

NOM

NO

06873-4

6873-4

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

CT. 85-11-M-284

DOSSIER: M-25341-01

CAS: MD-081-10-85

MONTREAL, le 27 novembre 1985

Le Commissaire général du travail

Robert LEVAC

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 502
1010, rue Ste-Catherine Est
Bureau 510
Montréal (Québec)
H2L 2G3

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

OMER DE SERRES CANADA INC.
334, rue Ste-Catherine Est
Montréal (Québec)
H2X 1L7
(Auparavant: 1200, rue Sanguinet
Montréal (Québec))

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été
accordée le 22 juillet 1981, l'association accréditée
représente:

**"Tous les salariés au sens du Code
du travail, à l'exception des
représentants sur la route et des
employés de bureau".**

VU la requête en amendement soumise
le 3 octobre 1985 par les parties pour que la nouvelle
adresse de l'employeur apparaisse au certificat
d'accréditation;

CONSIDERANT que cette requête est
conjointe;

.../2

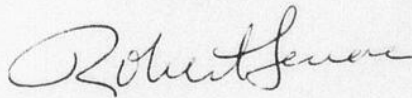
'85 NOV 27 15 56

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

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

**"334, rue Ste-Catherine Est
Montréal (Québec)"**

Le Commissaire général du travail



ROBERT LEVAC

RL/dd

25341-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 03 057

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

06873-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25341-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-03-01	85-03-05		85-03-01	87-12-31	18	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 502 1010 rue Ste-Catherine E. bureau 510 Montréal, QC. H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Omer De Serres Canada Inc 1200 rue Sanguinet Montréal, QC. H2X 3E7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Denis et Comtois Avocats Att: Me Alain Landry 1155 O. rue Sherbrooke, ste 1603 Montréal, QC. H3A 2N3	E.V. 353 Ste-Catherine E. Mtl Région <u>06-06</u> Activité <u>6730 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Certificat corrigé pour date de terminaison. La convention se termine: 87-12-31

CERTIFICAT CORRIGÉ

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-04-10

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

hwb
85
MAR -5
14:29

25341-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 3 0 5 7

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25341-01
Date	Signature 85-03-01	Réception 85-03-05	Durée	Du 85-03-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 18

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Employés de Commerce, local 502 1010 Ste-Catherine E., ste 510 Montréal, Qué H2L 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Omer De Serres Canada Inc 1200 rue Sanguinet Montréal, Qué H2X 3E7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Denis et Comtois Att.: Me Alain Landry 1155 Sherbrooke O., ste 1603 Montréal, Qué H3A 2N3	E.V.: 353 Ste-Catherine Est., Montréal Région 06-06 Activité 6730 (8) Affiliation 10

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

Prenez note que votre convention collective a une durée de moins d'une année, ce qui vient à l'encontre de l'article 65 anciennement 53 du Code du Travail

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-03-14

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

003(113)

RECHERCHE

hwp
 85
 MAR -5
 14:29

25341-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: OMER DESERRES CANADA INC.
ayant sa place d'affaires au:
353, rue Ste-Catherine Est
Montréal (Québec)
H2X 1L8

Ci-après nommée l'Employeur

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 502
situé au:
1010, rue Ste-Catherine Est
Bureau 510
Montréal (Québec)
H2L 2G3

ou ses successeurs,
détenant une charte de l'Union
des Travailleurs Unis de l'alimen-
tation et du commerce affiliée au
F.A.T., C.O.I., C.T.C., C.T.M. et
F.T.Q.

Ci-après nommée l'Union

hdb
MONTREAL
MENSAGER
MAR -5 14:29 '85

	RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE.....	1
	DEFINITION ET INTERPRETATIONS DES TERMES.....	2
	NOTES.....	3
ARTICLE	1- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	4
ARTICLE	2- DROITS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE	3- ADHESION SYNDICALE.....	6
ARTICLE	4- AFFAIRES SYNDICALES.....	8
ARTICLE	5- ANCIENNETE.....	11
ARTICLE	6- DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI.....	16
ARTICLE	7- PROCEDURE DE GRIEF.....	18
ARTICLE	8- ARBITRAGE.....	20
ARTICLE	9- HEURES DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE	10- PAUSES ET REPAS.....	23
ARTICLE	11- HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	24
ARTICLE	12- VACANCES ANNUELLES.....	26
ARTICLE	13- CONGES FERIES.....	29
ARTICLE	14- CONGES SPECIAUX.....	31
ARTICLE	15- PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE.....	33
ARTICLE	16- CONGES DE MATERNITE.....	34
ARTICLE	17- SECURITE SOCIALE.....	35
ARTICLE	18- SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	37
ARTICLE	19- SALAIRES.....	39
ARTICLE	20- BONI ET ESCOMPTE.....	40
ARTICLE	21- GREVE ET CONTRE-GREVE.....	41
ARTICLE	22- CLAUSES GENERALES.....	42
ARTICLE	23- DUREE DE LA CONVENTION.....	43
ANNEXE "A"	ECHELLES DE SALAIRES.....	44
ANNEXE "B"	CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL.....	47
	RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE.....	48
	DEFINITIONS ET INTERPRETATIONS DES TERMES.....	49

	NOTES	50
ARTICLE	1- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	51
ARTICLE	2- DROITS DE LA DIRECTION	52
ARTICLE	3- ADHESION SYNDICALE	53
ARTICLE	4- AFFAIRES SYNDICALES	55
ARTICLE	5- ANCIENNETE	57
ARTICLE	6- DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI	62
ARTICLE	7- PROCEDURE DE GRIEF	64
ARTICLE	8- ARBITRAGE	66
ARTICLE	9- HEURES DE TRAVAIL	67
ARTICLE	10- PAUSES ET REPAS	69
ARTICLE	11- HEURES SUPPLEMENTAIRES	70
ARTICLE	12- VACANCES ANNUELLES	72
ARTICLE	13- CONGES FERIES	75
ARTICLE	14- CONGES SPECIAUX.....	76
ARTICLE	15- PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE	78
ARTICLE	16- CONGES DE MATERNITE	79
ARTICLE	17- SECURITE SOCIALE	81
ARTICLE	18- SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	82
ARTICLE	19- SALAIRES	84
ARTICLE	20- BONI ET ESCOMPTE	86
ARTICLE	21- GREVE ET CONTRE-GREVE	87
ARTICLE	22- CLAUSES GENERALES	88
ARTICLE	23- DUREE DE LA CONVENTION	89
ANNEXE "C"	COPIE DU RAPPORT DE CONTRIBUTION	90
ANNEXE "D"	EXTRES DE LA GAZETTE OFFICIELLE RE: CONGE DE MATERNITE	91
	LETTRE D'ENTENTE	93
	LETTRE D'ENTENTE	94

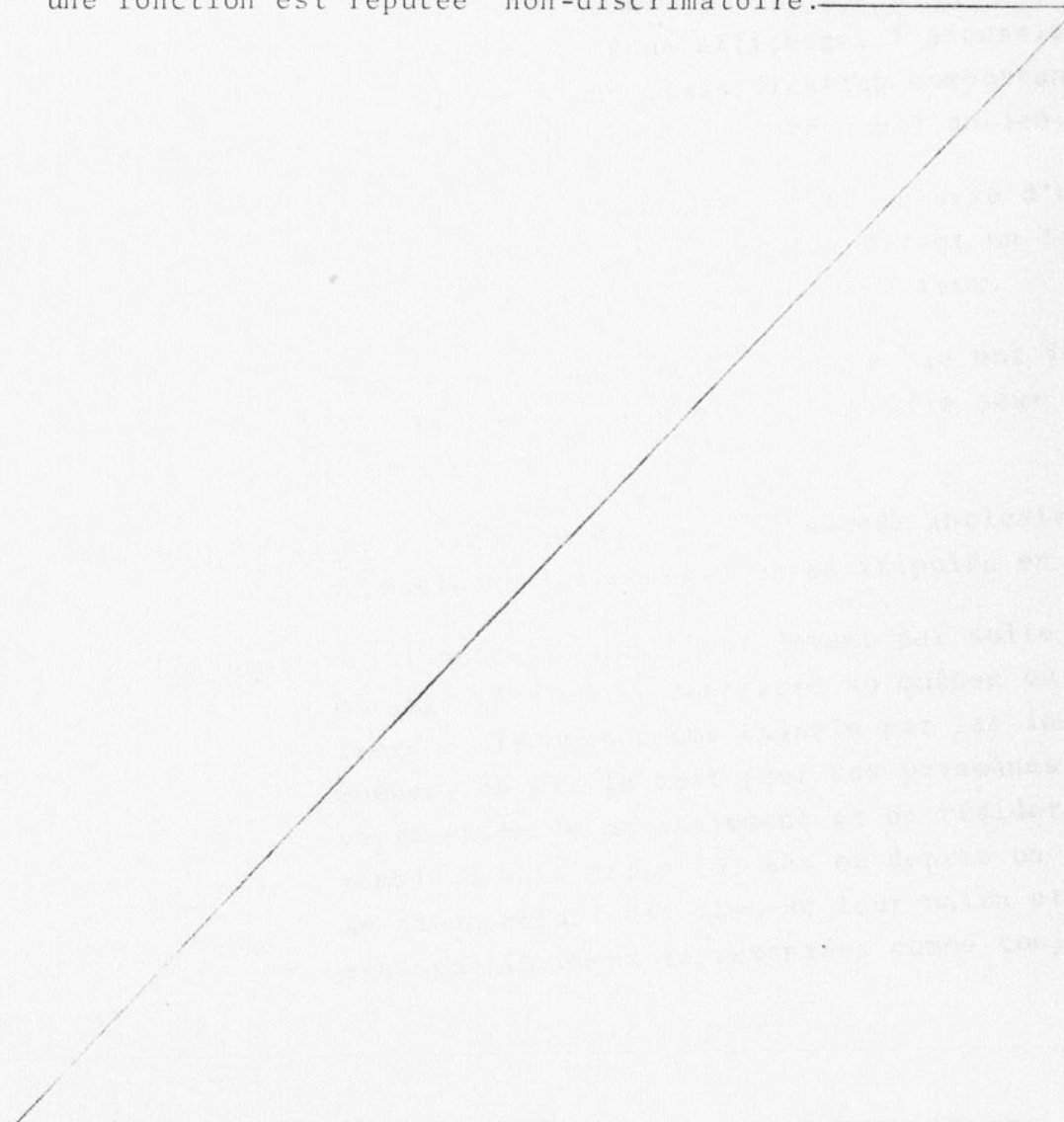
RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

L'Employeur, l'Union et les salariés ont droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale.

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

Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour remplir une fonction est réputée non-discrimatoire.



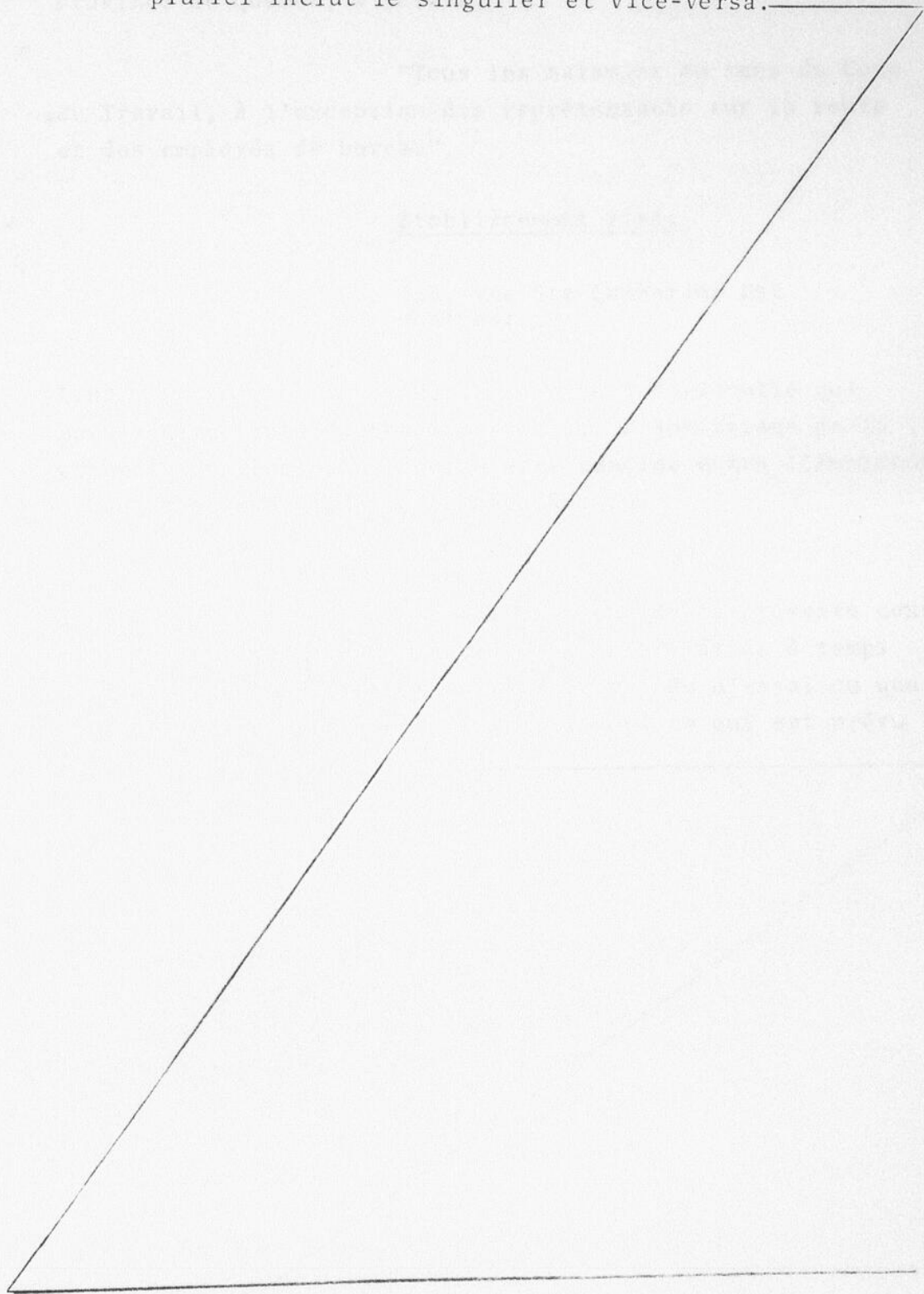
DEFINITIONS ET INTERPRETATIONS DES TERMES

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

- a) Salarié: Tout salarié régi par la présente convention collective.
- b) Salarié régulier: Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et dont la semaine régulière de travail est telle que stipulée à l'article 9.01.
- c) Salarié à temps partiel: Tout salarié dont les conditions de travail apparaissent à l'annexe B) des présentes rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont la semaine de travail est moindre que celle du salarié régulier.
- d) Etablissement: L'établissement visé par la requête en accréditation.
- e) Promotion: Désigne, suite à un affichage, l'accession d'un salarié à une classification comportant un taux de salaire plus élevé que l'ancien.
- f) Rétrogradation: Désigne la mutation d'un salarié d'une classification à une autre comportant un taux de salaire moindre que son ancien taux.
- g) Jour: A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.
- h) Jour ouvrable: Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés fériés stipulés en 13.01.
- i) Conjoint: Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec, ou par le fait pour ces personnes de vivre ensemble maritalement et de résider ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et qu'elles sont publiquement représentées comme conjoints.

NOTES

- a) Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.
- b) A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.



ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

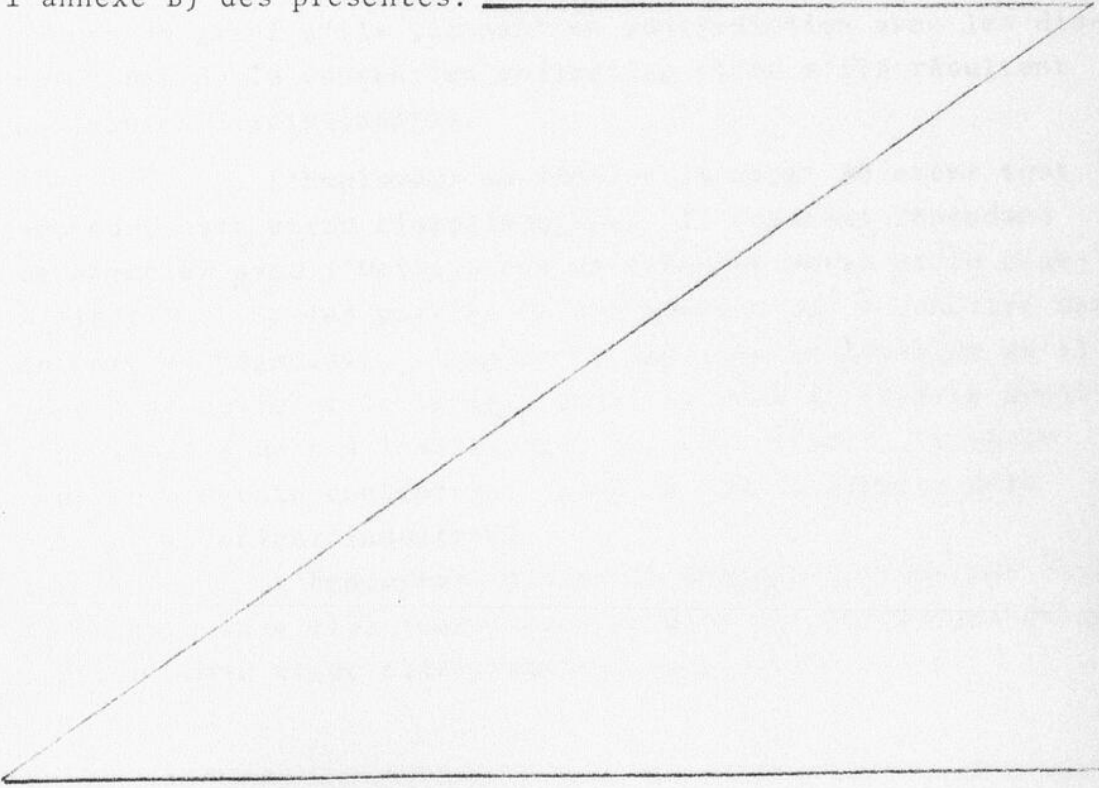
"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des représentants sur la route et des employés de bureau".

Etablissement visé:

353, rue Ste-Catherine Est
Montréal.

1.02 Aucune entente individuelle qui serait directement contraire avec les dispositions de la présente convention ne pourra être conclue entre l'Employeur et un salarié de l'unité de négociation.

1.03 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel, que ces derniers soient en période d'essai ou que leur période d'essai soit terminée, sauf ce qui est prévu à l'annexe B) des présentes. _____



ARTICLE II- DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, l'Union reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'administrer ses affaires et de diriger son personnel. Ces droits comprennent entre autre:

- a) Le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- c) Le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et des règlements visant à protéger les salariés, l'établissement et les équipements;
- d) Le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classier ses salariés;
- e) Le droit de prendre et d'appliquer pour cause juste des décisions en matière de congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire;
- f) Le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et facilités de travail.

2.02 L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

Les droits de la direction sont sujet à la procédure de grief s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils résultent en mesures disciplinaires.

2.03 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige, quant au taux de salaire applicable, est soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 8 de la présente convention. Dans ce cas, l'arbitre doit être un ingénieur industriel.

L'Employeur informe le délégué d'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification.

ARTICLE III- ADHESION SYNDICALE

3.01 Tout employé doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

3.02 Tout employé doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paye.

3.03 a) Tout employé doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.

b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

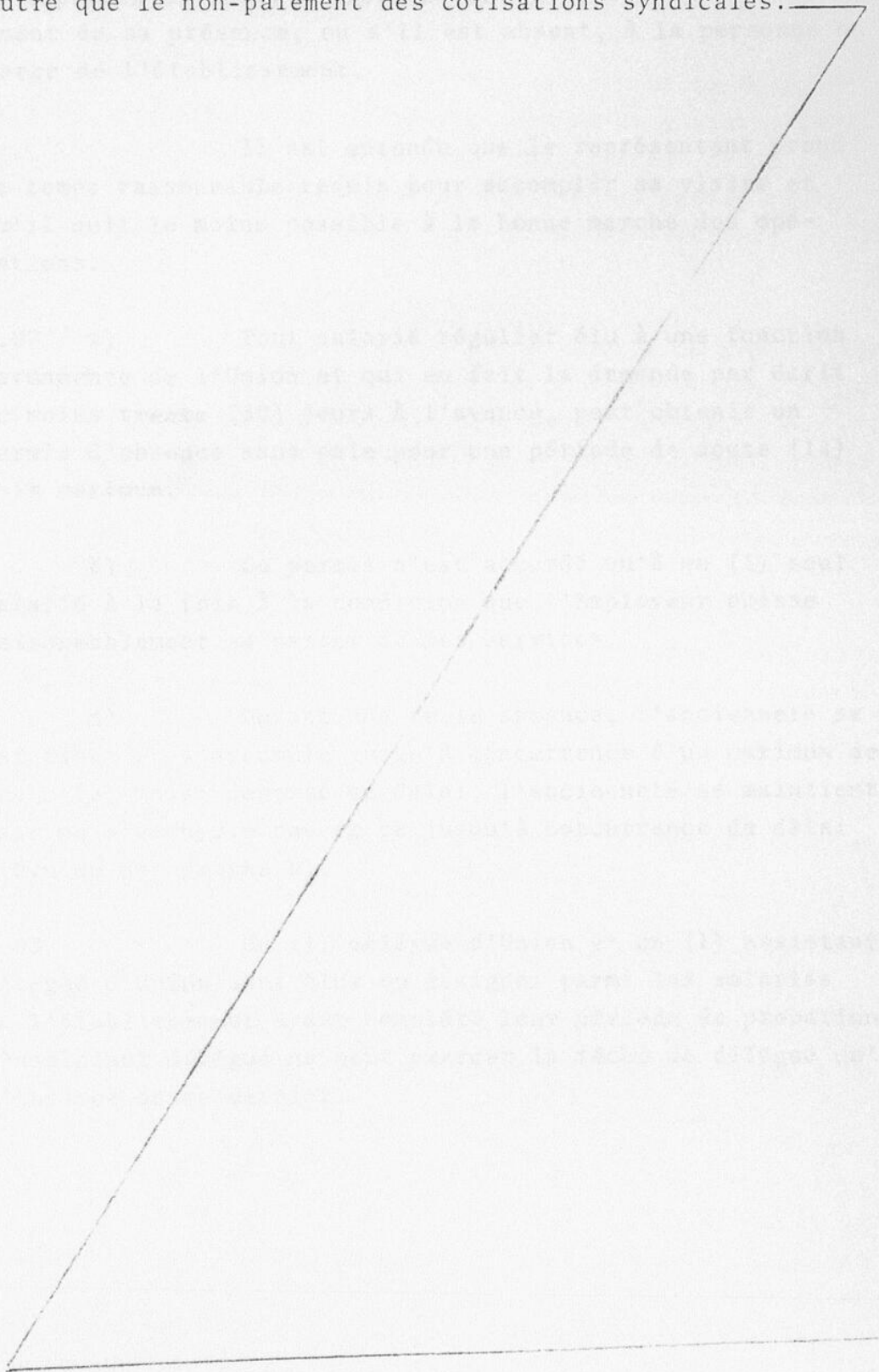
3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au Secrétaire-trésorier de l'Union le vingt et unième jour (21ème) suivant le mois où le prélèvement a été fait.

Un spécimen dudit rapport de contributions syndicales apparaît à l'Annexe "C" de la convention collective.

3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses représentants et de l'indemniser pour toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers, et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

3.07 L'Employeur n'est pas forcé de congédier un salarié expulsé ou suspendu de l'Union pour une raison autre que le non-paiement des cotisations syndicales.



ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

4.01 En principe un représentant, par exception deux (2), représentants accrédités de l'Union ont accès à l'établissement durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention sont observés. Le représentant doit d'abord aviser le directeur de l'établissement de sa présence, ou s'il est absent, à la personne en charge de l'établissement.

Il est entendu que le représentant prend le temps raisonnable requis pour accomplir sa visite et qu'il nuit le moins possible à la bonne marche des opérations.

4.02 a) Tout salarié régulier élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance, peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de douze (12) mois maximum.

b) Ce permis n'est accordé qu'à un (1) seul salarié à la fois à la condition que l'Employeur puisse raisonnablement se passer de ses services.

c) Durant une telle absence, l'ancienneté se maintient et s'accumule jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) mois; dépassé ce délai, l'ancienneté se maintient mais ne s'accumule pas et ce jusqu'à concurrence du délai prévu au paragraphe a).

4.03 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant délégué d'Union sont élus ou désignés parmi les salariés de l'établissement ayant complété leur période de probation. L'assistant délégué ne peut exercer la tâche de délégué qu'en l'absence de ce dernier.

4.04 Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des congrès, cours syndicaux de l'Union ou autres activités syndicales du même genre jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année civile. En autant que possible, l'Union fait sa demande au moins trente (30) jours, mais jamais moins que sept (7) jours, avant le début du permis d'absence désiré. Le nombre de salariés d'unité de négociation se limite à un (1) pour chaque absence.

4.05 Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, il doit d'abord obtenir la permission du directeur ou du gérant de l'établissement avant de quitter son poste; cette permission ne lui sera pas refusée déraisonnablement.

4.06 Comité de négociation

Il est convenu que le Comité de négociation de l'Union est formé de permanents de l'Union et d'un maximum d'un (1) membre de l'Union. Ce membre du Comité de négociation de l'Union à l'emploi de l'Employeur est libéré et ne subit pas de perte de salaire régulier pour le temps accordé au séance de négociation ou conciliation tenues entre les deux (2) parties.

4.07 Les délégués d'Union et le membre du Comité de négociation ne subissent aucune discrimination en raison de leur fonction syndicale.

4.08 a) Le directeur ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union au cours des premiers jours de son emploi.

b) Le nom du délégué d'Union ainsi que de l'assistant délégué d'Union sont remis à l'Employeur par écrit, dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention et cette liste est tenue à jour.

4.09 L'Employeur convient de mettre à la disposition de l'Union un espace raisonnable sur le tableau d'affichage afin d'afficher les avis de convocation intéressant ses membres. Une copie de ces avis doit être remise au directeur de l'établissement avant l'affichage. Pour tout autre genre d'avis, l'Union doit les soumettre au directeur de l'établissement pour autorisation avant l'affichage.

4.10 L'Employeur et l'Union s'engagent à défrayer à part égale les coûts de location de salles pour fins de négociation de la convention collective.

4.11 Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de commerce, local 502, pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement pourvu que:

- a) la tenue du vote n'interrompe pas la bonne marche des affaires et le travail des salariés;
- b) la tenue du vote soit d'une durée maximale d'un (1) jour par an;
- c) qu'il n'y ait ni propagande, ni controverse;
- d) que l'Employeur reçoive un avis d'au moins trente (30) jours avant la tenue dudit vote.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu accumulé depuis la date de son dernier embauche, conformément aux dispositions du présent article.

b) Sauf disposition contraire, l'ancienneté d'un salarié se maintient durant une absence autorisée par l'Employeur ou prévue dans la convention collective.

5.02 a) Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillés.

Après entente entre l'Union et l'Employeur, la période de probation pourra être prolongée jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45) jours travaillés additionnels.

b) Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, les salariés jouissent de tous les droits et privilèges prévus aux présentes, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, ils ne peuvent contester un déplacement de main-d'oeuvre et qu'ils peuvent être congédiés en tout temps pendant cette période de probation sans recours à la procédure de grief.

c) Après la période de probation complétée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et sa date d'ancienneté correspond à celle de son dernier embauchage.

5.03 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service et est considéré comme ayant terminé son emploi, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé selon la procédure de grief et/ou d'arbitrage;
- c) à défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied. A moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union.

- 5.03
- d) s'il est mis à pied pour une période excédant six (6) mois;
 - e) s'il est absent pour maladie ou accident excluant accident de travail pour une période excédant douze (12) mois;
 - f) s'il est absent pour un accident du travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois; Cependant avant l'expiration de ladite période l'Employeur et l'Union peuvent s'entendre afin de prolonger cette période après étude de la situation du salarié impliqué;
 - g) s'il s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêchés d'avertir;
 - h) s'il ne revient pas à son travail à la date prévue suite à une absence autorisée par la présente convention à moins de fournir par écrit à l'Employeur une justification satisfaisante de son absence.

5.04 Dans les cas de réduction de personnel, un salarié visé par une mise à pied peut utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié possédant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche qu'il devra accomplir. S'il déplace dans une classification inférieure, il reçoit le taux de salaire applicable compte tenu de sa nouvelle classification.

5.05 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, en autant que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.

5.06 a) Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation et qui est licencié ou mis à pied pour une durée de six (6) mois ou plus a droit à un préavis écrit avant cette mise à pied ou ce licenciement.

Ce préavis est d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an d'ancienneté, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans d'ancienneté, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans d'ancienneté et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans d'ancienneté et plus.

Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, l'Employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

b) Advenant une mise à pied d'une durée inférieure à six (6) mois, les salariés visés seront avisés par l'Employeur cinq (5) jours à l'avance, à moins que la mise à pied ne donne lieu à un avis plus court, dû à des circonstances en dehors de la volonté de l'Employeur.

5.07 Dans les cas de poste nouveau ou poste vacant que l'Employeur entend combler, les dispositions suivantes s'appliquent:

a) Le poste est affiché sur le tableau d'affichage durant sept (7) jours ouvrables, à l'intention des salariés de l'unité de négociation qui ont terminé leur période de probation.

b) L'avis d'affichage indique entre autre: le titre du poste, sa nature, sa classification et la date d'affichage.

5.08

Eligibilité

a) Tout salarié qui a terminé sa période de probation et pour qui l'obtention d'une fonction constitue une promotion ou une mutation peut se porter candidat en apposant son nom et sa signature dans l'espace réservé à cet effet sur l'avis d'affichage.

b) Le délégué syndical peut à la demande d'un salarié absent à cause de maladie ou en vacances annuelles, ou en congé de maternité, postuler pour ce dernier à la condition que le salarié pour qui il postule puisse s'il est choisi commencer à travailler dès que l'Employeur le requiert.

5.09 a) Sauf dans le cas du poste de commis-sénior, l'Employeur accorde la fonction au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont postulé et qui possèdent les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction convoitée .

Cependant, lorsque parmi les candidats qui ont postulé, plusieurs d'entre eux rencontrent les exigences prévues au paragraphe précédent de façon relativement égale, l'Employeur accorde le poste au salarié possédant le plus d'ancienneté.

Dans le cas du poste de commis-sénior, l'Employeur accorde la fonction au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont postulé et qui possèdent le plus de qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction convoitée .

b) Si le salarié le désire, il pourra demander les raisons pour lesquelles il n'a pas obtenu la fonction. L'Employeur devra lui fournir par écrit les raisons dans les plus brefs délais.

5.10 Avis de sélection

Dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent le dernier jour de l'affichage, l'Employeur doit afficher sa décision quant à son choix pendant cinq (5) jours ouvrables.

L'avis indiquera:

- 1- la fonction comblée
- 2- la personne choisie
- 3- son ancienneté
- 4- sa date d'entrée en fonction dans son nouveau poste

Une copie de l'avis est remise au délégué.

5.11 Le salarié qui, conformément aux dispositions de la présente convention, est promu, est assujéti à une période d'essai d'un maximum de vingt-cinq (25) jours de travail.

Durant cette période d'essai le salarié peut lui-même ou l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction ou, si celle-ci n'est plus disponible, à une fonction équivalente que son ancienneté et ses qualifications lui permettent d'occuper.

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

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

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

(suite 6.04)

si aucun d'eux n'est présent sur les lieux le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié de l'établissement comme témoin. Le salarié impliqué peut demander auxdites personnes de se retirer.

6.05 Aucune perquisition faite par l'Employeur ou à sa demande n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux au moment de la perquisition.

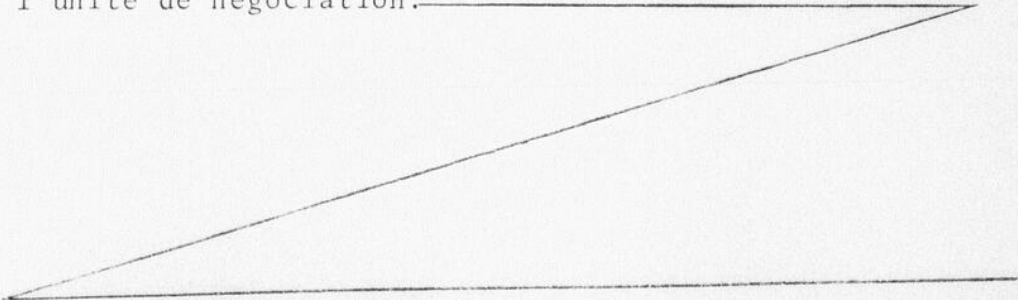
6.06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.07 L'avis prévu à 6.01 doit être remis au salarié concerné et au délégué d'Union dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a connaissance des faits écrits dans cet avis. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cet avis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le retour du travail du salarié. Si cet avis est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

6.08 La rétrogradation d'un salarié est faite de la façon suivante:

Il est avisé par écrit de ladite mesure et est classé à la classification immédiatement inférieure à celle où il se trouve, pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche et il reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

6.09 Toute personne exclue de l'unité de négociation peut effectuer du travail normalement effectué par des salariés de l'unité de négociation, mais en aucun temps ce travail ne sera la cause directe d'une réduction d'heures de travail ou d'une mise à pied pour les salariés de l'unité de négociation.



ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEF

7.01 L'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, le tout conformément aux dispositions de cet article.

7.02 Première étape

Tout salarié accompagné de son délégué, s'il le désire, soumet son grief verbalement au gérant de l'établissement, dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée ou la connaissance des faits donnant lieu au grief. Le gérant de l'établissement rend sa réponse verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape

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 grief doit être soumis par écrit au directeur de l'établissement dans les quinze (15) jours suivant la réponse du gérant de l'établissement ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le directeur de l'établissement rend sa réponse par écrit, dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.04 Dans les cas de suspension ou de congédiement, le grief peut être soumis par l'Union directement à la deuxième étape et ce, dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée ou la connaissance des faits donnant lieu au grief.

Dans les cas de griefs de nature collective, l'Union peut également soumettre un grief par écrit directement à la deuxième étape et ce, dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée ou la connaissance des faits donnant lieu au grief.

7.05 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence si on le désire, des personnes intéressées.

7.06 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite des deux parties.

7.07 Toute correspondance entre l'Employeur et l'Union concernant la procédure de grief et d'arbitrage doit être faite par courrier recommandé, courrier certifié ou courrier spécial.

7.08 L'Employeur, et l'Union, dans les cas de griefs qui la concerne directement peuvent soumettre des griefs par écrit à compter de la deuxième étape et ce, dans un délai de quinze (15) jours suivant l'arrivée ou la connaissance des faits donnant lieu au grief. L'Employeur s'adresse dans ce cas directement à l'Union.

7.09 Lorsque le salarié est absent pour cause de maladie, vacances annuelles, ou en congé de maternité, le délégué-syndical peut soumettre un grief à compter de la première étape au lieu et place du salarié concerné par ledit grief.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

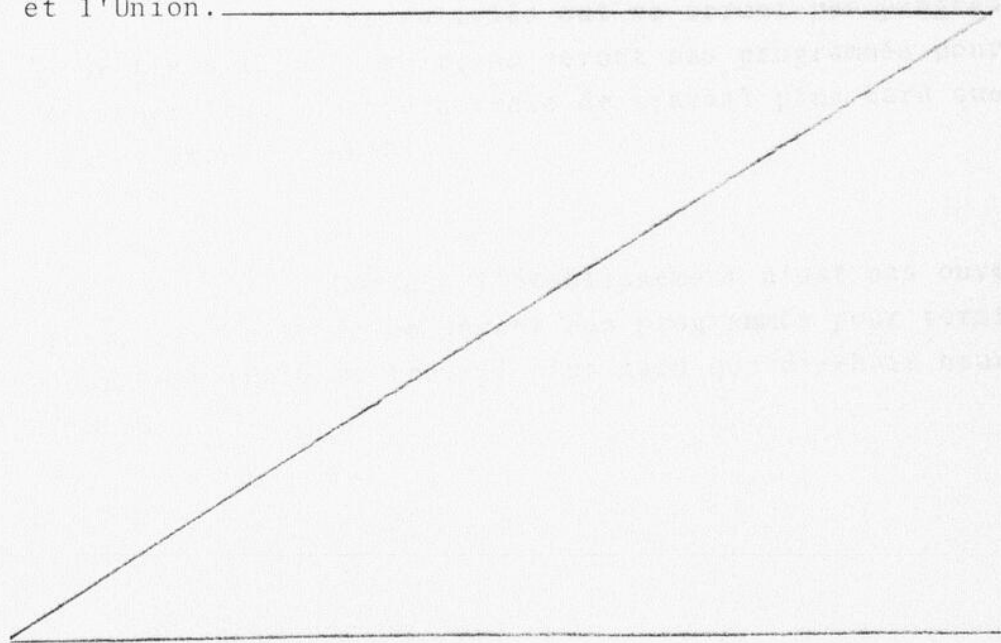
8.01 a) Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de grief, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de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

b) L'arbitre unique est choisi par les représentants de l'Union et de l'Employeur; advenant qu'ils ne puissent s'entendre, l'un ou l'autre peut alors demander au Ministère du Travail d'en désigner un d'office. Une copie de cet écrit doit être transmise simultanément à l'autre partie.

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui entre en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.

8.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler et/ou modifier toute décision de l'Employeur, et la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.

8.04 Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique sont partagés à parts égales entre l'Employeur et l'Union.



ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) La semaine normale de travail pour les salariés réguliers est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours, du lundi au samedi inclusivement.

b) Les heures régulières de travail d'une journée normale de travail sont de huit (8) heures.

c) Un jour de congé est prévu dans la semaine normale de travail.

d) Le programme d'heures normales de travail quotidien sera établi par l'Employeur. Tous les salariés réguliers, à l'exception du commis sénior, peuvent être appelés à travailler au plus une (1) soirée à même leur programme normal de travail dans une semaine normale de travail, sauf:

- 1- Pendant les deux (2) semaines précédant Noël;
- 2- Pendant la période d'inventaire annuelle.

e) Les salariés qui ne seront pas programmés pour travailler le soir, ne seront pas programmés pour terminer leur journée normale de travail plus tard que dix-huit heures trente (18h30).

f) Lorsque l'établissement n'est pas ouvert le soir, les salariés ne seront pas programmés pour terminer leur journée normale de travail plus tard que dix-huit heures trente (18h30).

9.01 g) Les salariés réguliers, à l'exception du commis-sénior, seront programmés un (1) samedi à toutes les deux (2) semaines.

Quant au commis-sénior, il ne sera pas programmé au cours de dix-huit (18) samedis maximum durant une année civile, et l'Employeur et le salarié devront s'entendre au moins une (1) semaine à l'avance sur la date de prise du congé hebdomadaire du samedi. Cependant, l'Employeur reconnaît qu'à l'intérieur du nombre des dix-huit (18) samedis, certains d'entre eux seront accordés une fois à toutes les deux (2) semaines et ce, pour la période s'étendant du 15 juin au 15 septembre de chaque année.

9.02 Dans tous les cas, le programme d'heures normales de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

9.03 L'embauche des salariés à temps partiel ne doit pas être la cause de réduction des heures régulières de la semaine normale de travail des salariés réguliers.

9.04 Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit pas poinçonner la carte de présence d'un autre salarié.

Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler et l'heure à laquelle il finit son travail.

9.05 Une programmation de travail est affichée sur le tableau d'affichage avant midi (12h00h) le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés pour la semaine suivante.

Aucun changement n'est apporté à cette programmation plus tard que vendredi de chaque semaine à l'exception de cas d'urgence. Une copie de la programmation est remise au délégué d'Union.

ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 a) Périodes de repas

Le salarié régulier qui travaille plus de cinq (5) heures consécutives a droit à une (1) heure sans paie pour le dîner et à une (1) heure sans paie pour le souper s'il travaille le soir.

b) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt qu'onze heures (11h00) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures trente (14h30).

c) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures (16h00) pour se terminer pas plus tard que dix-huit heures trente (18h30).

10.02 Période de repos

Une période de repos de quinze (15) minutes, sans retenue de salaire, est programmée par l'Employeur vers le milieu de la première moitié de la période de travail et vers le milieu de la seconde moitié de la période de travail du salarié.

10.03 Un salarié qui doit et qui effectivement travaille plus de deux (2) heures en temps supplémentaire suite à sa journée régulière de travail, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes prises immédiatement avant la fin de sa journée régulière de travail.

10.04 Les périodes mentionnées dans le présent article sont programmées autant que possible sur le principe du "premier entré" "premier sorti".

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Tout travail exécuté en sus du total d'heures de la semaine normale de travail et en sus des heures normales de travail quotidiennes est rémunéré au taux régulier de salaire majoré de moitié.

En aucun cas, il n'y a duplication du temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

11.02 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux double.

11.03 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail et alors qu'il a quitté l'établissement de l'Employeur reçoit le paiement d'au moins trois (3) heures au taux de surtemps qui s'applique. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme normal de travail du salarié.

11.04 Le salarié qui travaille durant l'un des congés fériés prévus à la présente convention sera rémunéré selon l'une ou l'autre des alternatives suivantes au choix du salarié:

a) Lorsque l'établissement n'est pas ouvert à la clientèle, il sera payé pour le congé férié au taux régulier et pour sa journée de travail au taux régulier majoré de moitié;

b) Lorsque l'établissement n'est pas ouvert à la clientèle, il sera payé pour sa journée de travail au taux régulier majoré de moitié et prendra une journée de congé compensatoire à une date autre fixée après entente avec l'Employeur;

c) Dans les cas de congés fériés durant lesquels l'établissement est ouvert à la clientèle, le salarié conserve le choix des paragraphes a) ou b) sauf qu'il sera rémunéré au taux régulier pour sa journée de travail.

11.05 Tout travail supplémentaire est payé au salarié à la période de paie suivant celle où le travail a été effectué.

11.06 Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez d'employés dans l'établissement qui consentent à faire le temps requis, et qui sont capables d'effectuer le travail concerné. Si le volontariat ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assignera le temps supplémentaire en commençant par les employés dans l'établissement qui ont le moins d'ancienneté et qui sont capables d'effectuer le travail concerné.

ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES

12.01 Le 1er mai est la date qui sert de date de référence pour calculer le nombre de semaines de vacances ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit et qui doivent être pris au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.

12.02 Quantum

a) Les salariés qui ont moins d'un (1) an de service au 1er mai de l'année ont droit à un (1) jour de vacance par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours rémunérés au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné.

b) Les salariés ayant entre un (1) an et cinq (5) ans de service au 1er mai de l'année ont droit à deux (2) semaines consécutives de vacances rémunérées au taux de salaire régulier applicable.

c) Les salariés ayant entre cinq (5) ans et dix (10) ans de service au 1er mai de l'année ont droit à trois (3) semaines de vacances, dont deux (2) semaines consécutives rémunérées au taux de salaire régulier applicable.

d) Les salariés ayant entre dix (10) ans et vingt (20) ans de service au 1er mai de l'année ont droit à quatre (4) semaines de vacances, dont trois (3) semaines consécutives rémunérées au taux de salaire régulier applicable.

e) Les salariés ayant vingt (20) ans et plus de service au 1er mai de l'année ont droit à cinq (5) semaines de vacances, dont trois (3) semaines consécutives rémunérées au taux de salaire régulier applicable.

12.03 a) L'Employeur accorde aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 15 août; 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, et ce après entente avec l'Employeur.

b) Les salariés choisissent leurs vacances par ordre d'ancienneté.

c) Les salariés réguliers choisissent leurs vacances séparément des salariés à temps partiel.

d) L'Employeur dresse une liste de vacances auxquelles les salariés de l'établissement ont droit, et affiche ladite liste au plus tard le 1er avril de chaque année.

Dans le cours du mois d'avril, les salariés de l'établissement signifient à l'Employeur leur choix quant à la prise des vacances. La liste définitive contenant les dates de vacances de chaque salarié est affichée au plus tard le 1er mai de chaque année.

e) Il est entendu que la prise de vacances s'établit après entente avec l'Employeur, compte tenu des besoins de la production. S'il y a conflit entre salariés dans l'établissement, l'ancienneté prévaut.

12.04 Le salarié qui contracte un mariage aura préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il indique son choix sur la programmation de vacances avant le 15 avril.

12.05 Les vacances sont obligatoires et ne sont pas cumulatives.

12.06 Tout salarié a comme congé hebdomadaire le samedi précédant sa période de vacances.

12.07 a) Le chèque pour le paiement de vacances de chaque salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.

b) Au moment du départ pour ses vacances, si un salarié n'a pas reçu son chèque pour le paiement de ses vacances, l'Employeur lui remet le montant qu'il aurait normalement reçu. Ce paiement constitue une avance et le salarié doit signer une formule autorisant l'Employeur à retenir le montant versé sur les chèques à lui être remis.

12.08 Les salariés quittant le service de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances qui leur est dû au moment de leur départ. Ce montant est calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leurs années de service à ce moment là, d'après quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%) ou dix pour cent (10%) de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai de l'année en cours.

ARTICLE XIII - CONGES FERIES

13.01 Tout salarié aura droit aux congés payés suivants:

Le Jour de l'An;
Le lendemain du Jour de l'An;
Le Lundi de Pâques;
La fête de Dollard;
La fête nationale des Québécois;
La fête du Canada;
La fête du Travail;
L'Action de Grâce;
Noël;
Le lendemain de Noël;
L'Anniversaire de naissance du salarié;

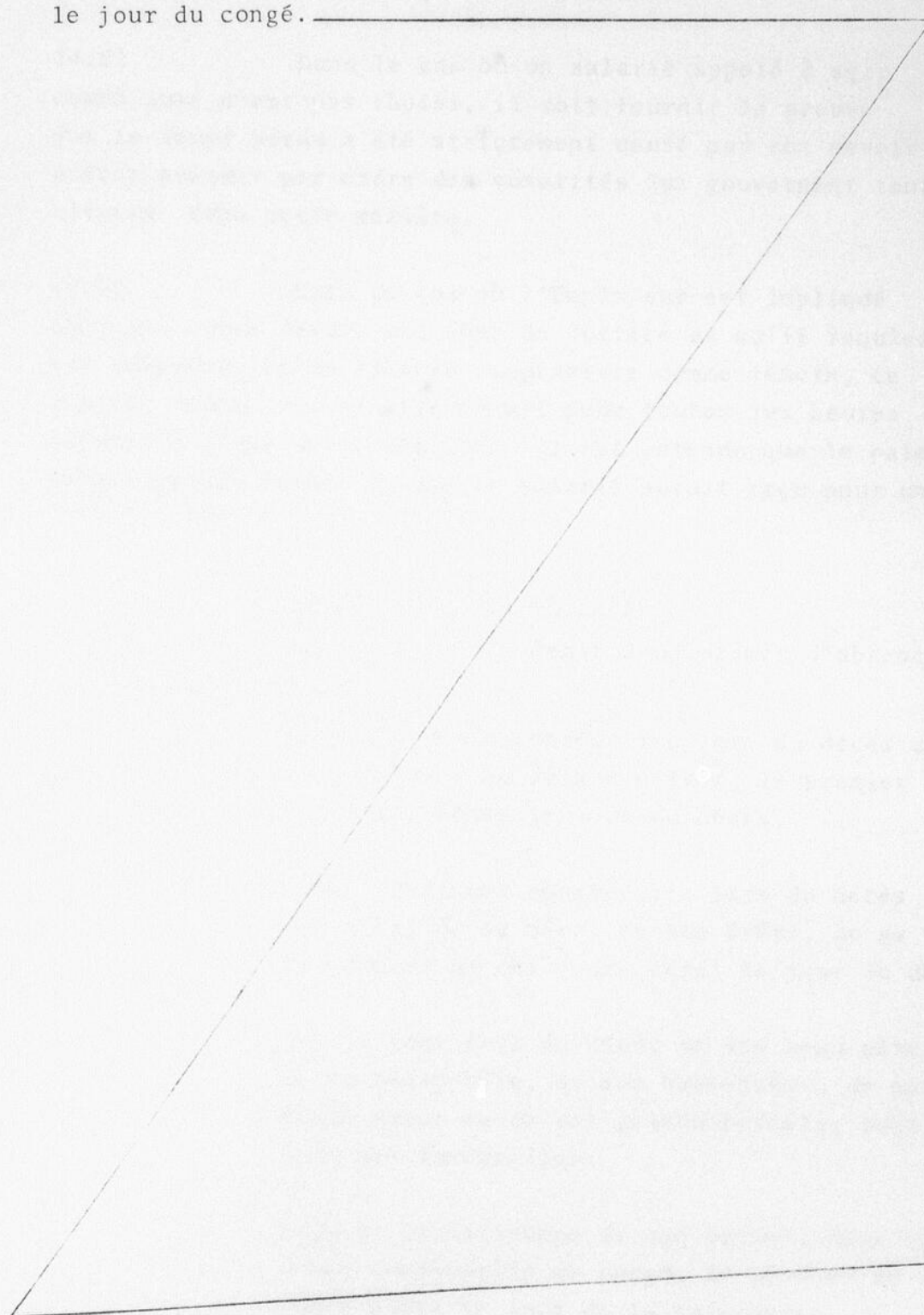
13.02 Pour avoir droit au paiement du congé férié, le salarié doit avoir travaillé sa journée programmée qui précède et celle qui suit immédiatement le congé, sauf s'il est absent pour maladie ou accident certifié par un médecin, ou s'il a reçu du représentant autorisé par l'Employeur une autorisation pour s'absenter dans la semaine précédant ledit congé.

13.03 Lorsqu'un ou des congés tel que définit à l'article 13.01 surviennent pendant la période de vacances payée du salarié, ce dernier peut bénéficier de ce ou ces congés de l'une ou l'autre façons suivantes, après entente avec l'Employeur;

- a) Prendre ce ou ces congés en même temps que ses vacances;
- b) Etre payé pour ce ou ces congés;
- c) Prendre ce ou ces congés à un autre moment que la période de ses vacances;

13.04 Aucun salarié ne travaille au-delà de quinze (15) minutes après la fermeture de l'établissement, la veille de Noël et du Jour de l'An.

13.05 Le congé se définit comme une période de vingt-quatre (24) heures comprises entre (00h01) et (24h00) le jour du congé.



ARTICLE XIV - CONGES SPECIAUX

14.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir 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 et cela par paiement hebdomadaire. Il est entendu que le salarié doit fournir des preuves de ce qu'il a reçu comme juré.

14.02 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit fournir la preuve que le temps perdu a été strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen dans cette matière.

14.03 Dans le cas où l'Employeur est impliqué dans une cause devant une Cour de Justice et qu'il requiert, par subpoena, qu'un salarié comparaisse comme témoin, ce dernier reçoit son salaire normal pour toutes les heures perdues à cause de ce service. Il est entendu que le paiement n'excède jamais ce que le salarié aurait reçu pour une journée régulière de travail.

14.04 Congés de deuil et autres.

Tout salarié a droit à un permis d'absence dans les cas suivants:

- a) Cinq (5) jours consécutifs lors du décès de son conjoint ou de son enfant, le premier de ces jours étant le jour du décès;
- b) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, le premier de ces jours étant le jour du décès;
- c) Un (1) jour lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur ou de ses grands-parents, soit le jour des funérailles;
- d) Lors de la naissance de son enfant, deux (2) jours consécutifs de congé, le premier de ces jours étant le jour de la naissance;

14.05 Le salarié régulier est payé pour tous les jours de congés prévus ci-haut s'il devait être au travail n'eut été l'évènement ce ou ces jours-là et sa rémunération consiste en son salaire régulier, à l'exclusion du surtemps et des primes pour les heures programmées qu'il aurait normalement travaillées, n'eut été de la survenance de l'évènement pour lequel il s'absente.

14.06 Congé mobile

L'Employeur convient d'accorder aux salariés réguliers un (1) jour de congé mobile par année de calendrier (deux (2) jours à compter du 1er janvier 1986) à être pris au choix des salariés.

La journée mobile non prise est payée par l'Employeur le ou vers le 31 décembre de chaque année.

14.07 Congé sans solde

Le salarié dont la présence est requise chez lui pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, a droit d'obtenir un permis d'absence sans traitement; le salarié doit en faire la demande à l'Employeur et doit énoncer les raisons de son absence.

Si un salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'Employeur il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire.

Le nombre maximum de jours pour ces congés sans solde est fixé à cinq (5) jours par année de calendrier.

ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE

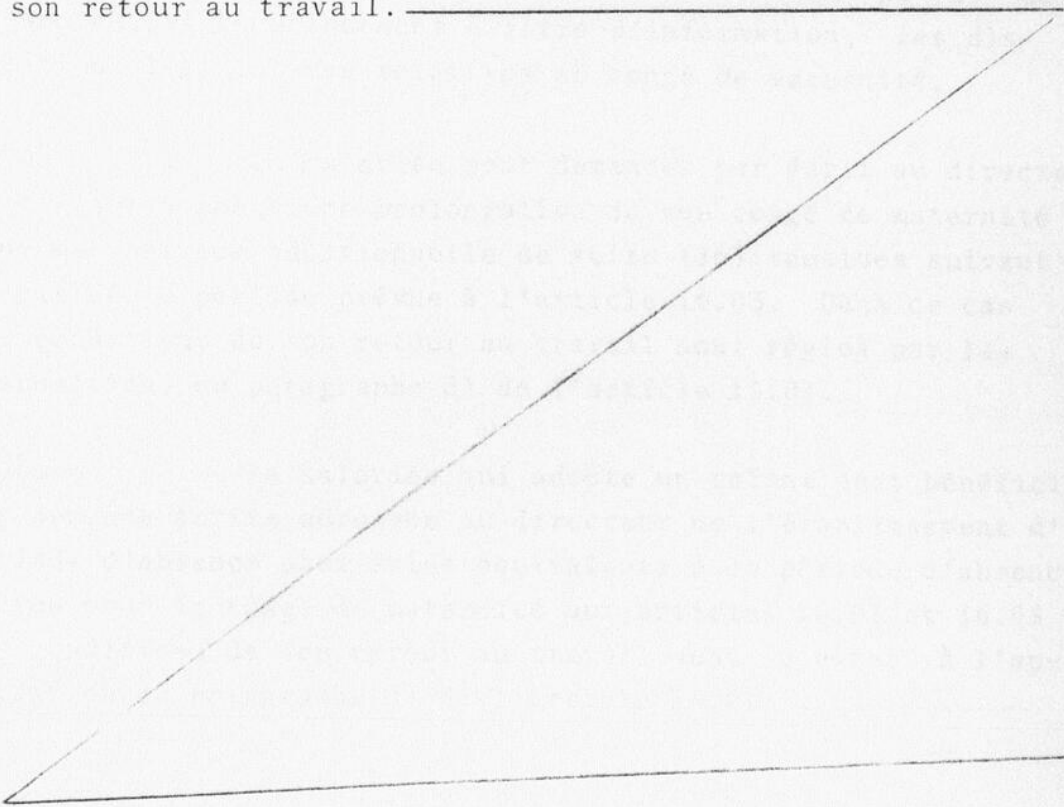
15.01 a) Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans solde si les motifs invoqués sont jugés satisfaisant par l'Employeur et si ce dernier peut raisonnablement se passer des services du salarié pour la période d'absence demandée.

b) Toute demande de permis d'absence sans solde doit être faite par écrit au directeur de l'établissement au moins quatre (4) semaines à l'avance par le salarié concerné.

c) Le directeur de l'établissement donne sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours suivant la demande du salarié.

d) A son retour au travail, le salarié est réinstallé à la même fonction qu'il occupait avant son départ à la condition que cette fonction soit disponible sinon le salarié sera assigné à une fonction alors disponible en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de cette fonction.

Dans chacun des cas le salarié sera rémunéré au taux de salaire de la fonction applicable au moment de son retour au travail. _____



ARTICLE XVI - CONGES DE MATERNITE

16.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, sans perte d'ancienneté, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

16.02 La salariée enceinte doit cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse sur recommandation écrite de son médecin, et elle doit cesser de travailler au cours du septième (7ème) mois de sa grossesse, soit soixante (60) jours avant la date probable de l'accouchement. Cependant, elle peut, sur recommandation écrite de son médecin, et à ses risques, continuer de travailler après le septième (7ème) mois de sa grossesse.

16.03 La salariée doit reprendre son travail après la vingt-quatrième (24ème) semaine suivant le début du congé maternité; cependant, la salariée peut revenir au travail avant la fin dudit congé mais si ce retour devait s'effectuer dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, la salariée devra fournir un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant.

16.04 Nonobstant l'article 22.04 de la présente convention collective, la salariée retrouvera à l'annexe "D" des présentes, et ce uniquement à titre d'information, les dispositions législatives relatives au congé de maternité.

16.05 La salariée peut demander par écrit au directeur de l'établissement une prolongation de son congé de maternité pour une période additionnelle de seize (16) semaines suivant la fin de la période prévue à l'article 16.03. Dans ce cas les conditions de son retour au travail sont régies par les dispositions du paragraphe d) de l'article 15.01.

16.06 La salariée qui adopte un enfant peut bénéficier sur demande écrite adressée au directeur de l'établissement d'une période d'absence sans solde équivalente à la période d'absence prévue pour le congé de maternité aux articles 16.03 et 16.05 et les conditions de son retour au travail sont sujettes à l'application du paragraphe d) de l'article 15.01.

ARTICLE XVII - SECURITE SOCIALE

17.01 Jours de maladie

a) A compter du début de chaque année de calendrier, tout salarié régulier ayant douze (12) mois de service continu bénéficiera de jours-maladie à raison d'un maximum de sept (7) jours par année.

Le salarié ayant moins de douze (12) mois mais plus de trois (3) mois de service continu aura droit à une journée de congé maladie à la suite des trois (3) premiers mois, et ensuite un (1) jour additionnel par mois de service jusqu'à concurrence de sept (7) jours.

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

Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir le directeur ou le gérant de l'établissement avant l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail ou au plus tard une (1) heure après l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail, sauf force majeure.

b) Si le salarié n'utilise pas le maximum de jours-maladie ci-haut mentionnés au cours de chaque année de calendrier, la portion non-utilisée de ces jours de maladie accumulés lui sera payée au taux de salaire applicable à la fin de l'année, le ou avant le 1er février de l'année suivante.

Cependant, le salarié qui n'aura pas utilisé une (1) seule journée maladie durant l'année aura droit au paiement de deux (2) jours additionnels pour un maximum de neuf (9) jours;

Le salarié qui aura utilisé une (1) seule journée maladie aura droit au paiement d'une (1) journée additionnelle pour un maximum de huit (8) jours.

c) Pour avoir droit à un congé maladie, le salarié doit établir qu'il est physiquement incapable de travailler. Si l'absence n'excède pas une (1) journée ouvrable, l'Employeur acceptera une déclaration du salarié établissant la cause de son absence. Dans les autres cas, l'Employeur pourra exiger un certificat médical.

17.02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, en autant qu'il puisse toujours accomplir le travail, ou une fonction équivalente, si son poste est aboli, en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la fonction.

17.03 Assurance collective

L'Employeur s'engage à faire les démarches nécessaires afin que soit mis sur pied dans un délai raisonnable, un régime d'assurance collective pour les salariés réguliers.

Les coûts du régime seront défrayés entre l'Employeur et les salariés dans la proportion suivante à savoir:

Soixante pour cent (60%) des coûts de la prime seront payés par l'Employeur, et quarante pour cent (40%) des coûts par le salarié.

Le régime d'assurance comprendra entre autre les éléments suivants:

Un régime d'assurance-vie pour le salarié et ses dépendants;

Un régime d'assurance-invalidité à court et long terme payable après la première journée en cas d'accident, après la huitième journée en cas de maladie et ce pour une durée de vingt-six (26) semaines ou jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans selon le régime applicable.

L'Employeur informe le délégué d'Union et l'assistant délégué de toutes modifications et/ou modalités d'applications avant sa mise en vigueur. _____

ARTICLE XVIII - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

18.01 L'Employeur convient de prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés pendant les heures de travail; l'Union et les salariés s'engagent à collaborer à cet effet.

18.02 Tout salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son départ du travail, reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de Santé et de Sécurité du Travail, jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours programmés suivant un accident survenu au travail. Dans le cas des salariés réguliers, ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé-maladie.

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.

18.03 Comité de santé et sécurité

a) Dans l'établissement, un comité de santé et sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés réguliers désignés par l'Union. Les noms des membres du comité seront affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment, si la situation l'exige.

Les réunions de ce comité se font durant les heures de travail sans perte de salaire régulier pour les salariés membres du comité et qui participent auxdites réunions.

b) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité si l'Employeur décide d'appliquer lesdites recommandations.

c) Le comité de santé et sécurité

1. fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;

ARTICLE XIX - SALAIRES

19.01 Les classifications et les échelles de salaires apparaissent à l'annexe "A" des présentes.

19.02 a) Le salarié régulier progresse dans l'échelle salariale de sa classification à sa date d'anniversaire dans l'entreprise, en fonction de son ancienneté.

b) Le salarié embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progressées normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

19.03 Lorsqu'un salarié est promu à une classification supérieure à la sienne, il reçoit le taux de salaire prévu à cette classification qui lui garantit une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur.

19.04 Tout salarié tenu d'exécuter de façon continue pour plus d'une (1) journée une fonction régie par la présente convention et située dans une classification comportant une échelle salariale supérieure à la sienne, reçoit un taux de salaire prévu à cette classification qui lui garantit une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur.

19.05 En principe, le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque le jeudi de chaque deux (2) semaines. Si le jeudi est un jour férié, la paie est distribuée le mercredi.

19.06 Sur le chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire. _____

ARTICLE XX - BONI ET ESCOMPTE

20.01

Boni de Noël

L'Employeur convient d'accorder un boni de Noël selon les critères suivants:

Quarante dollars (40,00 \$) aux salariés à temps partiel et aux salariés réguliers de moins d'un (1) an d'ancienneté;

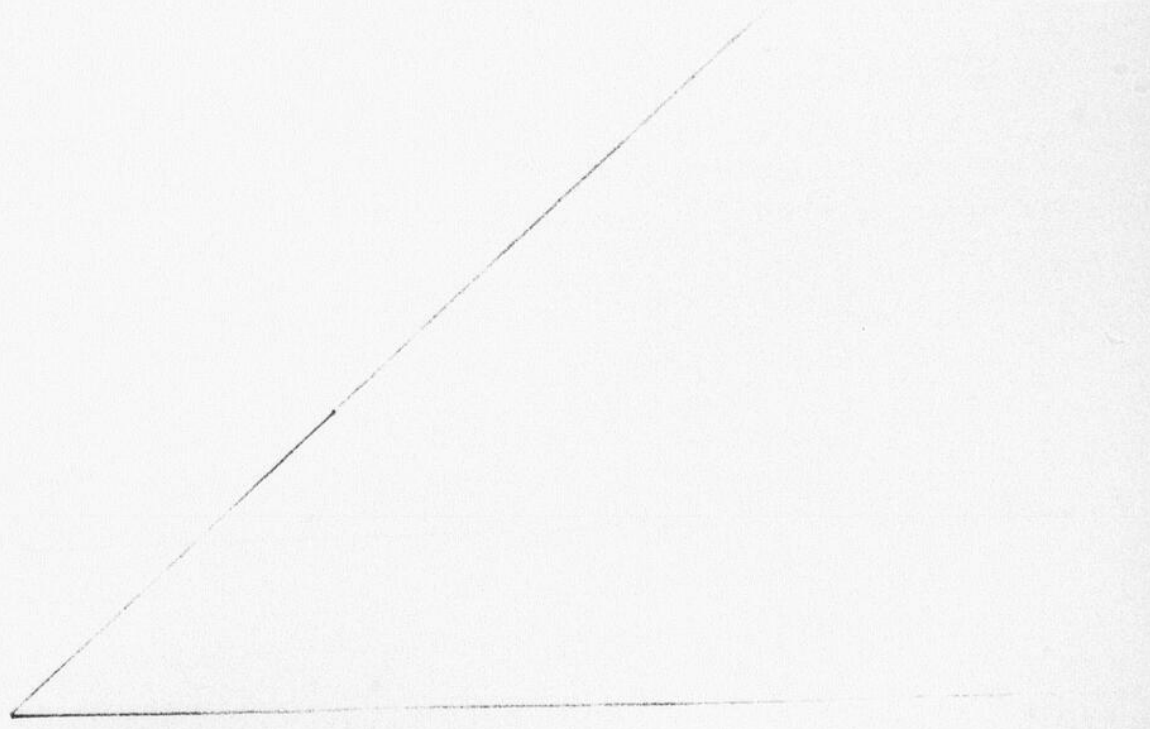
Quatre-vingts dollars (80,00 \$) aux salariés réguliers de plus d'un (1) an d'ancienneté.

Ce boni de Noël est payable sur la paie précédant le 25 décembre.

20.02

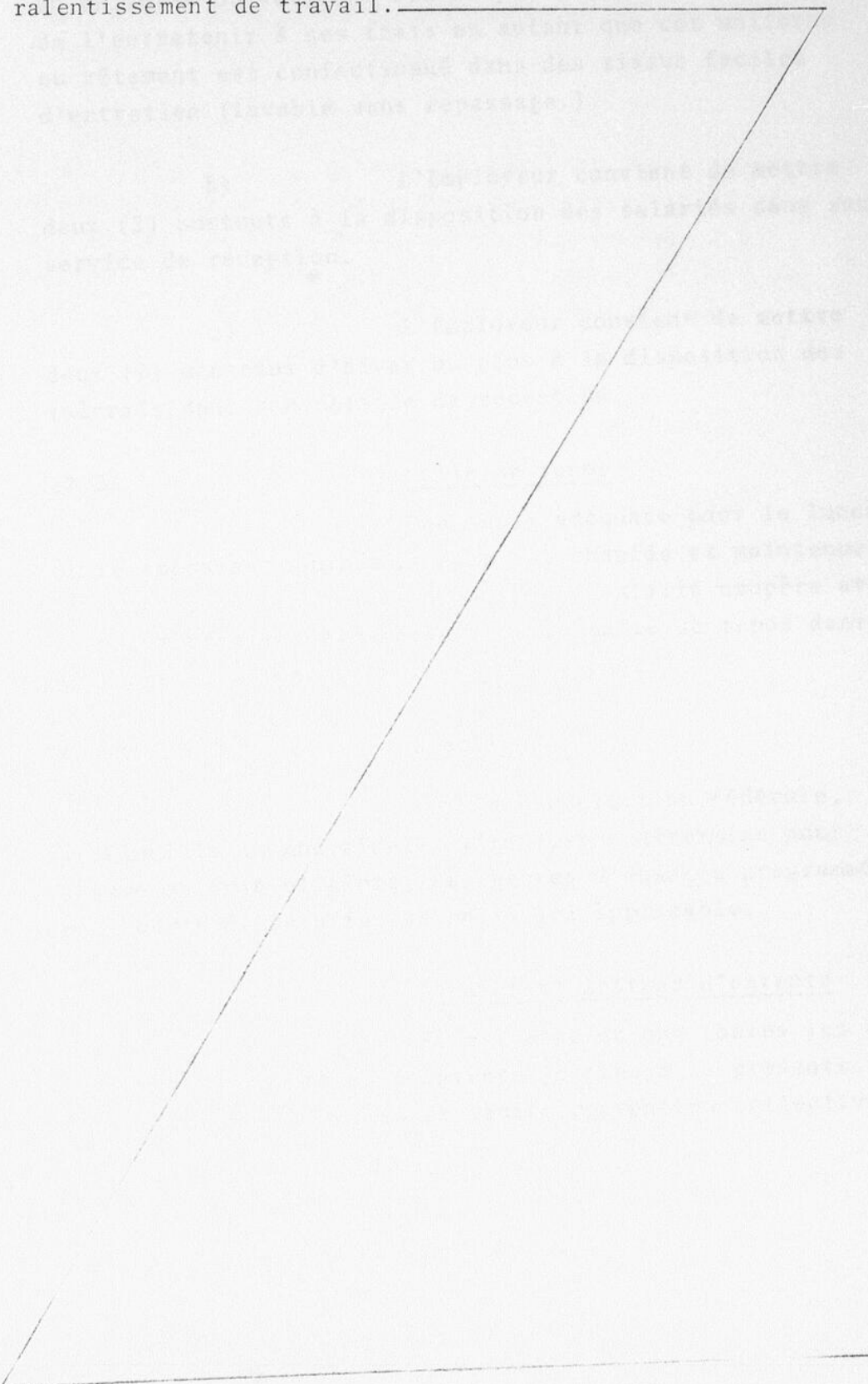
Escompte

Un escompte de vingt pour cent (20%) est offert aux salariés sur le prix de détail suggéré sur certaines marchandises dans l'établissement lorsque l'achat est fait strictement pour leur usage personnel. _____



ARTICLE XXI - GREVE ET CONTRE-GREVE

21.01 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage ni d'autre arrêt ou ralentissement de travail.



ARTICLE XXII - CLAUSES GENERALES

22.01 a) Uniformes

Les uniformes et vêtements requis par l'Employeur sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur. Cependant, le salarié requis de porter un uniforme ou vêtement fourni par l'Employeur est tenu de l'entretenir à ses frais en autant que cet uniforme ou vêtement est confectionné dans des tissus faciles d'entretien (lavable sans repassage.)

b) L'Employeur convient de mettre deux (2) surtouts à la disposition des salariés dans son service de réception.

c) L'Employeur convient de mettre deux (2) manteaux d'hiver ou plus à la disposition des salariés dans son service de réception.

22.02 Salle de repos

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

22.03 Elections

Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine pour chaque salarié éligible, ses heures d'absence programmées, sans perte de salaire, selon la loi applicable.

22.04 Annexes et lettres d'entente

Il est entendu que toutes les annexes et toutes les lettres d'entente jointes à la présente convention font parties de ladite convention collective.

ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre 1987 inclusivement.

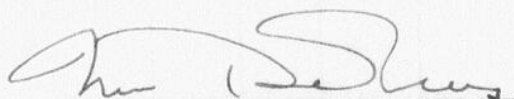
23.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties soit du droit de grève ou de contre-grève.

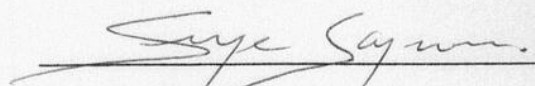
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,

ce *1er* ième jour du mois de *Mars* 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION







ANNEXE " A "

ECHELLES SALARIALES COMMIS REGULIER

	1er janvier 1985	1er janvier 1986	1er janvier 1987
Début	200,00 \$	210,00 \$	215,00 \$
6 mois	215,00 \$	225,00 \$	235,00 \$
12 mois	230,00 \$	240,00 \$	250,00 \$
24 mois	250,00 \$	260,00 \$	270,00 \$
36 mois	258,00 \$	275,00 \$	290,00 \$

ANNEXE "A" (Suite)

LISTE DES SALARIES ET TAUX DE SALAIRES

	1er janvier 1985		1er janvier 1986		1er janvier 1987
GAGNON SERGE	300,00	(300,00)	315,00	(315,00)	327,00
BARRY RAYMOND	258,00	(258,00)	275,00	(275,00)	290,00
DAIGNEAULT JASMINE	300,00	(300,00)	315,00	(315,00)	327,00
SIROIS RONALD	250,00	(258,00)	275,00	(275,00)	290,00
WILLIAM ANDRE	230,00	(250,00)	260,00	(275,00)	290,00
LAFRENIERE GUY	230,00	(250,00)	260,00	(275,00)	290,00
MASSE HUBERT	230,00	(250,00)	260,00	(275,00)	290,00
PICCINI LYNE	230,00	(250,00)	260,00	(275,00)	290,00
THERIAULT LUCIEN	230,00	(250,00)	260,00	(275,00)	290,00

* Note: Ces taux de salaires seront payables uniquement si les salariés sont encore au service de l'Employeur aux dates prévues ci-haut.

* Note: Les taux de salaires apparaissant entre parenthèse seront payables aux salariés au cours des années, le tout en fonction de leur ancienneté.

ECHELLES DE SALAIRES COMMIS SENIOR

	1er janvier 1985	1er janvier 1986	1er janvier 1987
DEBUT	230,00	235,00	242,00
6 mois	250,00	257,00	267,00
12 mois	270,00	277,00	287,00
24 mois	290,00	297,00	307,00
36 mois	310,00	317,00	337,00

LISTE DES SALARIES ET TAUX DE SALAIRES APPLICABLES

THERIAULT JACQUES	370,00	376,00	382,00
-------------------	--------	--------	--------

* Note: Ces taux de salaires seront payables uniquement si les salariés sont encore au service de l'Employeur aux dates prévues ci-haut.

Il est convenu que...

L'employeur, à l'instar de ses salariés...

connaissance et à l'exercice de ses fonctions...

les droits réservés de la collectivité...

distribution, notamment en matière de...

le salaire, le congé, l'état civil, les congés...

relations politiques, la langue, l'origine...

nationalité de la collectivité...

Il y a discrimination lorsque...

des motifs de race, de sexe, de religion, de...

de droit.

ANNEXE "B"

CONDITIONS DE TRAVAIL
POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

L'Employeur, l'Union et les salariés ont droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale.

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

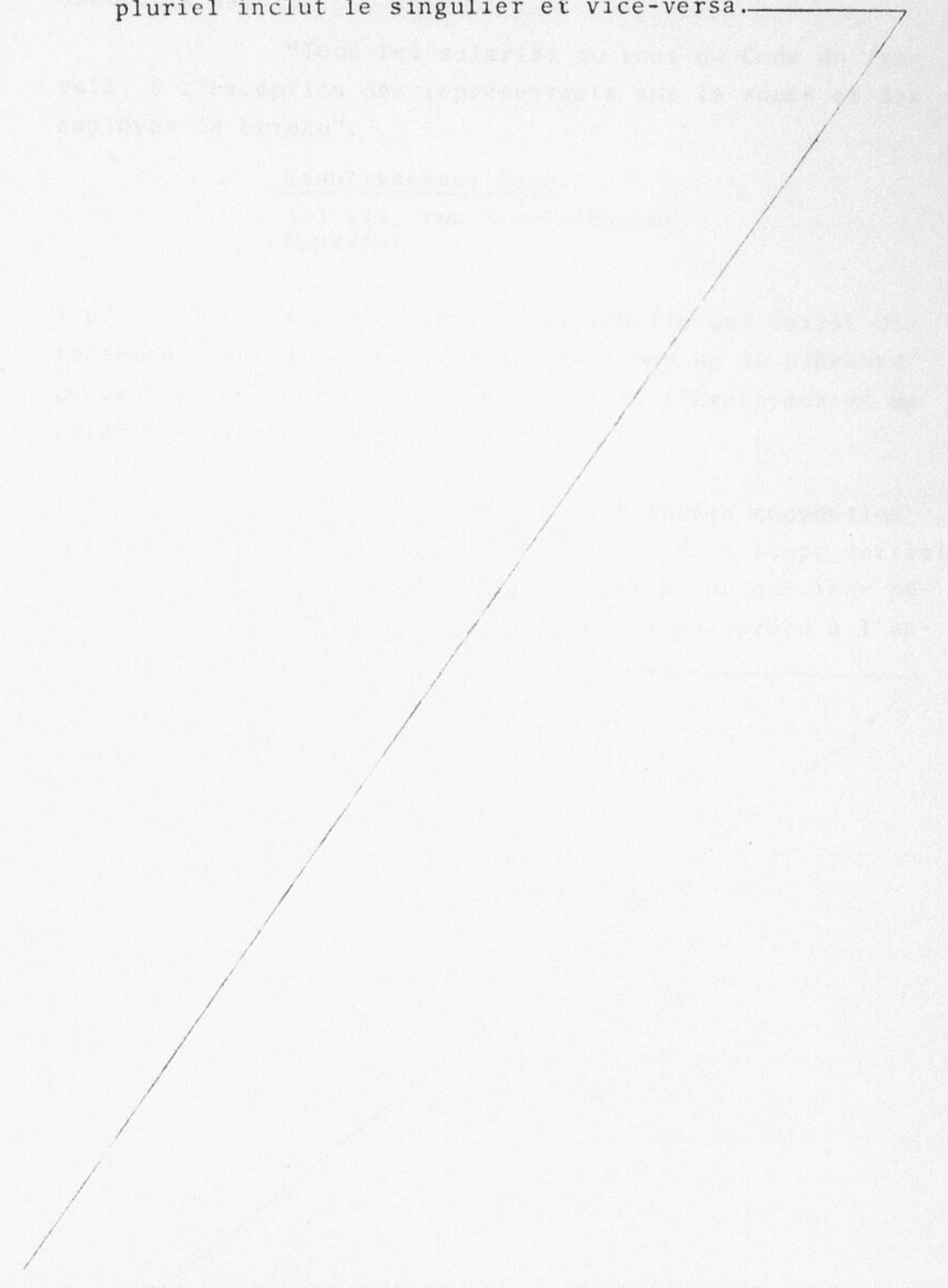
Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités exigées de bonne foi pour remplir une fonction est réputée non-discrimatoire.

DEFINITIONS ET INTERPRETATIONS DES TERMES

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

- a) Salarié: Tout salarié régi par la présente convention collective.
- b) Salarié régulier: Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et dont la semaine régulière de travail est telle que stipulée à l'article 9.01.
- c) Salarié à temps partiel: Tout salarié dont les conditions de travail apparaissent à l'annexe B) des présentes rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et dont la semaine de travail est moindre que celle du salarié régulier.
- d) Etablissement: L'établissement visé par la requête en accréditation.
- e) Promotion: Désigne, suite à un affichage, l'accession d'un salarié à une classification comportant un taux de salaire plus élevé que l'ancien.
- f) Rétrogradation: Désigne la mutation d'un salarié d'une classification à une autre comportant un taux de salaire moindre que son ancien taux.
- g) Jour: A moins de stipulation contraire, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.
- h) Jour ouvrable: Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés fériés stipulés en 13.01.
- i) Conjoint: Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec, ou par le fait pour ces personnes de vivre ensemble maritalement et de résider ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et qu'elles sont publiquement représentées comme conjoints.

NOTES

- a) Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.
 - b) A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.
- 

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

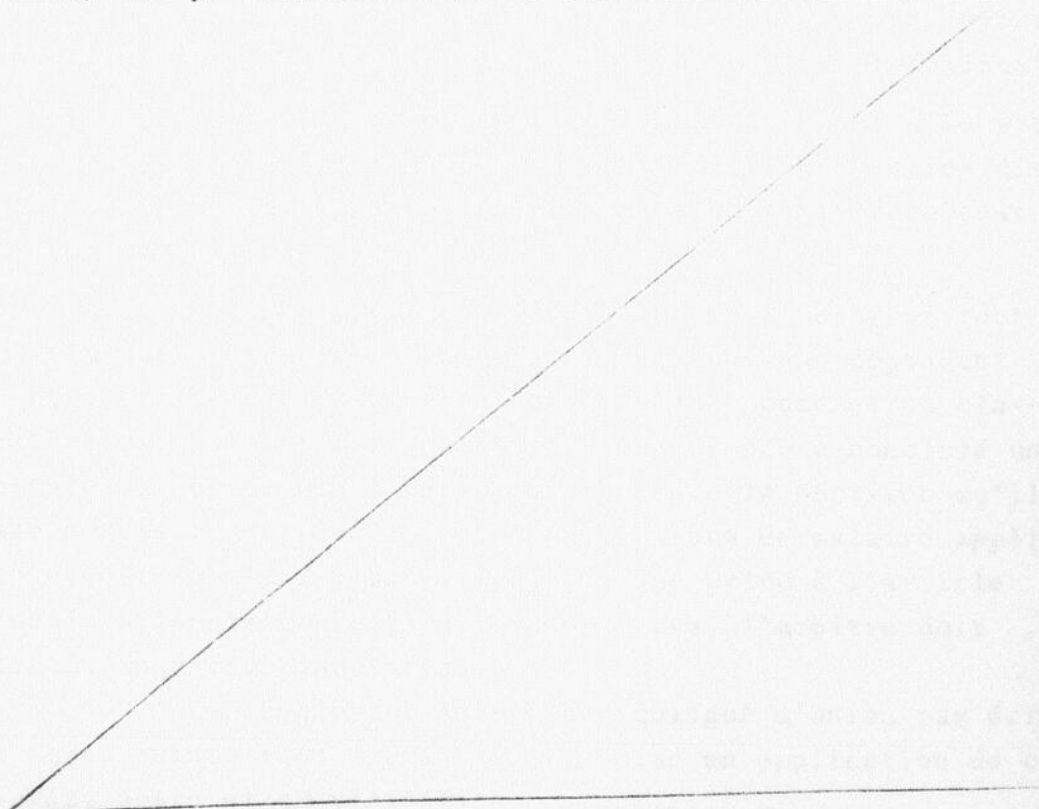
"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des représentants sur la route et des employés de bureau".

Etablissement visé:

353 est, rue Ste-Catherine
Montréal.

1.02 Aucune entente individuelle qui serait directement contraire avec les dispositions de la présente convention ne pourra être conclue entre l'Employeur et un salarié de l'unité de négociation.

1.03 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux salariés à temps partiel, que ces derniers soient en période d'essai ou que leur période d'essai soit terminée, sauf ce qui est prévu à l'annexe B) des présentes. _____



ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Sous réserve des dispositions de cette convention, l'Union reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'administrer ses affaires et de diriger son personnel. Ces droits comprennent entre autre:

- a) Le droit de diriger et d'administrer ses opérations;
- b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations;
- c) Le droit de faire et d'appliquer des règlements concernant le travail, les heures de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et des règlements visant à protéger les salariés, l'établissement et les équipements;
- d) Le droit d'embaucher, diriger, mettre à pied, promouvoir, transférer et classier ses salariés;
- e) Le droit de prendre et d'appliquer pour cause juste des décisions en matière de congédiement, suspension ou autre mesure disciplinaire;
- f) Le droit d'innover, changer et améliorer les méthodes et facilités de travail.

2.02 L'Employeur doit utiliser ses droits en conformité avec les autres dispositions de la convention collective.

Les droits de la direction sont sujet à la procédure de grief s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils résultent en mesures disciplinaires.

2.03 L'Employeur se réserve le droit de créer tout nouveau poste et/ou classification. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un poste et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et le litige, quant au taux de salaire applicable, est soumis à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 8 de la présente convention. Dans ce cas, l'arbitre doit être un ingénieur industriel.

L'Employeur informe le délégué d'Union par écrit, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouveau poste et/ou classification. _____

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

3.01 Tout employé doit comme condition de son emploi faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.

3.02 Tout employé doit au moment de son embauchage signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter de sa première paye.

3.03 a) Tout employé doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur sa première paye hebdomadaire après une période de trente (30) jours suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.

b) L'Employeur s'engage à faire signer la carte d'adhésion et d'autorisation de retenues syndicales pour chacun des nouveaux salariés au moment de leur embauchage et d'en adresser copie au bureau de l'Union en même temps que le rapport de cotisations.

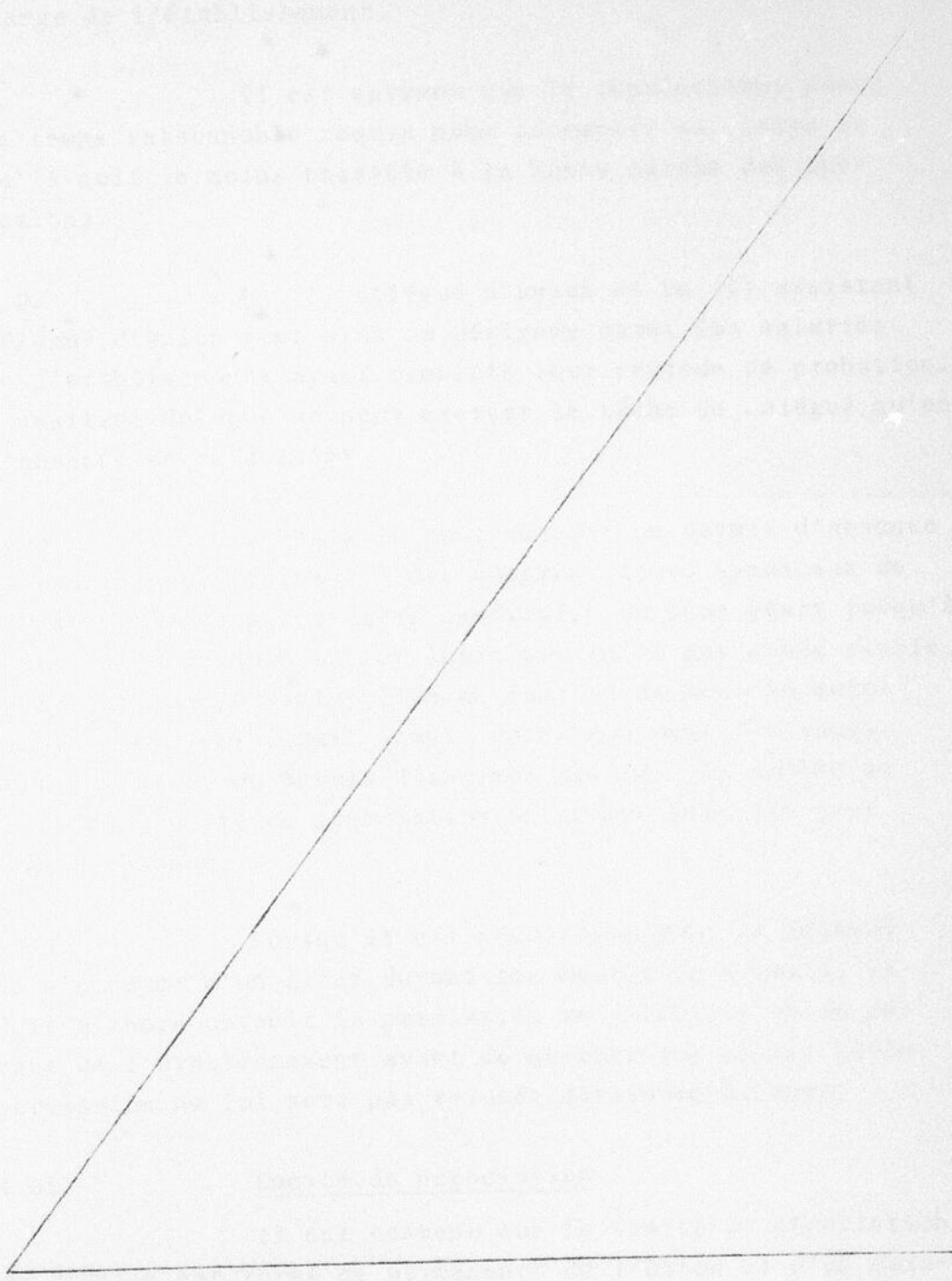
3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au Secrétaire-trésorier de l'Union le vingt et unième jour (21ème) suivant le mois où le prélèvement a été fait.

Un spécimen dudit rapport de contributions syndicales apparaît à l'Annexe "C" de la convention collective.

3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses représentants et de l'indemniser pour toute réclamation ou action prise contre ce ou ces derniers, et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

3.06 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février.

3.07 L'Employeur n'est pas forcé de congédier un salarié expulsé ou suspendu de l'Union pour une raison autre que le non-paiement des cotisations syndicales.——



ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

4.01 En principe un représentant, par exception deux (2), représentants accrédités de l'Union ont accès à l'établissement durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la convention sont observés. Le représentant doit d'abord aviser le directeur de l'établissement de sa présence, ou s'il est absent à la personne en charge de l'établissement.

Il est entendu que le représentant prend le temps raisonnable requis pour accomplir sa visite et qu'il nuit le moins possible à la bonne marche des opérations.

4.02 Un (1) délégué d'union et un (1) assistant délégué d'Union sont élus ou désignés parmi les salariés de l'établissement ayant complété leur période de probation. L'assistant délégué ne peut exercer la tâche de délégué qu'en l'absence de ce dernier.

4.03 Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans paie pour assister à des congrès, cours syndicaux de l'Union ou autres activités syndicales du même genre jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables par année civile. En autant que possible, l'Union fait sa demande au moins trente (30) jours, mais jamais moins que sept (7) jours, avant le début du permis d'absence désiré. Le nombre de salariés d'unité de négociation se limite à un (1) pour chaque absence.

4.04 Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué de s'occuper d'un grief durant les heures de travail, il doit d'abord obtenir la permission du directeur ou du gérant de l'établissement avant de quitter son poste; cette permission ne lui sera pas refusée déraisonnablement.

4.05 Comité de négociation

Il est convenu que le comité de négociation de l'Union est formé de permanents de l'Union et d'un maximum d'un (1) membre de l'Union. Ce membre du comité de négociation de l'Union à l'emploi de l'Employeur est libéré et ne subit pas de perte de salaire régulier pour le temps accordé aux séances de négociation ou conciliation tenues entre les deux (2) parties.

4.06 Les délégués d'Union et le membre du comité de négociation ne subissent aucune discrimination en raison de leur fonction syndicale.

4.07 a) Le directeur ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union au cours de premiers jours de son emploi.

b) Le nom du délégué d'Union ainsi que l'assistant délégué d'Union sont remis à l'Employeur par écrit, dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention et cette liste est tenue à jour.

4.08 L'Employeur convient de mettre à la disposition de l'Union un espace raisonnable sur le tableau d'affichage afin d'afficher les avis de convocation intéressant ses membres. Une copie de ces avis doit être remise au directeur de l'établissement avant l'affichage. Pour tout autre genre d'avis, l'Union doit les soumettre au directeur de l'établissement pour autorisation avant l'affichage.

4.09 L'Employeur et l'Union s'engagent à défrayer à part égale les coûts de location de salle pour fins de négociation de la convention collective.

4.10 Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, local 502, pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement pourvu que:

- a) la tenue du vote n'interrompe pas la bonne marche des affaires et le travail des salariés;
- b) la tenue du vote soit d'une durée maximale d'un (1) jour par an;
- c) qu'il n'y ait ni propagande, ni controverse;
- d) que l'Employeur reçoive un avis d'au moins trente (30) jours avant la tenue dudit vote.

ARTICLE V - ANCIENNETE

5.01 a) Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié signifie la durée de service continu accumulé depuis la date de son dernier embauchage, conformément aux dispositions du présent article.

b) Sauf disposition contraire, l'ancienneté d'un salarié se maintient durant une absence autorisée par l'Employeur ou prévue dans la convention collective.

c) Pour acquérir le droit d'ancienneté, le salarié doit avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours travaillées.

Après entente entre l'Union et l'Employeur, la période de probation pourrait être prolongée jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45) jours travaillés additionnels.

d) Durant la période de probation, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, les salariés jouissent de tous les droits et privilèges prévus à la présente annexe, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, ils ne peuvent être congédiés en tout temps pendant cette période de probation sans recours à la procédure de griefs.

e) Ce droit d'ancienneté est utilisé dans les cas suivants entre salarié à temps partiel seulement:

- i) dans les cas de mise à pied;
- ii) dans le cas d'une ouverture de poste vacant régulier, le salarié à temps partiel pourra alors postuler selon les dispositions de la convention collective.

5.02 Tout salarié perd ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service et est considéré comme ayant terminé son emploi, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé selon la procédure de grief et/ou d'arbitrage;

5.02 c) A défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied. A moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union.

d) S'il est mis à pied pour une période excédant six (6) mois;

e) S'il est absent pour maladie ou accident excluant accident de travail pour une période excédant douze (12) mois;

f) S'il est absent pour un accident de travail pour une période excédant vingt-quatre (24) mois; cependant avant l'expiration de ladite période l'Employeur et l'Union peuvent s'entendre afin de prolonger cette période après étude de la situation du salarié impliqué.

g) S'il s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêchés d'avertir;

h) S'il ne revient pas à son travail à la date prévue suite à une absence autorisée par la présente convention à moins de fournir par écrit à l'Employeur une justification satisfaisante de son absence.

5.03 Dans les cas de réduction de personnel, un salarié visé par une mise à pied peut utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié possédant le moins d'ancienneté dans une classification égale ou inférieure en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche qu'il devra accomplir. S'il déplace dans une classification inférieure il reçoit le taux de salaire applicable compte tenu de sa nouvelle classification.

5.04 L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur, en autant que le salarié puisse satisfaire aux exigences normales de la fonction.

5.05 Dans les cas de poste nouveau ou vacant que l'Employeur entend combler, les dispositions suivantes s'appliquent:

a) Le poste est affiché sur le tableau d'affichage durant sept (7) jours ouvrables, à l'intention des salariés de l'unité de négociation qui ont terminé leur période de probation;

b) L'avis d'affichage indique entre autre:

Le titre du poste, sa nature, sa classification et la date d'affichage.

5.06 a) Eligibilité

Tout salarié qui a terminé sa période de probation et pour qui l'obtention d'une fonction constitue une promotion ou une mutation peut se porter candidat en apposant son nom et sa signature dans l'espace réservé à cet effet sur l'avis d'affichage.

b) Le délégué syndical peut à la demande d'un salarié absent à cause de maladie ou en vacances annuelles, ou en congé de maternité, postuler pour ce dernier à la condition que le salarié pour qui il postule puisse s'il est choisi commencer à travailler dès que l'Employeur le requiert.

5.07 a) Sauf dans le cas du poste de commis-sénior, l'Employeur accorde la fonction au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont postulés et qui possèdent les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction convoitée.

5.07 a) Cependant, lorsque parmi les candidats qui ont postulés plusieurs d'entre eux rencontrent les exigences prévues au paragraphe précédent de façon relativement égale, l'Employeur accorde le poste au salarié possédant le plus d'ancienneté.

Dans le cas du poste de commis-sénior, l'Employeur accorde la fonction au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats qui ont postulés et qui possèdent le plus de qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction convoitée.

5.07 b) Si le salarié le désire, il pourra demander les raisons pour lesquelles il n'a pas obtenu la fonction. L'Employeur devra lui fournir par écrit les raisons dans les plus brefs délais.

5.08 Avis de sélection

Dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent le dernier jour de l'affichage, l'Employeur doit afficher sa décision quant à son choix pendant cinq (5) jours ouvrables.

L'avis indiquera:

- 1- la fonction comblée;
 - 2- la personne choisie;
 - 3- son ancienneté;
 - 4- sa date d'entrée en fonction dans son nouveau poste;
- Une copie de l'avis est remise au délégué.

5.09 Le salarié qui, conformément aux dispositions de la présente convention, est promu, est assujetti à une période d'essai maximum de vingt-cinq (25) jours de travail.

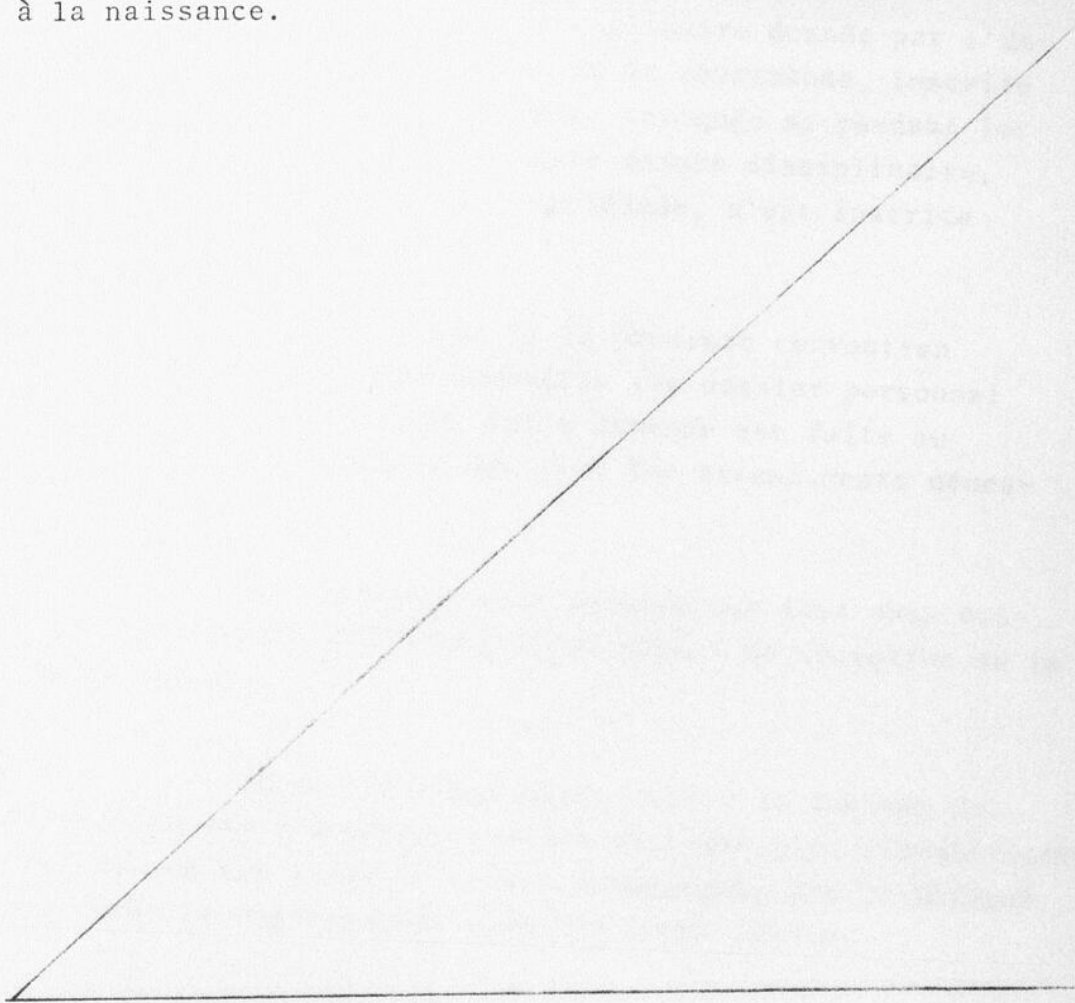
(suite 5.09)

Durant cette période d'essai le salarié peut lui-même ou l'Employeur peut le retourner à son ancienne fonction ou, si celle-ci n'est plus disponible, à une fonction équivalente que son ancienneté et ses qualifications lui permettent d'occuper.

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

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

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



ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SECURITE D'EMPLOI

6.01 Lorsqu'il y a lieu d'avertir un salarié officiellement, le directeur de l'établissement ou son représentant peut le faire soit verbalement, en présence du délégué-d'Union ou de l'assistant délégué-d'Union soit par écrit. Dans les cas d'avis écrit, copie est remise immédiatement au salarié en cause et une autre est remise au délégué d'Union. Dans un cas de suspension ou de congédiement, une autre copie est mise à la poste par courrier recommandé, certifié ou spécial à l'Union et ce, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la remise au salarié.

6.02 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est suspendu ou congédié, sans que la procédure établie en 6.01 n'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 suspension ou de congédiement pour cause grave. Dans le cas d'un congédiement, les raisons sont consignées dans l'avis remis au salarié.

6.03 a) Aucune mesure disciplinaire donnée par l'Employeur, incluant l'avertissement ou la réprimande, inscrite au dossier d'un salarié ne peut être invoquée si pendant les neuf (9) mois suivants, aucune autre mesure disciplinaire, incluant l'avertissement ou la réprimande, n'est inscrite au dossier de ce même salarié.

 Pour la durée de la présente convention collective, un salarié peut consulter son dossier personnel deux (2) fois par année. Une telle demande est faite au directeur de l'établissement qui fait les arrangements nécessaires.

 b) La signature d'un salarié sur tout avis disciplinaire ne serait constituée qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.04 Aucun interrogatoire, fait à la demande de l'Employeur ou par l'Employeur, n'est autorisé dans l'établissement sans que le ou les salariés soient accompagnés par le délégué d'Union et/ou le représentant syndical comme témoin;

(suite 6.04)

si aucun d'eux n'est présent sur les lieux le salarié peut demander d'être accompagné par un autre salarié de l'établissement comme témoin. Le salarié impliqué peut demander auxdites personnes de se retirer.

6.05 Aucune perquisition faite par l'Employeur ou à sa demande n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans sa présence et celle d'un témoin de son choix présent sur les lieux au moment de la perquisition.

6.06 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

6.07 L'avis prévu à 6.01 doit être remis au salarié concerné et au délégué d'Union dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a connaissance des faits écrits dans cet avis. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il doit remettre cet avis dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le retour du travail du salarié. Si cet avis est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

6.08 La rétrogradation d'un salarié est faite de la façon suivante:

Il est avisé par écrit de ladite mesure et est classé à la classification immédiatement inférieure à celle où il se trouve, pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche et il reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

6.09 Toute personne exclue de l'unité de négociation peut effectuer du travail normalement effectué par des salariés de l'unité de négociation, mais en aucun temps ce travail ne sera la cause directe d'une réduction d'heures de travail ou d'une mise à pied pour les salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEF

7.01 L'Employeur ou l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective, le tout conformément aux dispositions de cet article.

7.02 Première étape

Tout salarié accompagné de son délégué, s'il le désire, soumet son grief verbalement au gérant de l'établissement, dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée ou la connaissance des faits donnant lieu au grief. Le gérant de l'établissement rend sa réponse verbalement dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape

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 grief doit être soumis par écrit au directeur de l'établissement dans les quinze (15) jours suivant la réponse du gérant de l'établissement ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le directeur de l'établissement rend sa réponse par écrit, dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.04 Dans les cas de suspension ou de congédiement, le grief peut être soumis par l'Union directement à la deuxième étape et ce, dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée ou la connaissance des faits donnant lieu au grief.

Dans les cas de griefs de nature collective, l'Union peut également soumettre un grief par écrit directement à la deuxième étape et ce, dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée ou la connaissance des faits donnant lieu au grief.

7.05 Si les parties le jugent nécessaire, une réunion des parties peut avoir lieu en présence si on le désire, des personnes intéressées.

7.06 Les délais-limites spécifiés ci-dessus peuvent être modifiés par une entente écrite des deux parties.

7.07 Toute correspondance entre l'Employeur et l'Union concernant la procédure de grief et d'arbitrage doit être faite par courrier recommandé, courrier certifié ou courrier spécial.

7.08 L'Employeur, et l'Union, dans les cas de griefs qui la concerne directement peuvent soumettre des griefs par écrit à compter de la deuxième étape et ce, dans un délai de quinze (15) jours suivant l'arrivée ou la connaissance des faits donnant lieu au grief. L'Employeur s'adresse dans ce cas directement à l'Union.

7.09 Lorsque le salarié est absent pour cause de maladie, vacances annuelles, ou en congé de maternité, le délégué-syndical peut soumettre un grief à compter de la première étape au lieu et place du salarié concerné par ledit grief.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 a) Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de grief, 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 deuxième étape de la procédure de grief.

b) L'arbitre unique est choisi par les représentants de l'Union et de l'Employeur; advenant qu'ils ne puissent s'entendre, l'un ou l'autre peut alors demander au Ministère du Travail d'en désigner un d'office. Une copie de cet écrit doit être transmise simultanément à l'autre partie.

8.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier quelque disposition de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de prendre quelque décision qui entre en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention.

8.03 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler et/ou modifier toute décision de l'Employeur, et la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties en cause.

8.04 Les honoraires et dépenses de l'arbitre unique sont partagés à parts égales entre l'Employeur et l'Union. _____

ARTICLE XIX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) Le salarié à temps partiel travaille des périodes quotidiennes de trois (3) heures minimum et de dix (10) heures maximum.

b) Un jour de congé est prévu dans la semaine normale de travail.

c) Dans les cas de disponibilité de travail à temps partiel, il est entendu que les salariés à temps partiel indiquent leur disponibilité de travail sur une liste prévue à cet effet.

d) Les heures de travail disponibles pour les salariés à temps partiel sont programmées selon l'ancienneté de façon à procurer au salarié disponible et ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures disponibles par jour, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

e) Les salariés qui ne seront pas programmés pour travailler le soir, ne seront pas programmés pour terminer leur journée normale de travail plus tard que dix-huit heures trente (18h30).

f) Lorsque l'établissement n'est pas ouvert le soir, les salariés ne seront pas programmés pour terminer leur journée normale de travail plus tard que dix-huit heures trente (18h30).

9.02 Dans tous les cas, le programme d'heures normales de travail quotidien doit prévoir des heures de travail consécutives à l'exception des périodes de repas.

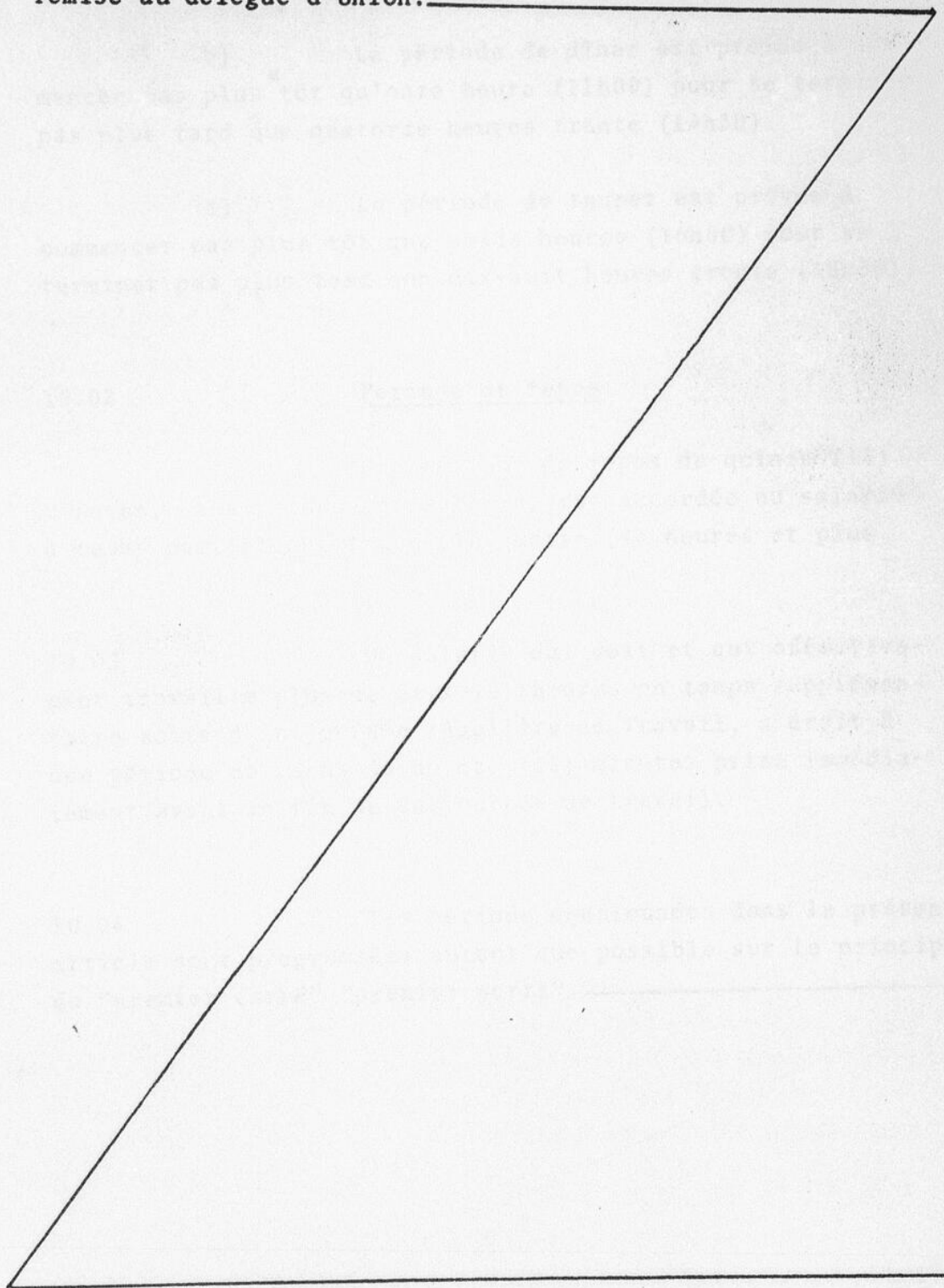
9.03 L'embauche des salariés à temps partiel ne doit pas être la cause de réduction des heures régulières de la semaine normale de travail des salariés réguliers.

9.04 Chaque salarié est responsable de l'exactitude des entrées sur sa carte de présence et ne doit pas poinçonner la carte de présence d'un autre salarié.

Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler et l'heure à laquelle il finit son travail.

9.05 Une programmation de travail est affichée sur le tableau d'affichage avant midi (12h00) le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés pour la semaine suivante.

Aucun changement n'est apporté à cette programmation plus tard que vendredi de chaque semaine à l'exception de cas d'urgence. Une copie de la programmation est remise au délégué d'Union.



ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 a) Périodes de repas

Le salarié à temps partiel qui travaille plus de cinq (5) heures consécutives a droit à une (1) heure sans paie pour le dîner et à une (1) heure sans paie pour le souper s'il travaille le soir.

b) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt qu'onze heure (11h00) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures trente (14h30).

c) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que seize heures (16h00) pour se terminer pas plus tard que dix-huit heures trente (18h30).

10.02 Période de repos

Une période de repos de quinze (15) minutes, sans retenue de salaire, est accordée au salarié à temps partiel qui travaille quatre (4) heures et plus.

10.03 Un salarié qui doit et qui effectivement travaille plus de deux (2) heures en temps supplémentaire suite à sa journée régulière de travail, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes prise immédiatement avant la fin de sa journée de travail.

10.04 Les période mentionnées dans le présent article sont programmées autant que possible sur le principe du "premier entré" "premier sorti". _____

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 a) Toutes les heures fournies en excédent des heures hebdomadaires normales telles que prévues à l'article 9.01 des salariés à temps partiel sont rémunérées au taux régulier majoré de moitié.

b) Les salariés ont droit au taux régulier majoré de moitié pour toutes les heures fournies après dix (10) heures consécutives de travail, les jeudi et vendredi, et au taux régulier majoré de moitié les autres jours de travail pour les heures fournies après huit (8) heures consécutives de travail.

En aucun cas, il n'y a duplication du temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

11.02 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux double.

11.03 Un salarié rappelé au travail en dehors de son programme de travail et alors qu'il a quitté l'établissement de l'Employeur reçoit le paiement d'au moins trois (3) heures au taux de surtemps qui s'applique. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement le programme normal de travail du salarié.

11.04 Le salarié qui travaille durant l'un des congés fériés prévus à la présente convention sera rémunéré selon l'une ou l'autre des alternatives suivantes au choix du salarié:

a) Lorsque l'établissement n'est pas ouvert à la clientèle, il sera payé pour le congé férié au taux prévu à l'article 13.01 et pour sa journée de travail au taux régulier majoré de moitié;

b) Lorsque l'établissement n'est pas ouvert à la clientèle, il sera payé pour sa journée de travail au taux régulier majoré de moitié et prendra une journée de congé compensatoire à une date autre fixée après entente avec l'Employeur;

c) Dans les cas de congés fériés durant lesquels l'établissement est ouvert à la clientèle, le salarié conserve le choix des paragraphes a) ou b) sauf qu'il sera rémunéré au taux régulier pour sa journée de travail.

11.05 Tout travail supplémentaire est payé au salarié à la période de paie suivant celle où le travail a été effectué.

11.06 Le temps supplémentaire est volontaire à condition qu'il y ait assez d'employés dans l'établissement qui consentent à faire le temps requis, et qui sont capables d'effectuer le travail concerné. Si le volontariat ne rencontre pas les besoins de l'Employeur, celui-ci assignera le temps supplémentaire en commençant par les employés dans l'établissement qui ont le moins d'ancienneté et qui sont capables d'effectuer le travail concerné.

ARTICLE XII - VACANCES ANNUELLES

12.01 Le 1er mai est la date qui sert de date de référence pour calculer le nombre de semaines de vacances ou de jours de vacances auxquels un salarié a droit et qui doivent être pris au cours des douze (12) mois qui suivent cette date.

12.02 Quantum

a) Les salariés à temps partiel qui ont moins d'un (1) an de service au 1er mai de l'année ont droit à un (1) jour de vacance par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours rémunérés au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné dans l'année de référence.

b) Les salariés à temps partiel ayant entre un (1) an et cinq (5) ans de service au 1er mai de l'année ont droit à deux (2) semaines consécutives de vacances rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné dans l'année de référence.

c) Les salariés à temps partiel ayant entre cinq (5) ans et dix (10) ans de service au 1er mai de l'année ont droit à trois (3) semaines de vacances, dont deux (2) semaines consécutives rémunérées au taux de six pour cent (6%) du salaire brut gagné dans l'année de référence.

d) Les salariés à temps partiel ayant entre dix (10) ans et vingt (20) ans de service au 1er mai de l'année ont droit à quatre (4) semaines de vacances, dont trois (3) semaines consécutives rémunérées au taux de huit pour cent (8%) du salaire brut gagné dans l'année de référence.

e) Les salariés à temps partiel ayant vingt (20) ans et plus de service au 1er mai de l'année ont droit à cinq (5) semaines de vacances, dont trois (3) semaines consécutives rémunérées au taux de dix pour cent (10%) du salaire brut gagné dans l'année de référence.

12.03 a) L'Employeur accorde aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er mai au 15 août; 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, et ce après entente avec l'Employeur.

b) Les salariés choisissent leurs vacances par ordre d'ancienneté.

c) Les salariés réguliers choisissent leurs vacances séparément des salariés à temps partiel.

d) L'Employeur dresse une liste de vacances auxquelles les salariés de l'établissement ont droit, et affiche ladite liste au plus tard le 1er avril de chaque année.

Dans le cours du mois d'avril, les salariés de l'établissement signifient à l'Employeur leur choix quant à la prise des vacances. La liste définitive contenant les dates de vacances de chaque salarié est affichée au plus tard le 1er mai de chaque année.

e) Il est entendu que la prise de vacances s'établit après entente avec l'Employeur, compte tenu des besoins de la production. S'il y a conflit entre salariés dans l'établissement, l'ancienneté prévaut.

12.04 Le salarié qui contracte un mariage aura préférence cette année-là pour le choix de ses vacances en autant qu'il indique son choix sur la programmation de vacances avant le 15 avril.

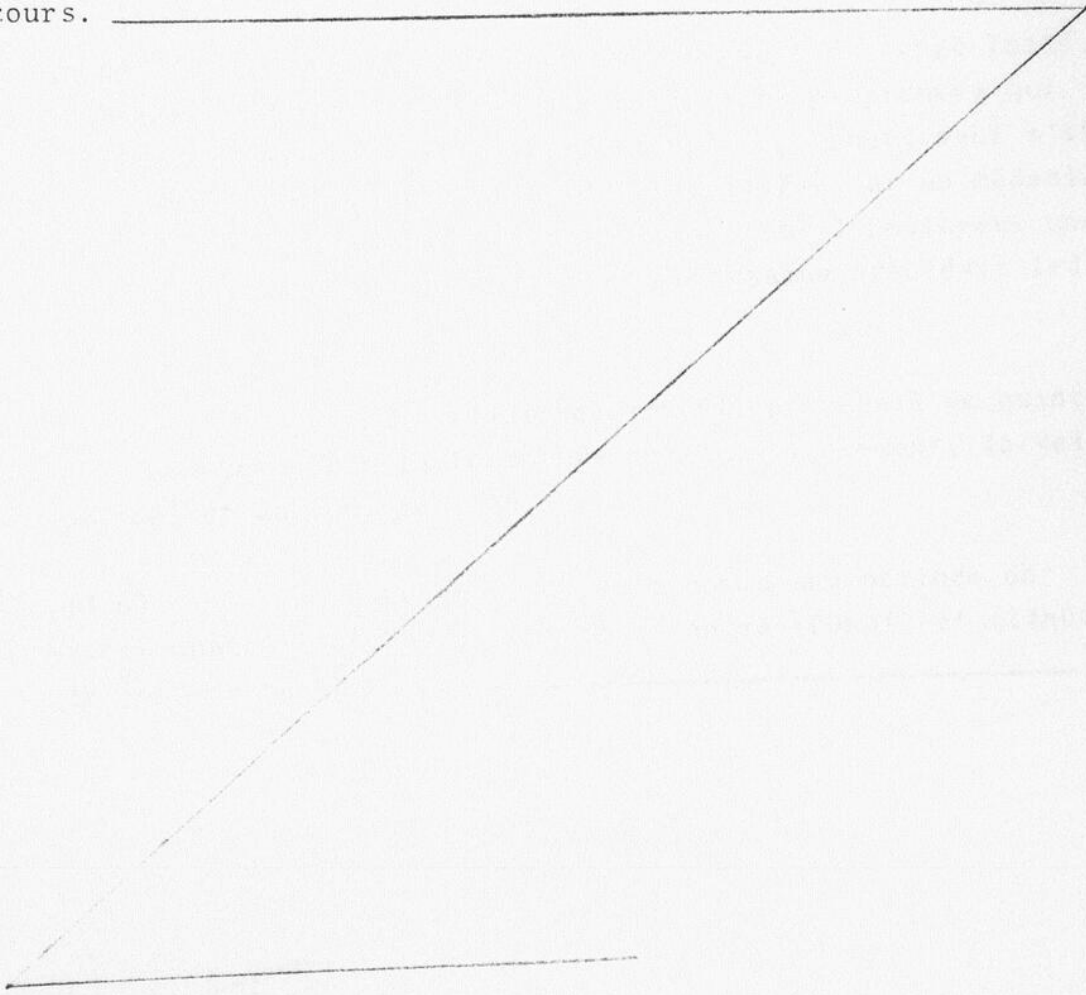
12.05 Les vacances sont obligatoires et ne sont pas cumulatives.

12.06 Tout salarié a comme congé hebdomadaire le samedi précédant sa période de vacances.

12.07 a) Le chèque pour le paiement de vacances de chaque salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.

b) Au moment du départ pour ses vacances, si un salarié n'a pas reçu son chèque pour le paiement de ses vacances, l'Employeur lui remet le montant qu'il aurait normalement reçu. Ce paiement constitue une avance et le salarié doit signer une formule autorisant l'Employeur à retenir le montant versé sur les chèques à lui être remis.

12.08 Les salariés quittant le service de l'Employeur ont droit au paiement du salaire de vacances qui leur est dû au moment de leur départ. Ce montant est calculé du 1er mai à la date de leur départ, basé sur leurs années de service à ce moment là, d'après quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%) ou dix pour cent (10%) de leurs gains tel qu'applicable depuis le 1er mai de l'année en cours.



ARTICLE XIII - CONGES FERIES

13.01 a) Tout salarié aura droit aux congés payés suivants:

Le Jour de l'An;
Le lendemain du Jour de l'An;
Le Lundi de Pâques;
La fête de Dollard;
La fête nationale des Québécois;
La fête du Canada;
La fête du Travail;
L'Action de Grâce;
Noël;
Le lendemain de Noël;
L'Anniversaire de naissance du salarié;

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

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

13.02 Pour avoir droit au paiement du congé férié, le salarié doit avoir travaillé sa journée programmée qui précède et celle qui suit immédiatement le congé, sauf s'il est absent pour maladie ou accident certifié par un médecin, ou s'il a reçu du représentant autorisé par l'Employeur une autorisation pour s'absenter dans la semaine précédant ledit congé.

13.03 Aucun salarié ne travaille au-delà de quinze (15) minutes après la fermeture de l'établissement, la veille de Noël et du Jour de l'An.

13.04 Le congé se définit comme une période de vingt-quatre (24) heures comprises entre (00h01) et (24h00) le jour du congé.

ARTICLE XIV - CONGES SPECIAUX

14.01 Congés de deuil et autres

Tout salarié à temps partiel a droit à un permis d'absence dans les cas suivants:

- a) Cinq (5) jours consécutifs lors du décès de son conjoint ou de son enfant, le premier de ces jours étant le jour du décès;
- b) Trois (3) jours consécutifs lors du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, le premier de ces jours étant le jour du décès;
- c) Un (1) jour lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur ou de ses grands-parents, soit le jour des funérailles;
- d) Lors de la naissance de son enfant, deux (2) jours consécutifs de congé, le premier de ces jours étant le jour de la naissance;
- e) Le salarié à temps partiel est payé pour les heures programmées le jour de congé prévu ci-haut s'il devait être au travail n'eut été de l'évènement ce ou ces jours là.

14.02 Congés sans solde

Le salarié dont la présence est requise chez lui pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, a droit d'obtenir un permis d'absence sans traitement; le salarié doit en faire la demande à l'Employeur et doit énoncer les raisons de son absence.

Si un salarié est dans l'impossibilité d'aviser au préalable l'Employeur il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire.

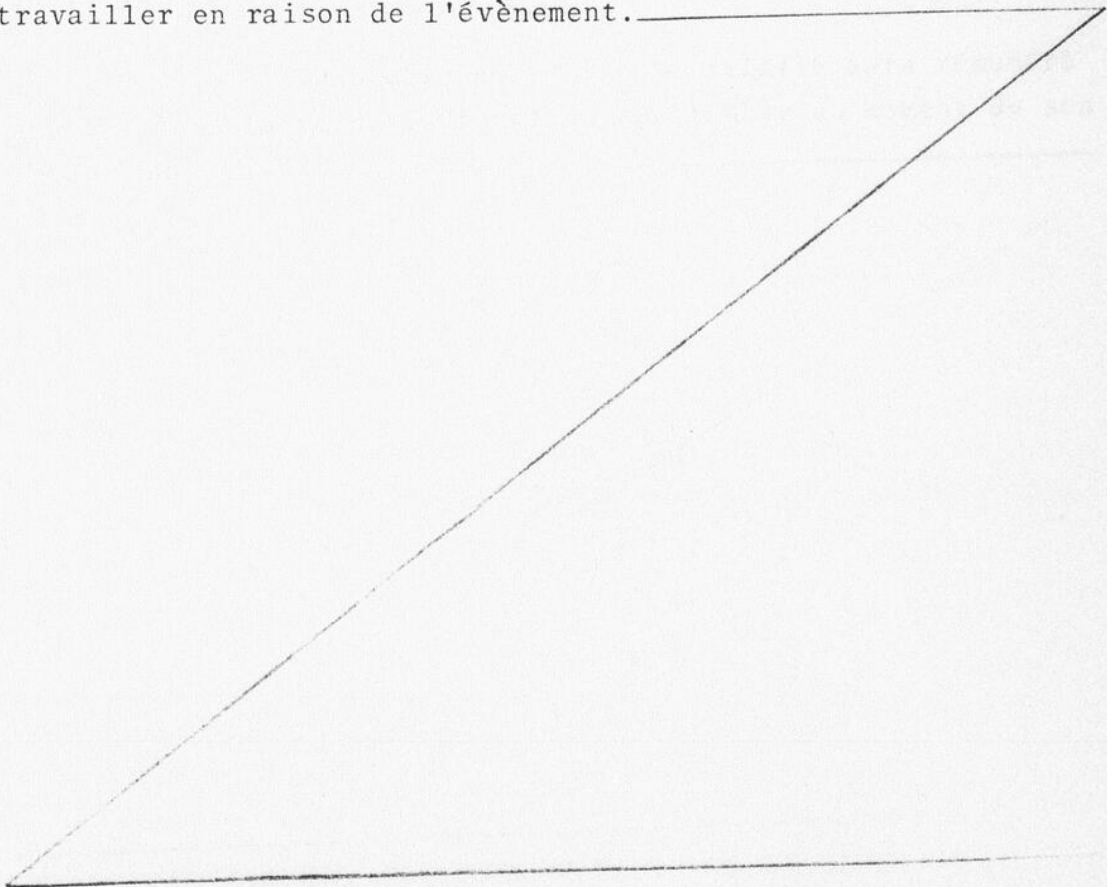
Le nombre maximum de jours pour ces congés sans solde est fixé à cinq (5) jours par année de calendrier.

14.03 Lorsqu'un salarié est appelé à servir ou sert comme jury, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales et cela par paiement hebdomadaire. Il est entendu que le salarié doit fournir des preuves de ce qu'il a reçu comme juré.

14.04 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit fournir la preuve que le temps perdu a été strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen dans cette matière.

14.05 Dans le cas où l'Employeur est impliqué dans une cause devant une Cour de Justice et qu'il requiert, par subpoena, qu'un salarié comparaisse comme témoin, ce dernier reçoit son salaire normal pour toutes les heures perdues à cause de ce service.

14.06 Dans les cas prévus aux articles 14.03 et 14.05 le salarié à temps partiel reçoit paiement seulement pour les heures programmées et qu'il n'a pu travailler en raison de l'évènement.



ARTICLE XV - PERMIS D'ABSENCE SANS SOLDE

15.01 a) Un salarié peut obtenir un permis d'absence sans solde si les motifs invoqués sont jugés satisfaisants par l'Employeur et si ce dernier peut raisonnablement se passer des services du salarié pour la période d'absence demandée.

Le salarié à temps partiel devra démontrer que les motifs sur lesquels il fonde sa demande sont dus à des circonstances hors de son contrôle.

b) Toute demande de permis d'absence sans solde doit être faite par écrit, au directeur de l'établissement au moins quatre (4) semaines à l'avance par le salarié concerné ou dans les meilleurs délais si les circonstances rendent impossible la demande écrite dans les délais ci-haut mentionnés.

c) Le directeur de l'établissement donne sa réponse par écrit, dans les quinze (15) jours suivant la demande du salarié.

d) A son retour au travail, le salarié est réinstallé à la même fonction qu'il occupait avant son départ à la condition que cette fonction soit disponible sinon le salarié sera assigné à une fonction alors disponible en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de cette fonction.

Dans chacun des cas le salarié sera rémunéré au taux de salaire de la fonction applicable au moment de son retour au travail. _____

ARTICLE XVI - CONGES DE MATERNITE

16.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, sans perte d'ancienneté, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

16.02 La salariée enceinte doit cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse sur recommandation écrite de son médecin, et elle doit cesser de travailler au cours du septième (7ème) mois de sa grossesse, soit soixante (60) jours avant la date probable de l'accouchement. Cependant, elle peut, sur recommandation écrite de son médecin, et à ses risques, continuer de travailler après le septième (7ème) mois de sa grossesse.

16.03 La salariée doit reprendre son travail après la vingt-quatrième (24ème) semaine suivant le début du congé maternité; cependant, la salariée peut revenir au travail avant la fin dudit congé mais si ce retour devait s'effectuer dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, la salariée devra fournir un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant.

16.04 Nonobstant l'article 22.04 de la présente convention collective, la salariée retrouvera à l'annexe "D" des présentes, et ce uniquement à titre d'information, les dispositions législatives relatives au congé de maternité.

16.05 La salariée peut demander par écrit au directeur de l'établissement une prolongation de son congé de maternité pour une période additionnelle de seize (16) semaines suivant la fin de la période prévue à l'article 16.03.

Dans ce cas les conditions de son retour au travail son régies par les dispositions du paragraphe d) de l'article 15.01.

16.06 La salariée qui adopte un enfant peut bénéficier sur demande écrite adressée au directeur de l'établissement d'une période d'absence sans solde équivalente à la période d'absence prévue pour le congé de maternité en 16.03 et 16.05, et les conditions de son retour au travail sont sujettes à l'application du paragraphe d) de l'article 15.01.

ARTICLE XVII - SECURITE SOCIALE

17.01 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, en autant qu'il puisse toujours accomplir le travail, ou une fonction équivalente, si son poste est aboli, en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la fonction.

ARTICLE XVIII - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

18.01 L'Employeur convient de prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et la santé des salariés pendant les heures de travail; l'Union et les salariés s'engagent à collaborer à cet effet.

18.02 Tout salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son départ du travail, reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'Employeur doit payer au salarié accidenté, l'indemnité prévue par la Commission de Santé et de Sécurité du Travail, jusqu'à concurrence des cinq (5) premiers jours programmés suivant un accident survenu au travail. Dans le cas des salariés réguliers, ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé-maladie.

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.

18.03 Comité de santé et sécurité

a) Dans l'établissement, un comité de santé et sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés réguliers désignés par l'Union. Les noms des membres du comité seront affichés au babillard.

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment, si la situation l'exige.

Les réunions de ce comité se font durant les heures de travail sans perte de salaire régulier pour les salariés membre du comité et qui participent auxdites réunions.

b) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité si l'Employeur décide d'appliquer lesdites recommandations.

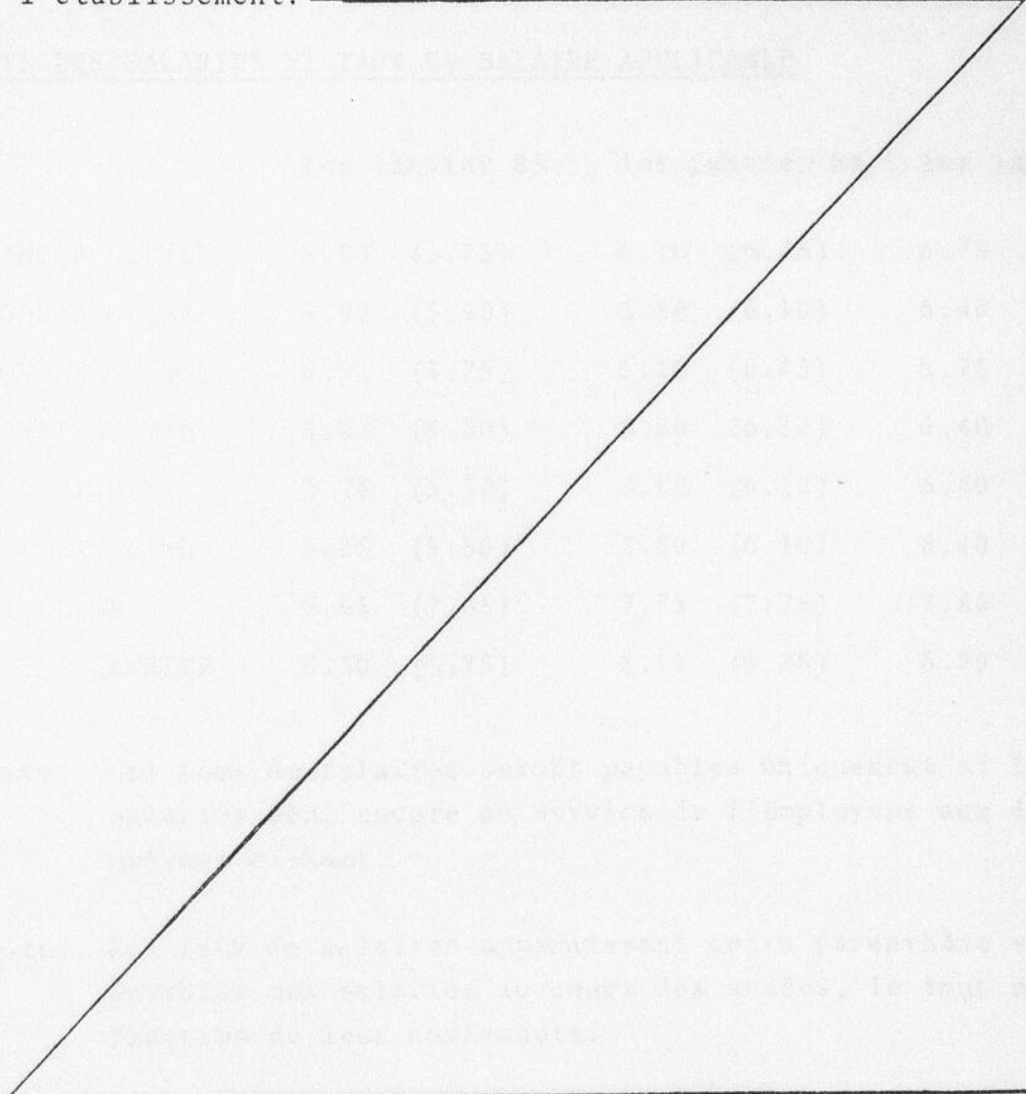
c) Le comité de santé et sécurité

1. fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;

(suite 18.03 c)

2. étudie 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, en autant que cesdites inspections ne nuisent pas à la bonne marche des opérations;
5. fait un compte rendu de toute réunion dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

d) L'Employeur informe le comité de santé et sécurité aussitôt que possible, et ce en fonction de la gravité de l'évènement, de tout accident de travail dans l'établissement.



ARTICLE XIX - SALAIRES

19.01 Les classifications et les échelles de salaires apparaissent à la clause 19.02.

19.02 Echelle salariale des commis à temps partiel

	1er janvier 85	1er janvier 86	1er janvier 87
DEBUT	4.95	5.15	5.35
6 mois	5.25	5.40	5.70
12 mois	5.50	5.80	6.15
24 mois	5.75	6.10	6.40
36 mois	6.00	6.25	6.75

LISTE DES SALAIRES ET TAUX DE SALAIRE APPLICABLE

	1er janvier 85		1er janvier 86		1er janvier 87	
BELANGER SYLVIE	5.50	(5.75)	6.10	(6.25)	6.75	(6.75)
BILODEAU MICHEL	4.95	(5.50)	5.80	(6.10)	6.40	(6.75)
DUPONT FRANCINE	5.50	(5.75)	6.10	(6.25)	6.75	(6.75)
LECOURT SYLVIE	5.25	(5.50)	5.80	(6.10)	6.40	(6.75)
MOREL MICHEL	5.25	(5.50)	5.80	(6.10)	6.40	(6.75)
PARENTEAU LINE	5.25	(5.50)	5.80	(6.10)	6.40	(6.75)
PAUZE LISE	7.65	(7.65)	7.75	(7.75)	7.85	(7.85)
POULIOT GINETTE	5.50	(5.75)	6.10	(6.25)	6.75	(6.75)

* Note: Ces taux de salaires seront payables uniquement si les salariés sont encore au service de l'Employeur aux dates prévues ci-haut.

* Note: Les taux de salaires apparaissant entre parenthèse seront payables aux salariés au cours des années, le tout en fonction de leur ancienneté.

19.03 a) Le salarié à temps partiel progresse dans l'échelle salariale de sa classification à sa date d'anniversaire dans l'entreprise, en fonction de son ancienneté.

b) Le salarié embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification voit ses augmentations progressées normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

19.04 Lorsqu'un salarié est promu à une classification supérieure à la sienne, il reçoit le taux de salaire prévu à cette classification qui lui garantit une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur.

19.05 Tout salarié tenu d'exécuter de façon continue pour plus d'une (1) journée une fonction régie par la présente convention et située dans une classification comportant une échelle salariale supérieure à la sienne, reçoit un taux de salaire prévue à cette classification qui lui garantit une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur.

19.06 En principe, le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque le jeudi de chaque deux (2) semaine. Si le jeudi est un jour férié, la paie est distribuée le mercredi.

19.07 Sur le chèque de paie, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

ARTICLE XX - BONI ET ESCOMPTE

20.01 Boni de Noël

L'Employeur convient d'accorder un boni de Noël selon les critères suivants:

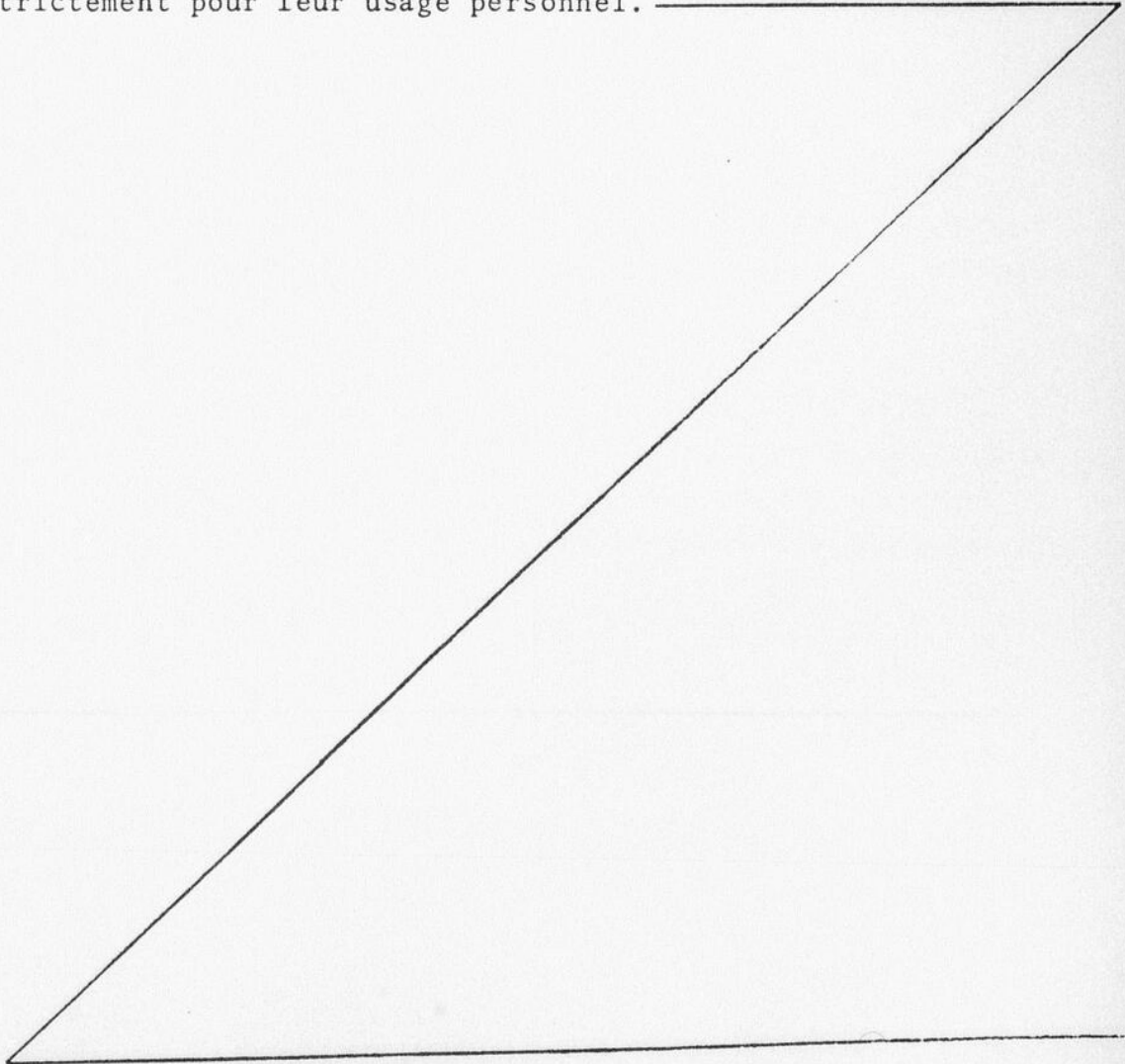
Quarante dollars (40,00 \$) aux salariés à temps partiel et aux salariés réguliers de moins d'un (1) an d'ancienneté;

Quatre-vingts dollars (80,00 \$) aux salariés réguliers de plus d'un (1) an d'ancienneté.

Ce boni de Noël est payable sur la paie précédant le 25 décembre.

20.02 Escompte

Un escompte de vingt pour cent (20%) est offert aux salariés sur le prix de détail suggéré sur certaines marchandises dans l'établissement lorsque l'achat est fait strictement pour leur usage personnel.



ARTICLE XXI - GREVE ET CONTRE-GREVE

21.01 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage ni d'autre arrêt ou ralentissement de travail.

ARTICLE XXII - CLAUSES GENERALES

22.01 a) Uniformes

Les uniformes et vêtements requis par l'Employeur sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur. Cependant, le salarié requis de porter un uniforme ou vêtement fourni par l'Employeur est tenu de l'entretenir à ses frais en autant que cet uniforme ou vêtement est confectionné dans des tissus faciles d'entretien (lavable sans repassage.)

b) L'Employeur convient de mettre deux (2) surtouts à la disposition des salariés dans son service de réception.

c) L'Employeur convient de mettre deux (2) manteaux d'hiver ou plus à la disposition des salariés dans son service de réception.

22.02 Salle de repos

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

22.03 Elections

Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine pour chaque salarié éligible, ses heures d'absence programmées, sans perte de salaire, selon la loi applicable.

22.04 Annexes et lettres d'entente

Il est entendu que toutes les annexes et toutes les lettres d'entente jointes à la présente convention font parties de ladite convention collective.

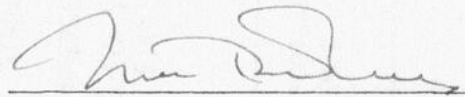
ARTICLE XXIII - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 décembre inclusivement.

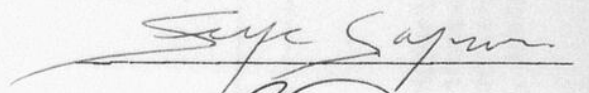

23.02 Durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties soit du droit de grève ou de contre-grève.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,
ce *1er* jour du mois de *Mars* 1985.

POUR L'EMPLOYEUR



POUR L'UNION

PROJET DE CONVENTION

ANNEXE «C» - FORMULES DE RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

EMPLOYEUR / ID.	RT. 21		PÉRIODE DE DÉDUCTION / PAGE. 1
*****		****RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES	*****
* Adresse:	*	A L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE - LOCAL 502	*DU / /84 AU / /84 *
* Tél.:	*	1010, Ste-Catherine est, Suite 510/Montréal - Qué.	*****
*****		H2L 2G3 - Tél.: 514* 845-4101	COTIS.HEBD.REG. /PART.
			DROIT.INIT.REG. /PART.
/ /84			

NUMÉRO ASSUR.SOC.	NOM DU MEMBRE	DATE DE	DATE	DATE	STAT.	**COTS-REGUL ET COT-D'AVANCE**					NOUVEAU DROITS D'INIT.	TOTAL.	RMRK
		NAISSAN	EMBAUCH	CESSATION		SEM.1	SEM.2	SEM.3	SEM.4	SEM.5			
		J.M.A.	J.M.A.	J.M.A.									
.
.
.
.
.
.
.
.
.
.

TOTAL RÉGULIER:....

TOTAL PARTIEL:....

TOTAL LOCATION:....

TOTAUX:\$.

IMPORTANT

1. Nouveaux salariés. Ajouter au bas du rapport/collecter droits-entrée/mois d'avance selon feuillet d'instruction/joindre applications-membres/signées.
2. Arrérages...s'il y a lieu collecter pour salariés-réguliers seulement
3. Changements. Rapporter chang. nom, adr, statut, maladie, cessation etc. seront mis à date au rapport suivant.

Sous-section 2

DURÉE DU CONGÉ

17. Sous réserve des articles 21 et 22, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité qu'elle détermine mais ne pouvant pas excéder 18 semaines, sauf si à sa demande, l'employeur consent à une période plus longue. Elle peut le répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

18. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période du retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins 2 semaines de congé de maternité après l'accouchement.

19. À partir de la 6^e semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

20. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 17 à compter du début de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

21. Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines.

22. Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Sous-section 1

CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

15. Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur dans les 12 mois qui précèdent la date du début du congé et être à l'emploi de l'employeur le jour précédant l'avis prévu aux articles 24 et 25.

16. Pour les fins de l'article 15, une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

prévue de l'accouchement, son congé de maternité se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

23. La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

Sous-section 3

Avis

24. Au moins 3 semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

Dans le cas prévu au 2^e alinéa de l'article 20, le certificat médical remplace le présent avis.

25. Cet avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

26. En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'accouchement prématuré, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

27. Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

28. Dans les cas et selon les limites prévues aux articles 17, 18, 21, 22 et 23 une salariée peut se présenter au travail après la date mentionnée dans l'avis prévu aux articles 24, 25 et 26 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins deux semaines, l'informant de l'événement survenu si ce n'est pas déjà fait, et de la nouvelle date de son retour au travail.

Sous-section 4

Retour au travail

29. Sous réserve de l'article 18, la salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis visé par la sous-section 3, est présumée avoir démissionné.

30. L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

31. À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

32. La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.

33. Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

34. Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclus la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage.

35. La présente section ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: OMER DE SERRES CANADA INC.

ET: L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 502

COMPTE TENU des dispositions des articles 11.02 et 11.02 de l'annexe "B" de la convention, les parties conviennent qu'advenant une modification à la Loi régissant les heures d'ouverture des établissements commerciaux permettant l'ouverture de l'établissement le dimanche, lesdits articles 11.02 et 11.02 de l'annexe "B" de la présente convention deviennent inapplicables et que les parties s'entendront pour modifier ces articles compte tenu des modifications législatives.

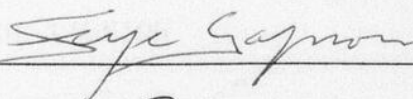
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,

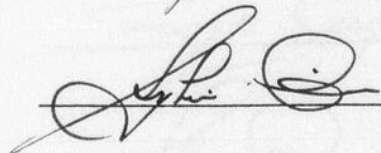
ce ième jour du mois de 1985.

POUR L'EMPLOYEUR



POUR L'UNION





LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

OMER DE SERRES CANADA INC.

ET:

L'UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
local 502

Les parties s'entendent sur ce qui suit:

A compter de la signature des présentes, l'Employeur s'engage à afficher selon la procédure prévue à la convention collective deux (2) postes de commis régulier.

De plus, pendant la durée de la convention collective, sous réserve des besoins de l'opération, l'Employeur tentera de conserver, parmi les salariés couverts par la présente convention, une proportion de salariés réguliers équivalente à cinquante-cinq pour cent (55%) de l'effectif total par rapport à une proportion de salariés à temps partiel équivalente à quarante-cinq pour cent (45%) de l'effectif total.

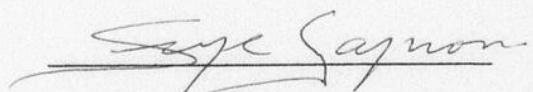
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal,

ce ième jour du mois de 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION







(suite 18.03 c)

2. étudie 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, en autant que ces dites inspections ne nuisent pas à la bonne marche des opérations;

5. fait un compte rendu de toute réunion dont copie est disponible en tout temps pour toute partie intéressée.

d) L'Employeur informe le comité de santé et sécurité aussitôt que possible, et ce en fonction de la gravité de l'évènement, de tout accident de travail dans l'établissement. _____

