied.

2° Si aucun salarié accepte la mise à pied volontairement, l'Employeur doit mettre à pied le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification et dans le rayon où doit s'effectuer la mise à pied.

Cependant un tel salarié peut, à son choix, prendre une des options qui suivent:

1) accepter la mise à pied, ou

2) déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans sa classification dans un autre rayon que le sien, à condition que le salarié soit qualifié selon les exigences normales de la tâche à accomplir.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 A) (suite)

3) déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre classification que la sienne dans son rayon et/ou un autre rayon que le sien, à condition que le salarié soit qualifié selon les exigences normales de la tâche à accomplir.

B) Le salarié régulier a de plus un droit prioritaire à un poste à temps partiel tel que stipulé en 5.06.

5.04 A) L'ancienneté des salariés prévaut dans tous les cas de rappel au travail à la condition que le salarié impliqué lors d'un rappel soit qualifié pour remplir la tâche selon les exigences normales de la tâche à accomplir.

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

5.05 Un salarié maintient et accumule son ancienneté durant une mise à pied.

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

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.06 A) (suite)

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.

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

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

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

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

5.07

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. 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 est en fonction de son ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.08 A) Tout salarié à temps partiel qui est mis à pied pour moins de six (6) mois reçoit un préavis de trois (3) jours ouvrables consécutifs ou est payé trois (3) jours de huit (8) heures à la place du préavis.
- B) A l'exception du salarié visé en "A"; tout autre salarié 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 préavis, tel que stipulé en A) et B) 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.

L'Employeur peut adresser l'avis au salarié si ce dernier est absent de son travail au moment de l'émission au délégué.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union, par courrier recommandé, dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié pour être valable.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.08 C) Si l'Employeur doit pour des raisons d'ordre technologique ou économique faire une mise à pied collective, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minimaux suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de mise à pied envisagé est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);
- trois (3) mois lorsque le nombre de mise à pied envisagé est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300)

5.09 Lorsqu'un salarié est promu hors de l'unité d'accréditation, une période d'essai de soixante (60) jours lui est accordée. Pendant cette période, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné et conserve tous les autres droits et avantages de la convention. Avant l'expiration de la période d'essai, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un (1) avis d'une semaine à l'Employeur.

5.10 A) Dans tous les cas de poste vacant et/ou de déplacement de personnel tel que stipulé en D), l'ancienneté est prise en considération majeure par l'Employeur pour combler la mutation et/ou la promotion à la condition qu'il soit qualifié selon les exigences normales de la tâche à accomplir.

Dans tous les cas de déplacements de personnel prévus en A), B), C) et D) pour satisfaire d'abord le salarié qui possède le plus d'ancienneté, l'Employeur doit donner au salarié une période d'adaptation normale pour lui permettre d'accomplir le travail de son nouveau poste.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 B) Le salarié à temps partiel a la priorité sur tout candidat de l'extérieur de l'unité d'accréditation pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers.

C) Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion selon la définition de promotion dans l'interprétation des termes.

D) L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours sur le tableau d'affichage de l'établissement, les déplacements de personnel suivants:

- un salarié à temps partiel promu "salarié régulier";
- toute promotion et/ou mutation d'un salarié d'un poste à un autre;
- l'embauche d'un nouveau salarié.

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

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

F) Copie de ces avis est adressée à l'Union et remise aux délégués d'Union de l'établissement hebdomadairement.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.10 F) (suite)

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.

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

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

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

5.13 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminée de la façon suivante: il obtient un crédit de cinquante pour-cent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec tous les droits et avantages que cela comporte. Le maximum de ce crédit ne dépasse pas quatre (4) ans.

5.14 Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier et la clause 12.06 s'applique comme pour une promotion.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

- 5.15 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler 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 au délégué d'Union et une autre est adressée à l'Union le même jour par courrier recommandé 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. (i.e. une cause où l'Employeur ne peut faire autrement).
- D) 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.

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

- 6.01 E) Toute mesure disciplinaire ou avertissement officiel doit être fait par écrit et contenir les motifs précis de ladite mesure.
- 6.02 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu sans avoir reçu au préalable un avis écrit de suspension.
- Tout avis de suspension doit indiquer clairement la ou les raisons précises et la date du début et de la fin d'une suspension.
- 6.03 Tout salarié ayant terminé sa période de probation qui est congédié, reçoit un avis écrit de congédiement.
- Tout avis de congédiement doit indiquer clairement la ou les raisons précises et la date effective d'un congédiement.
- 6.04 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.
- B) Il reçoit le salaire maximum de la classification où il est rétrogradé ou celui qu'il avait avant sa rétrogradation soit le moins élevé des deux.
- C) Aucun salarié n'est rétrogradé sans un préavis écrit d'une (1) semaine.
- D) Un tel préavis doit indiquer clairement les raisons et la date effective d'une rétrogradation et il est remis au salarié en présence du délégué et est expédié par courrier recommandé à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié pour être valable.

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

6.04 D) (suite)

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

- E) Un salarié peut s'il le désire, obtenir une rétrogradation en appliquant sur un déplacement de personnel stipulé en 5.10.

De plus, un salarié classifié gérant de rayon peut être rétrogradé en faisant la demande par écrit au gérant de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas quatre (4) semaines; l'Employeur doit rétrograder un tel salarié dans son rayon en autant qu'il possède l'ancienneté requise pour déplacer un autre salarié dudit rayon.

- 6.05 A) L'avis ou la mesure disciplinaire doivent être utilisés comme mesures correctives susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.
- B) Tout congédiement est considéré comme mesure disciplinaire et doit être utilisé comme dernier recours possible.
- C) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, ou de mesure administrative le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 6.06 A) Aucune agence de sécurité ou autre agence similaire ne peut interroger un salarié au travail sans la présence d'un représentant syndical.

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

- 6.06 B) Aucune perquisition par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans son consentement et sans sa présence et celle d'un témoin de son choix.
- C) Aucun interrogatoire concernant une infraction pénale, par l'Employeur ou une agence de sécurité au service de l'Employeur, n'est autorisé, permis ou toléré dans l'établissement sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué ou l'assistant-délégué d'Union.
- D) Lors d'une perquisition, un interrogatoire, une admission ou accusation contre un salarié de la part de l'Employeur ou d'une agence de sécurité au service de l'Employeur, avec le consentement du salarié, toutes les informations, preuves, circonstances ou documents sont fournis à l'Union pour examen et appréciation lors de la procédure de griefs.
- Toute demande de la part de l'Union concernant preuve, document ou information concernant le cas cité plus haut et refusé par l'Employeur; tout ceci ne peut servir contre un salarié en arbitrage.
- 6.07 Aucun avis écrit inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.
- 6.08 La signature d'un salarié sur tout document ou avis ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.
- 6.09 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 mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention. 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 dix (10) 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.

7.04 A) L'Union peut soumettre des griefs en débutant à l'étape de son choix.

Si un grief est présenté en débutant à la deuxième étape, il doit être soumis dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident dont découle le grief.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 7.04 B) L'Union et/ou le délégué d'Union peuvent en tout temps se substituer au salarié pour la procédure de griefs.
- C) Si les parties jugent nécessaire d'obtenir des renseignements additionnels sur le grief, une réunion des parties peut avoir lieu en présence si on le désire, des personnes intéressées. Si aucune réunion n'est demandée par les parties, le grief est arbitral et l'Employeur ne peut lors de l'audition présenter une motion pour détail.
- 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 Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant de l'établissement ou son remplaçant coopère avec le représentant syndical et/ou le délégué et produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.
- 7.07 Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention, le délai pour le faire peut être prolongé pendant un maximum de cinq (5) semaines; le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

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.
- B) Dans tous les cas d'arbitrage la partie (l'Union ou l'Employeur) qui fait la demande d'arbitrage peut utiliser le service accéléré tel qu'offert par le Ministère du Travail et l'autre partie doit s'y conformer et l'article VIII de la présente convention s'applique mutatis mutandis.
- 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, dans tous les cas de suspension ou de congédiement, incluant la suspension et/ou le congédiement pour mesure administrative, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler toute décision prise par l'Employeur en regard d'un salarié. De plus l'arbitre a juridiction pour créer le réembauchage du salarié et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.
- 8.03 Toute décision de l'arbitre rendue en accord avec les clauses de cette convention est finale et lie les parties en cause.
- 8.04 Chacune des parties paie la moitié des honoraires de l'arbitre.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01 A) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
- B) Dans tous les cas, les heures de travail quotidiennes doivent être consécutives à l'exception des périodes de repas.
- 9.02 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".
- B) En aucun cas, un salarié n'est tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois à l'intérieur d'une même semaine.
- C) Un salarié de jour qui travaille le soir, tel que stipulé à la clause 9.05 n'est pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle du jour, et il n'a pas droit à la prime de nuit pas plus que le salarié de nuit n'a droit à la prime de souper.
- 9.03 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 ou quatre (4) jours consécutifs par semaine;
 - 3) dix (10) heures consécutives ou moins par jour;
 - 4) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.
- B) Nonobstant ce qui est stipulé en A), un salarié régulier peut, par écrit et s'il le désire, accepter à l'intérieur de sa semaine normale de travail de:

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (Suite)

9.03 B) (suite)

renoncer à cinq (5) jours consécutifs par semaine pour cinq (5) jours non consécutifs; ou renoncer à quatre (4) jours consécutifs par semaine pour quatre (4) jours non consécutifs.

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

9.04 A) 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) six (6) heures minimum par semaine;
- 4) dix (10) heures consécutives maximum par jour;
- 5) quatre (4) heures consécutives minimum par jour.

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

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

9.05 A) 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 trente (17:30H), sauf les exceptions suivantes:

B) Nonobstant le A), les salariés du rayon des viandes et de la boulangerie peuvent débuter leur journée normale de travail à six heures (6:00H).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.05 (suite)

- 1^oa 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).
- 1^ob un (1) soir par semaine, le soir de la réception de la commande principale, jusqu'à vingt-trois heures (23:00H).
- 2^o le salarié à temps partiel de jour peut être tenu de travailler après dix-huit heures quinze (18:15H) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures quinze (21:15H).

9.06 Les heures normales de travail du salarié de l'équipe de nuit s'étalent entre minuit et une minute (.01 heure) et huit heures (08:00).

- 9.07 A) Dans la composition de l'équipe de nuit de l'établissement, l'Employeur fait d'abord appel, par ordre d'ancienneté, aux salariés de l'établissement désireux d'appartenir à l'équipe de nuit, compte tenu des classifications requises pour combler les postes disponibles.
- B) Si le nombre de salariés désireux de travailler à l'équipe de nuit est insuffisant, l'Employeur assigne les salariés nécessaires, par classification, selon l'ordre inverse de l'ancienneté.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.07 C) 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 à l'équipe de jour à la place du salarié de l'équipe de jour de la même classification qui a le moins d'ancienneté, en autant que la salariée de l'équipe de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus d'ancienneté que le salarié de jour visé.
- D) Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement ou dans un rayon, à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.
- 9.08 A) Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente minutes (18:30H) les 24 et 31 décembre.
- B) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de trente (30) minutes après la fermeture les 24 et 31 décembre si l'établissement ferme avant dix-huit heures (18:00H).
- 9.09 A) L'horaire de travail indiquant le nom et le prénom du salarié est affiché près du poinçon avant midi (12:00H), le vendredi de chaque semaine, définissant les heures de travail pour tous les salariés individuellement pour la semaine suivante.
- B) Une copie conforme à l'originale, à l'encre et facilement lisible est remise au délégué d'Union au moment de l'affichage.
- C) Des changements peuvent être apportés le jour-même entre douze heures (12:00H) et seize heures (16:00H).

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.09 C) (suite)

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 seize heures (16:00H) le jour de l'affichage. Toute heure de travail accomplie en dehors de l'horaire affiché est considérée comme un changement à l'horaire et doit être rémunérée et être distribuée selon la procédure établie à l'article XI.

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 à temps partiel.

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

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

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.10 A) Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque sa journée de travail est terminée, il poinçonne à sa sortie de la zone de travail.
- B) Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.

- 9.11 A) L'Employeur ne doit pas utiliser le salarié à temps partiel de façon à venir à l'encontre des intérêts des salariés réguliers.

- B) L'Employeur doit utiliser le plus de salariés réguliers possible par rapport aux salariés à temps partiel.

Par conséquent, un salarié à temps partiel ne travaille pas de façon à léser un salarié régulier actuel ou éventuel ni de façon à limiter la possibilité d'augmenter le nombre de salariés réguliers ni de façon à créer la mise à pied d'un salarié régulier.

- C) Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans l'établissement par classification de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponible chaque jour en autant que le salarié soit disponible.

Le principe de non-disponibilité ne peut être utilisé de façon concertée par les salariés à temps partiel.

Un salarié à temps partiel possédant plus d'ancienneté qu'un autre a toujours le choix des heures de travail sur cet autre salarié, en autant qu'il soit disponible.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 9.11 D) Dans tous les cas où il y a possibilité de faire travailler un salarié à temps partiel en moyenne trente quatre (34) heures et plus pendant cinq (5) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie n'excédant pas huit (8) semaines, ou de vacances, 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 préalablement avisé par écrit des dates de début et de la fin de la période de remplacement ainsi que le nom de la personne qu'il remplace. Copie d'un tel préavis est préalablement remise au délégué d'Union concerné pour être valable.
- E) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, son nouveau taux de salaire s'applique comme pour le salarié muté en vertu de 12.06.

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 trente minutes (11:30H) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures (14:00H).
- C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures trente minutes (16:30H) pour se terminer pas plus tard que dix-neuf heures (19:00H).

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

- 10.02 Le salarié qui travaille la nuit a droit à une demi ($\frac{1}{2}$) heure pour son repas, au milieu de sa période quotidienne de travail. Cette période de repas est payée et fait partie de son horaire de travail.
- 10.03 Un salarié ne travaille pas plus de cinq (5) heures consécutives sans prendre une période de repas sauf de son consentement.
- 10.04 A) Le salarié régulier doit prendre une (1) pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail.
- B) Le salarié à temps partiel qui doit travailler durant une période quotidienne de quatre (4) heures, doit prendre une (1) pause payée de quinze (15) minutes.
- Le salarié à temps partiel qui doit travailler durant une période quotidienne de six (6) heures ou plus, doit prendre deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune.
- C) La pause est prise au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période quotidienne. Un salarié n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS (suite)

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

Nonobstant ce qui est mentionné ci-haut, lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé à remplacer un salarié déjà programmé selon l'horaire établi par l'Employeur dans un tel cas, le salarié à temps partiel n'a pas droit au taux et demi ($1\frac{1}{2}$).

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

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

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 11.02 A) Le travail effectué par un salarié régulier durant son congé hebdomadaire doit être rémunéré au taux de temps et demi ($1\frac{1}{2}$).
- B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours 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 rémunéré au taux double.
- 11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.
- 11.06 Un salarié ne peut prendre de congé durant son horaire de travail normal pour compenser des heures de travail supplémentaire.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 11.07 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il ait définitivement quitté l'établissement est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente à quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.
- 11.08 L'Employeur restreint le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, le salarié impliqué est prévenu aussitôt que possible.
- Le temps supplémentaire prévisible doit être déterminé clairement le plus tôt possible sur l'horaire de travail.
- 11.09 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire:
- Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans le rayon de l'établissement où doit s'effectuer le travail 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".

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 12.01 C) Les augmentations de salaire, ainsi que la rétro-activité, paraissent à l'annexe "B".
- 12.02 Aucune réduction de salaire ne résulte de l'adoption de cette convention.
- 12.03 A) Le salarié est payé le jeudi avant dix sept heures (17:00H) chaque semaine pour la semaine se terminant le samedi précédent, à moins de circonstances incontrôlables.
- Si le jeudi est un jour chômé, la paie est distribuée le mercredi.
- B) Le paiement des vacances et/ou du Boni de Noël et/ou la liquidation des congés occasionnels sont remis au salarié sur des payes différentes de la paie normale, en autant que possible.
- 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.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

- 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.
- 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) Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.
- B) Un salarié 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 soixante-cinq cents (\$0.65) l'heure, soit le plus élevé des deux, pour 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 remplace temporairement; dans ce cas, le salarié reçoit le taux maximum de la classification.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.09 B) (suite)

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.

- C) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire tombe durant une période de remplacement.
- D) Lorsqu'un salarié remplace temporairement dans une classification exclue de l'unité de négociation, il reçoit un minimum de cinquante dollars (\$50.00) d'augmentation par semaine sur son salaire et il conserve et bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention.

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

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

Le salarié qui travaille à l'équipe de nuit a droit à une prime de soixante-quinze cents (\$0.75) l'heure de plus que la rémunération qu'il gagnerait s'il travaillait le jour dans la même classification.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.01 B) La prime de nuit fait partie intégrante du salaire normal du salarié sauf pour le calcul du temps supplémentaire.

13.02 A) Prime de souper

Une prime de trois dollars cinquante (\$3.50) par jour est payée à tout salarié régulier de jour qui travaille le soir après dix-huit heures trente (18:30H).

B) Une prime de trois dollars cinquante (\$3.50) par jour est payée à tout salarié à temps partiel de jour qui travaille six (6) heures et plus et dont la période de travail s'étend après dix-huit heures trente (18:30H).

13.03 Boni de Noël

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

A COMPTER DE DECEMBRE 1986:

Tout salarié reçoit comme boni de Noël, un (1) pourcent du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année en cours et le 15 novembre de l'année précédente.

A COMPTER DE DECEMBRE 1987:

a) Le salarié régulier qui a douze (12) mois d'ancienneté et plus au 1er décembre de cette même année reçoit une semaine de salaire normal à son taux hebdomadaire normal en date du 1er décembre.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONIS (suite)

13.03 Boni de Noël: (suite)

A COMPTER DE DECEMBRE 1987: (suite)

b) Le salarié régulier qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté et à tout salarié à temps partiel, deux pour-cent (2%) du salaire total gagné entre le 15 novembre de l'année en cours et le 15 novembre de l'année précédente.

13.04 · Le salarié responsable des clefs de l'établissement reçoit une prime de dix dollars (\$10.00) par semaine.

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 durant l'année de référence.	Une (1) journée par mois de service maximum dix (10) jours ouvrables payables à 4% des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.
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 du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.
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 du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.
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 du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.
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 du 1er mai au 30 avril de l'année précédente.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.02 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour ses vacances.
- 14.03 A) Le salarié régulier choisit ses dates de vacances entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année et séparément du salarié à temps partiel qui lui, doit les choisir entre le 1er et le 15 avril. Le choix des vacances du salarié à temps partiel ne peut affecter le choix du salarié régulier et vice-versa.
- B) Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'établissement et par rayon séparément et l'ancienneté parmi les salariés du rayon prévaut pour établir ce choix.
- C) Le choix de vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.
- 14.04 Le salarié a droit de choisir ses semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon son choix et ce, jusqu'à concurrence de trois (3) semaines inclusivement. Si le salarié a droit à quatre semaines et plus, l'excédent de ses trois (3) semaines de vacances est programmé après que les autres salariés ont programmé les leurs.
- 14.05 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées dans chaque rayon séparément au plus tard le 15 avril de chaque année pour le salarié régulier et au plus tard le 30 avril pour le salarié à temps partiel. Ni l'Employeur ni le salarié ne peuvent changer le temps des vacances après le 30 avril pour le salarié régulier et au plus tard le 15 mai pour le salarié à temps partiel, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

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

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

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

14.08 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans une même classification et ce, dans chaque rayon.

14.09 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 de moins de six (6) mois, permises par la convention.

B) La durée de vacances n'est pas affectée par une absence de "plus de six (6) mois mais de moins de douze (12) mois"; cependant, le salarié est payé sur la même base de pourcentage (%) tel que stipulé à la clause 14.12.

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

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

- 14.09 C) Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement pour les reporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 30 avril, les vacances auxquelles il avait droit au 30 avril précédent.
- 14.10 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.
- 14.11 Le salarié qui contracte mariage a la préférence cette année-là pour le choix de ses vacances au moment de son mariage en autant qu'il indique son choix de vacances avant le 1er avril.
- 14.12 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances non payé dû au moment de son départ, basé sur ce que l'Employeur lui doit selon 14.01.
- 14.13 Pour chaque congé statutaire, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, à son choix.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

Jour de l'An
 Lendemain du Jour de l'An
 Lundi de Pâques
 Fête de Dollard
 Fête Nationale des Québécois
 Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâce
 Noël
 Lendemain de Noël

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

- B) Le salarié à temps partiel est payé pour chaque congé statutaire par une indemnité de .004 de son salaire gagné durant l'année de référence.

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

- 15.02 Si un ou des congés statutaires mentionnés ci-haut tombe(nt) un jour non ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de dispositions contraires contenues dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.
- 15.03 La période du congé statutaire se définit comme la période comprise entre 0.01 heure et 24 heures le jour du congé.
- 15.04 A) Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

- 15.04 B) Pour le salarié dont la semaine normale est de cinq (5) jours maximum, un 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 congé statutaire équivaut à une journée travaillée de neuf point soixante quinze (9.75) heures.
- D) Au cours d'une semaine comportant un ou deux congé(s) statutaire(s), la semaine normale de travail est réduite d'un (1) jour par congé statutaire dont le nombre d'heures équivaut au montant d'heures indiqué en B) 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 cinq (5) jours de congés payés lors du décès de son conjoint. Personne avec qui il cohabite.

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

Père	Fille
Mère	Frère
Fils	Soeur

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

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

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.01 B) Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de trois cents (300) kilomètres de son domicile.

C) Dans le cas des congés prévus en A) et B), le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

16.02 Naissance ou Adoption:

Lors de la naissance (fin de la grossesse) ou de l'adoption de son enfant, un salarié a droit à un (1) jour de congé de huit (8) heures garanti payé et chômé.

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

16.03 A) Un salarié régulier a droit à un congé chômé et payé de trois (3) jours consécutifs à son choix lors de son mariage.

B) Le salarié à temps partiel a droit à un congé chômé et payé d'une (1) journée à son choix lors de son mariage.

C) Le salarié peut prendre un tel congé à des jours de son choix qui précèdent ou qui suivent l'évènement.

ARTICLE VVI - CONGES SOCIAUX (suite)

- 16.04 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié régulier (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 sans salaire 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: nom et prénom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, les motifs de la demande, la date de début et de la fin du permis d'absence.

- B) L'autorisation ou le refus pour un tel permis d'absence personnelle est fait par écrit par le gérant de l'établissement au salarié concerné et une copie est transmise à l'Union dans un délai maximum d'une (1) semaine de la date de la réception de la demande.
- C) Un permis d'absence n'est pas refusé si le motif invoqué par le salarié est justifié.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

- 17.01 D) Un salarié en permis d'absence selon la convention maintient tous ses droits et privilèges à l'exception du salaire pendant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

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

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

Dans tous les cas, ce congé prend fin au plus tard douze (12) mois après la fin de la grossesse.

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

A son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle n'avait jamais quitté ce poste.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

- 18.02 Continuité de salaire pour congé occasionnel

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

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

A COMPTER DE JANVIER 1985:

Quarante-huit (48) heures.

A COMPTER DE JANVIER 1986:

Cinquante-six (56) heures.

A COMPTER DE JANVIER 1987:

Quatre-vingts (80) heures.

Païement:

- a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.
- b) Toute heure non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le 1er février de chaque année.

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

- c) Pour tout salarié qui quitte l'emploi, les crédits qu'il possède lui sont payés avec sa paie de départ.

Conditions pour paiement:

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)18.02 Conditions pour paiement (suite)

- 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 (maladie, deuil, etc.);
 - b) la durée approximative de son absence, un (1), deux (2), 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 vingt-quatre (24) heures à l'avance.

18.03 Régime d'assurance collective

- A) L'Employeur garantit à tous les salariés réguliers et à leurs dépendants la protection offerte par un régime d'assurance collective amendée, tel que proposé en négociation, pendant toute la durée de la présente convention.

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

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

- B) 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'Assurances Collectives de l'Employeur.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

- 18.04 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli à son poste comme s'il ne l'avait jamais quitté dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre ses fonctions normales, sinon l'Employeur doit maintenir les prestations de salaire et tous les autres avantages de l'assurance.
- 18.05 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen 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 avant la fin de la période de probation. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après la période de probation, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.
- 18.06 A) Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour les heures non travaillées au cours de la journée dudit accident et à cause de ce fait.
- B) De plus, l'Employeur doit payer aux travailleurs accidentés, l'indemnité prévue par la commission de la Santé et Sécurité du Travail jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail.
- Le paiement prévu en A) et B) n'a pas pour effet d'affecter les heures de congés occasionnels.
- C) L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

- 18.06 D) Si dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié ne reçoit pas son chèque de la CSST à cause de délais administratifs, l'Employeur lui avance un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la CSST, et ce pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et rembourse l'Employeur de tous les montants reçus.
- 18.07 A) A compter du 1er juillet 1985, l'Employeur s'engage à verser à la caisse de soins dentaires des Employés de Commerce du Québec pour chacun des salariés, dix (10) cents par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins Dentaires des Employés de Commerce du Québec.
- B) Les heures travaillées mentionnées dans le paragraphe A) ci-dessus doivent inclure toutes les heures normales payées, les congés statutaires, les vacances et heures d'absence payées par l'Employeur (lesquelles doivent inclure les heures d'absence occasionnelles).
- 18.08 A) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail. Le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité ou sa santé 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 un (1) représentant de l'Employeur et un (1) salarié désigné par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 B) (suite)

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

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

- C) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.
- D) Le comité de sécurité et santé:
- 1° Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.
 - 2° Etudie les rapports mensuels des accidents et fait des recommandations.
 - 3° Fait des recommandations relativement à des programmes de formation et d'information.
 - 4° Fait des inspections des lieux périodiquement.
 - 5° Fait un compte-rendu de toute réunion et inspection dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.
- E) L'Employeur doit faire en sorte que le comité soit informé aussitôt que possible de tout accident de travail.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

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

ARTICLE 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 à l'exception de l'arbitrage, reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

Nonobstant si l'Employeur requiert un salarié comme témoin lors de l'arbitrage le salaire ne subit aucune perte de salaire.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

20.01 Buanderie et Uniformes

- A) Les vêtements et/ou uniformes et/ou autres utilités requis par l'Employeur ou pour raisons de sécurité sont fournis et entretenus par l'Employeur.

L'Employeur fournit trois (3) uniformes faciles d'entretien aux salariées féminines régulières et deux (2) aux salariées féminines à temps partiel au début de chaque année.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.01 B) L'Employeur met à la disposition des salariés travaillant au service à l'automobile, des vêtements adéquats pour les saisons froides. Il met aussi à la disposition de ces salariés des imperméables.

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

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

20.03 L'Employeur fournit gratuitement, à proximité de l'établissement, un stationnement pour la voiture du salarié durant ses heures de travail.

20.04 L'Employeur maintient 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.

20.06 L'Employeur fournit au caissier une carquette de matière spongieuse pour recouvrir le plancher.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.07 L'Employeur doit assurer de façon adéquate la protection des effets personnels du salarié au travail. Il doit fournir une case personnelle pour les effets personnels du salarié. Cette case est munie de fermoir de sécurité dont seul l'usager possède la clef.

Le délégué d'Union possède une (1) case spéciale pour des documents ou autres et une (1) case individuelle pour ses effets personnels. Ces cases sont munies d'un fermoir de sécurité dont il est le seul à en posséder la clef.

20.08 A) Salle de repos

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

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

20.09 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 Trois C. 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 la semaine suivant cette retenue.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

- 20.10 Aucun salarié 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 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.

- 20.11 Lors du décès d'un salarié, tous les argents qui lui sont dûs sont payés à ses ayants droit.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 A) Cette convention entre en vigueur à compter du 1er avril 1985 et elle demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1987.

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

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

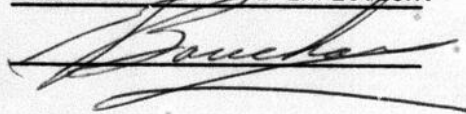
ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION (suite)

21.02 B) Durant une grève ou un lock-out, l'Employeur doit maintenir en vigueur le régime d'assurances collectives. Au retour au travail, le salarié rembourse à l'Employeur le montant qu'il aurait dû payer durant son absence. L'Employeur retient en double sur la paie hebdomadaire le montant du régime d'assurance pour le nombre de semaines dues.

Si le salarié ne retourne pas au travail, l'Employeur retient sur tout montant dû au salarié, la somme requise pour le maintien du régime d'assurances durant la grève ou lock-out.

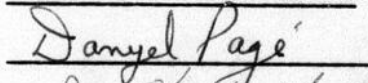
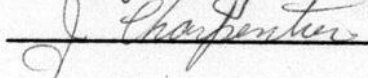
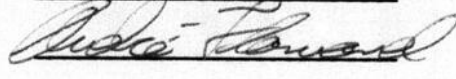
SIGNE A MONTREAL, CE 26^{ième} JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985.)

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR:



I.G.A. GESTION CLAUDE
BEAUSOLEIL

SIGNE AU NOM DE L'UNION:

UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE - LOCAL 502
T.U.A.C. - U.F.C.W.

ANNEXE "A"

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE #	T.P.	REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG T.P.	ANCIENNETE							
						DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	42 MOIS
.01			<u>AIDE-CAISSIER:</u>	01/04/85	T.P.	5.00	5.25	5.60	5.95	6.30	6.60	7.00	
			(EXCLUSIF AU SALARIE A TEMPS PARTIEL)										
			POSTES:	01/04/86	T.P.	5.00	5.25	5.60	5.95	6.62	6.93	7.35	
			A) PREPOSE A L'EMBALLAGE DES COMMANDES ET/OU	01/04/87	T.P.	5.00	5.25	5.60	5.95	6.62	7.28	7.72	
			B) PREPOSE AUX COMMANDES A L'AUTO ET/OU										
			C) PREPOSE AU TRIE DES BOUTEILLES VIDES ET/OU	28/12/87	T.P.	5.00	5.25	5.60	5.95	6.62	7.64	8.11	
			D) PREPOSE AU NETTOYAGE DES CAISSES.										
.02	1		<u>COMMIS "A":</u>	01/04/85	REG.	253.89	269.88	287.82	296.79	314.73	324.09	332.67	368.14
				01/04/85	T.P.	6.51	6.92	7.38	7.61	8.07	8.31	8.53	9.46
			POSTES:										
			A) PREPOSE A L'EMBALLAGE DES VIANDES ET/OU	01/04/86	REG.	266.58	283.37	302.21	311.63	330.47	340.29	349.30	386.55
				01/04/86	T.P.	6.84	7.27	7.75	7.99	8.47	8.73	8.96	9.91
			B) PREPOSE A LA CAISSE										
			C) PREPOSE A L'EMBALLAGE ET LA VENTE DANS LE RAYON DE LA BOULANGERIE.	01/04/87	REG.	266.58	283.37	302.21	311.63	330.47	357.30	366.77	405.88
				01/04/87	T.P.	6.84	7.27	7.75	7.99	8.47	9.17	9.41	10.41
				28/12/87	REG.	266.58	283.37	302.21	311.63	330.47	381.89	392.50	435.00
				28/12/87	T.P.	6.84	7.27	7.75	7.99	8.47	9.79	10.06	11.15
			<u>COMMIS "A" EMBAUCHES APRES LA SIGNATURE:</u>	01/04/85	T.P.	5.50	6.00	6.50	7.00	7.50	8.00	8.53	9.46
				01/04/86	T.P.	5.50	6.00	6.50	7.00	7.50	8.00	8.96	9.91
				01/04/87	T.P.	5.50	6.00	6.50	7.00	7.50	8.00	9.41	10.41
				28/12/87	T.P.	5.50	6.00	6.50	7.00	7.50	8.00	10.06	11.15

ANNEXE "A" (SUITE)

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG T.P.	ANCIENNETE								
					DEBIT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	42 MOIS	
.03 2		<u>COMMIS "B":</u>	01/04/85	REG.	253.89	278.69	301.16	314.85	328.19	337.31	351.00	386.80	
			01/04/85	T.P.	6.51	7.15	7.72	8.07	8.42	8.65	9.00	9.92	
			POSTES:										
			A) PREPOSE AU TRAVAIL GENERAL DANS L'EPICERIE ET/OU	01/04/86 01/04/86	REG. T.P.	262.58 6.84	292.63 7.50	316.22 8.11	330.59 8.48	344.59 8.84	354.18 9.08	368.55 9.45	406.14 10.41
			B) PREPOSE AU TRAVAIL GENERAL DANS LES FRUITS ET LEGUMES	01/04/87	REG.	262.58	292.63	316.22	330.59	344.59	371.89	386.98	426.45
			C) PREPOSE A L'ENTRETIEN GENE- RAL DANS L'ETABLISSEMENT	01/04/87	T.P.	6.84	7.50	8.11	8.48	8.84	9.53	9.92	10.93
			D) PREPOSE A LA LIVRAISON.	28/12/87 28/12/87	REG. T.P.	262.58 6.84	292.63 7.50	316.22 8.11	330.59 8.48	344.59 8.84	397.80 10.20	413.71 10.61	456.14 11.70
	.04 3		<u>BOUCHER:</u>	01/04/85	REG.	273.00	287.82	314.85	328.19	341.87	359.76	377.68	400.49
				01/04/85	T.P.	7.00	7.38	8.07	8.42	8.77	9.23	9.68	10.27
				A) PREPOSE A LA COUPE ET/OU AU DESSOSSAGE DES MORCEAUX DE VIANDE ET/OU	01/04/86 01/04/86	REG. T.P.	286.65 7.35	302.21 7.75	330.59 8.48	344.59 8.84	358.97 9.20	377.76 9.69	396.56 10.17
			B) PREPOSE AU TRANCHAGE DES VIANDES ET/OU	01/04/87	REG.	286.65	302.21	330.59	344.59	358.97	396.65	416.39	441.55
			C) PREPOSE A APPRETER LES VIANDES ET/OU	01/04/87	T.P.	7.35	7.75	8.48	8.84	9.20	10.17	10.68	11.32
			D) PREPOSE AU SERVICE GENE- RAL DES CLIENTS DANS LA VIANDE.	28/12/87 28/12/87	REG. T.P.	286.65 7.35	302.21 7.75	330.59 8.48	344.59 8.84	358.97 9.20	424.32 10.88	445.54 11.42	478.00 12.25

ANNEXE "A" (SUITE)

EHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE #	T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG T.P.	ANCIENNETE							
					DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	42 MOIS
.05 4		<u>PATISSIER:</u> PREPOSE A LA PATISSERIE A L'EXCEPTION DU COMMIS "A" ET DU "GERANT DE DU RAYON DE LA PATISSERIE"	01/04/85	REG.	273.00	287.82	314.85	328.19	341.87	359.76	377.68	400.49
			01/04/85	T.P.	7.00	7.38	8.07	8.42	8.77	9.23	9.68	10.27
			01/04/86	REG.	286.65	302.21	330.59	344.59	358.97	377.76	396.56	420.52
			01/04/86	T.P.	7.35	7.75	8.48	8.84	9.20	9.69	10.17	10.78
			01/04/87	REG.	286.65	302.21	330.59	344.59	358.97	396.65	416.39	441.55
			01/04/87	T.P.	7.35	7.75	8.48	8.84	9.20	10.17	10.68	11.32
			28/12/87	REG.	286.65	302.21	330.59	344.59	358.97	424.32	445.54	478.00
			28/12/87	T.P.	7.35	7.75	8.48	8.84	9.20	10.88	11.42	12.25
5		<u>CHEF - CAISSIER:</u> (EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER) IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN SALARIE REGULIER CLASSIFIE "CHEF-CAISSIER"	01/04/85	REG.	270.00	287.55	305.55	314.55	332.55	341.55	350.55	386.55
			01/04/86	REG.	283.50	287.55	320.83	330.28	349.18	358.63	368.08	405.88
			01/04/87	REG.	283.50	287.55	320.83	330.28	349.18	376.56	386.48	426.17
			28/12/87	REG.	283.50	287.55	320.83	330.28	349.18	402.57	413.18	455.61

ANNEXE "A" (SUITE)

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE # T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG T.P.	ANCIENNETE							
				DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	42 MOIS
6	ASSISTANT - GERANT DU RAYON DES VIANDES	01/04/85	REG.	298.00	312.82	339.85	353.18	366.87	384.76	402.68	425.49
	(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER)	01/04/86	REG.	311.65	327.21	355.59	369.59	383.97	402.76	421.56	445.42
	IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN SALARIE REGULIER CLASSIFIE "ASSISTANT-GERANT DU RAYON DES VIANDES".	01/04/87	REG.	311.65	327.21	355.59	369.59	383.97	422.90	442.64	467.69
		28/12/87	REG.	311.65	327.21	355.59	369.59	383.97	449.32	470.54	503.00
7	GERANT DU RAYON DE L'EPICERIE:	01/04/85	REG.	409.34	418.33	427.33	440.82	449.82	463.31		
	(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER)	01/04/86	REG.	429.80	439.25	448.70	462.86	472.31	486.48		
	IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN SALARIE REGULIER CLASSIFIE "GERANT DU RAYON DE L'EPICERIE"	01/04/87	REG.	429.80	439.25	448.70	462.86	495.93	510.80		
		28/12/87	REG.	429.80	439.25	448.70	462.86	520.20	535.81		
8	GERANT DU RAYON DES FRUITS ET LEGUMES	01/04/85	REG.	409.34	418.33	427.33	440.82	449.82	463.31		
	(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER)	01/04/86	REG.	429.80	439.25	448.70	462.86	472.31	486.48		
	IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN SALARIE REGULIER CLASSIFIE "GERANT DU RAYON DES FRUITS ET LEGUMES".	01/04/87	REG.	429.80	439.25	448.70	462.86	495.93	510.80		
		28/12/87	REG.	429.80	439.25	448.70	462.86	520.20	535.81		

ANNEXE "A" (SUITE)

ECHELLE MINIMALE DES TAUX DE SALAIRES

CODE # T.P. REG.	CLASSIFICATIONS ET POSTES	EFFECTIF LE	REG T.P.	ANCIENNETE							
				DEBUT	6 MOIS	12 MOIS	18 MOIS	24 MOIS	30 MOIS	36 MOIS	42 MOIS
9	<u>GERANT DU RAYON DES VIANDES:</u>	01/04/85	REG.	436.33	449.82	458.82	467.81	472.31	476.81		
	(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER)	01/04/86	REG.	458.15	472.31	481.76	491.20	495.95	500.65		
	IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN SALARIE REGULIER CLASSIFIE "GERANT DU RAYON DES VIANDES".	01/04/87	REG.	458.15	472.31	481.76	491.20	520.75	525.68		
		28/12/87	REG.	458.15	472.31	481.76	491.20	546.21	551.41		
10	<u>GERANT DU RAYON DE LA PATIS- SERIE ET DE LA BOULANGERIE</u>	01/04/85	REG.	436.33	449.82	458.82	467.81	472.31	476.81		
	(EXCLUSIF AU SALARIE REGULIER)	01/04/86	REG.	458.15	472.31	481.76	491.20	495.95	500.65		
	IL Y A DANS L'ETABLISSEMENT AU MOINS UN SALARIE REGULIER CLASSIFIE "GERANT DU RAYON DE LA PATISSERIE ET DE LA BOULANGERIE"	01/04/87	REG.	458.15	472.31	481.76	491.20	520.75	525.68		
		28/12/87	REG.	458.15	472.31	481.76	491.20	546.21	551.41		

ANNEXE "B"AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITEA) Augmentation salariale effective le 1er avril 1985

Tout salarié au service de l'Employeur le 1er avril 1985, reçoit comme augmentation de salaire pour le salarié régulier, un minimum de vingt dollars (\$20.00) ou le taux dans l'échelle qui garanti vingt dollars (\$20.00) ou un taux jusqu'à vingt-quatre dollars quatre-vingt-dix-neuf cents (\$24.99). Pour le salarié à temps partiel cinquante et un cents (\$0.51) l'heure minimum ou le taux qui garanti cinquante et un cents (\$0.51) ou un taux dans l'échelle jusqu'à soixante et un cents (\$0.61) l'heure et les salariés continuent à progresser dans leur échelle de salaires, s'ils ne sont pas au taux maximum, et ce à compter du 1er avril 1985, selon leur échelle.

B) Augmentation de salaire effective le 1er avril 1986

Tout salarié au service de l'Employeur au 1er avril 1986, reçoit comme augmentation de salaire, s'il y a lieu, le taux dans son échelle de salaire effective le 1er avril 1986, selon le taux où il est placé dans la progression de son échelle de salaire, et continue à progresser dans son échelle de salaire tel que prévu en A).

EXEMPLE: 24 mois dans l'échelle du 1er avril 1985

Le salarié reçoit le taux de 24 mois dans l'échelle du 1er avril 1986.

ANNEXE "B" (suite)AUGMENTATIONS SALARIALES ET RETROACTIVITE

(suite)

C) Augmentation de salaire effective le 1er avril 1987

Tout salarié au service de l'Employeur au 1er avril 1987, reçoit comme augmentation de salaire, s'il y a lieu, le taux dans son échelle de salaire effective le 1er avril 1987, selon le taux où il est placé dans la progression de son échelle de salaire, et continue à progresser dans son échelle de salaire tel que prévu en A).

EXEMPLE: 24 mois dans l'échelle du 1er avril 1986.

Le salarié reçoit le taux de 24 mois dans l'échelle du 1er avril 1987.

D) Augmentation de salaire effective le 28 décembre 1987

Tout salarié au service de l'Employeur au 28 décembre 1987, reçoit comme augmentation de salaire, s'il y a lieu, le taux dans son échelle de salaire effective le 28 décembre 1987, selon le taux où il est placé dans la progression de son échelle de salaire, et continue à progresser dans son échelle de salaire tel que prévu en A).

EXEMPLE: 24 mois dans l'échelle du 1er avril 1987.

Le salarié reçoit le taux de 24 mois dans l'échelle du 28 décembre 1987.

E) Rétroactivité:

La rétroactivité doit être payée le ou avant le 21 juin 1985.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

I.G.A. GESTION CLAUDE BEAUSOLEIL

ET:

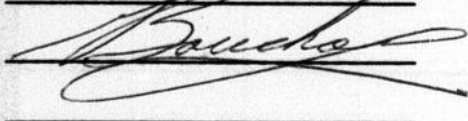
UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 502 - T.U.A.C. - U.F.C.W.

Il est entendu entre les parties que M. Daniel Lauzon est un salarié régulier au moment de la ratification de la convention collective, classifié: "Aide-caissier".

Le salarié est payé au taux horaire prévu dans l'échelle de salaire "Aide-caissier" à temps partiel et continu à progresser s'il n'est pas au taux maximum.

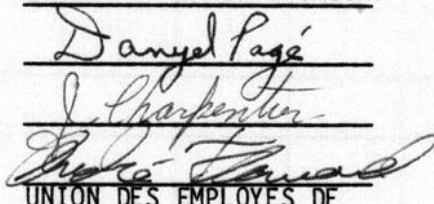
SIGNE A MONTREAL, CE 26 IEME JOUR DU MOIS DE JUIN DE L'AN MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-CINQ (1985).

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR:



I.G.A GESTION CLAUDE
BEAUSOLEIL

SIGNE AU NOM DE L'UNION:



UNION DES EMPLOYES DE
COMMERCE, LOCAL 502
T.U.A.C. - U.F.C.W.

