NOM

No. 05616-8

6328

C.A.E. 6328 NO.CONV. 56168
AFFIL. 7 NB.EMPL. 22
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 9809 80
PERS.VIS. 5 NO.ACC. M18937001

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 1 0 1 2 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 05616-8

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-18937-01
Date	Signature: 82-09-24	Réception: 82-10-07	**Durée**	Du: 82-08-13	Au: 84-08-11	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	22

Association	Employeur
☐ Déposant Union des employés de Commerce Local 500 U.I.E.C. 1405 Ouest Henri-Bourassa ste100 Montréal,Québec H3M 3B2	☐ Déposant Marché Quevillon,Montemurro Inc. Centre d'Achat Allard Lebel-sur-Quévillon, Québec J0Y 1X0

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant du magasin et de l'employé de bureau.

Région	Activité	Affiliation
08-03	6310(8)	10

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

Union des employés de Commerce
TUAC - UFCW
Affiliée à F.A.T. C.O.I.
C.T.C. F.T.Q.
Att: André Cloutier
185 rue Principale
Rouyn, Québec
J9X 4P9

Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Marché Quevillon Inc. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Paulette David — Date: 82-10-21

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

003 (011)

RECHERCHE

18937-01

5616-8

'82 OCT -7 13 58

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

MARCHÉ QUÉVILLON, MONTEMURRO INC.
ayant sa place d'affaires au
Centre d'Achats Allard
Lebel-sur-Quévillon, Québec
J0Y 1X0

ou ses successeurs,

Ci-après appelé "L'Employeur"

Comme partie d'une part.

ET

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE,
LOCAL 500, T.U.A.C. - U.F.C.W.
1405, boulevard Henri Bourassa
Suite 100
Montréal, Québec
H3M 3B2

ou ses successeurs,

détenant une charte de l'Union
Internationale des Travailleurs
Unis de l'Alimentation et de
Commerce, affiliée à C.T.C.,
F.T.Q. et C.T.A.T.

Ci-après appelée "L'Union"

Comme partie d'autre part.

LA PRÉSENTE CONVENTION ATTESTE CE QUI SUIT:

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
	Reconnaissance des droits et liberté de la personne.....	2
	Interprétation des termes.....	2
	Notes.....	3
I	Reconnaissance et juridiction.....	4
II	Droits de la direction.....	6
III	Adhésion syndicale.....	7
IV	Fonctions syndicales.....	8
V	Ancienneté.....	13
VI	Discipline et sécurité d'emploi.....	20
VII	Procédure de griefs.....	22
VIII	Arbitrage.....	24
IX	Heures de travail.....	25
X	Pause et repas.....	30
XI	Temps supplémentaire.....	32
XII	Salaires.....	34
XIII	Primes et boni.....	36
XIV	Vacances payées.....	37
XV	Congés statutaires.....	40
XVI	Congés sociaux.....	41
XVII	Permis d'absence.....	42
XVIII	Sécurité sociale.....	43
XIX	Santé et sécurité au travail.....	46

TABLE DES MATIÈRES

(suite)

ARTICLE	TITRE	PAGE
XX	Fonctions de juré.....	48
XXI	Clauses générales.....	48
XXII	Durée de la convention.....	49
ANNEXE "A"	Liste des classifications.....	51
ANNEXE "B"	Échelles minimales des taux de salaire - Ancienneté.....	52
ANNEXE "C"	Augmentations de salaire et rétroactivité.....	54

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTÉ DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

Tout salarié a 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.

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

A) Salarié

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

B) Salarié régulier

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, i.e. pour quarante (40) heures de travail par semaine et trente-neuf (39) heures par semaine à compter du 7 août 1983.

C) Salarié à temps partiel

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine et trente-neuf (39) heures par semaine à compter du 7 août 1983.

D) Établissement

Magasin ou marché d'alimentation exploité par l'Employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01 ci-après.

E) Promotion

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

F) Rétrogradation

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

G) Jour

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

H) Jours ouvrables

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

I) Mise à pied (salarié régulier)

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

J) Mise à pied (salarié à temps partiel)

Le salarié à temps partiel pour lequel aucune heure de travail n'est disponible pendant trois (3) semaines complètes consécutives, en raison d'un manque de travail, est considéré en mise à pied à partir du début de la quatrième (4e) semaine sans travail.

NOTES

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

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

B) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.

C) Législation supérieure à la convention

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

D) Il est convenu que seul le texte français de cette convention est considéré comme officiel et la langue de travail officielle est le français pour toute communication parlée et/ou écrite entre l'Employeur et les salariés.

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 A) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec, à savoir: "Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception du gérant du magasin et de l'employé de bureau.

1.01 B) Les départements dont on fait mention dans la présente convention collective sont au nombre de quatre (4) et sont énumérés ci-bas:

i) département des viandes;
ii) département des fruits et légumes;
iii) département de l'épicerie;
iv) département des caisses.

1.02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et but de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci.

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

a) solliciter un salarié durant les heures de travail pour joindre telle autre organisation, ou

b) de réunir les salariés dans un tel but, à leur lieu de travail.

1.04 Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel au magasin, à l'exception du gérant de magasin, du propriétaire et son épouse.

1.05 Sauf dans les cas énumérés plus bas, aucun représentant de fournisseurs ne remplit les étalages dans l'établissement.

Les représentants de la Compagnie Fire Co., ou d'une autre compagnie qui remplacerait Fire Co., les fournisseurs de bière, liqueur et industrie provinciale, peuvent continuer la pratique actuelle. Dans les cas de démonstration d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais ne peuvent remplir les étalages.

1.06 Si l'Employeur est fautif en regard des clauses 1.04 et 1.05, il doit calculer au taux de dix dollars (10,00$) l'heure, toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas, l'on établit un minimum de deux (2) heures. La somme globale est calculée et répartie équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le département où le travail a été accompli.

1.07 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient une infraction aux lois applicables et/ou devient nulle ou sans effet, les parties négocieront l'une ou l'autre des parties de la convention qui peut être ainsi invalidée.

1.08 L'Employeur autorise l'affichage, à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous, d'une carte d'identification de l'Union dans tout l'établissement régi par cette convention.

Les salariés peuvent porter leur bouton d'Union au travail.

1.09 Aucun nouveau contrat à forfait n'est signé par l'Employeur pour du travail qui est présentement accompli par les salariés couverts par cette convention collective, sans être préalablement négocié avec l'Union, à l'exception du lavage de plancher et de l'inventaire.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

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

a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;

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

c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre et discipliner pour cause juste et suffisante;

d) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;

e) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente des marchandises;

f) de choisir les marchandises à vendre, sans égard à la situation syndicale qui peut prévaloir chez les fournisseurs et les livreurs;

g) généralement administrer son entreprise.

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

2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouvel emploi et/ou classification. Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente satisfaisante en négociant, l'Employeur applique la décision qu'il juge nécessaire et la question est renvoyée à l'arbitrage, ainsi que prévu à l'article VIII de la présente convention, pour qu'un arbitre puisse rendre une décision juste en regard de l'application de ce nouvel emploi.

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés, doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

ARTICLE III - ADHÉSION SYNDICALE

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

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

3.03 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 cotisation.

3.03 C) La période d'initiation de l'Union, définie en "A", n'a pas pour effet d'éliminer et/ou remplacer la période de probation de l'Employeur telle que mentionnée en 5.01 B).

3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union, le quinzième (15e) jour suivant la fin de la période de quatre (4) semaines, tel qu'établi entre les parties.

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

3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de 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 L'Union s'engage à ne rejeter aucune demande d'adhésion à l'Union sans motif raisonnable.

3.07 L'Union s'engage à communiquer par écrit à l'Employeur, par courrier recommandé, le nom de tout salarié qui n'est pas en règle avec l'Union. L'Employeur s'engage à mettre fin à l'emploi de tel salarié dans les deux (2) semaines suivant la réception de ladite information.

3.08 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le ou vers le premier jour de son emploi.

3.09 Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.

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

Le salarié doit obtenir la permission de l'Employeur avant de quitter son poste lors de la tenue d'un tel vote.

3.10 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.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps pour constater que les termes de la convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant, avant de rencontrer les salariés.

4.01 (suite)

Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant produit le ou les documents nécessaire(s) et disponible(s) relatif(s) audit grief ou à l'information.

Les représentants syndicaux n'ont pas accès au bureau d'administration de l'établissement, sauf si le gérant de l'établissement leur en donne la permission.

Les parties coopèrent afin de limiter ces visites à un minimum de temps.

4.02 A) Tout salarié élu ou assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit, quinze (15) jours à l'avance, obtient un congé sans solde pour une période de dix-huit (18) mois au maximum. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste, s'il a l'intention de revenir à son poste. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé ou un poste similaire.

4.02 B) Durant un tel congé sans solde, si l'Union et le salarié en font la demande par écrit, le salarié peut continuer à bénéficier des avantages sociaux prévus à la présente convention, à la condition que l'Union rembourse à l'Employeur, périodiquement et sur présentation d'états de compte à cet effet, les montants qu'il lui en coûte pour le maintien de tels avantages.

4.03 Un salarié assigné par l'Union obtient un permis d'absence, sans perte de droits acquis par la convention collective, pour assister à des activités syndicales de brève durée (cours, congrès, etc.), aux conditions suivantes:

a) ce permis d'absence n'est pas accordé pendant la période suivante: du 15 décembre au 10 janvier;

b) il est entendu que le nombre de ces permis d'absence se limite à un (1) par établissement pour chaque activité;

4.03 (suite)

c) l'Union fait sa demande au moins sept (7) jours avant le début du permis d'absence désiré;

d) l'Employeur n'est pas tenu d'accorder plus de vingt (20) jours ouvrables par année civile pour de tels permis d'absence;

e) durant une telle absence, le salarié continue à bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective, ainsi que son salaire, comme s'il était au travail. Cependant, l'Union convient d'acquitter à l'Employeur les montants ainsi encourus pour le maintien du salaire.

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

4.04 Un (1) délégué d'Union et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés de chaque établissement pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. L'assistant-délégué peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges qu'un délégué. Cependant, le délégué a toujours préséance sur l'assistant-délégué. Si l'un d'eux travaille la nuit, l'autre n'est pas muté sur l'équipe de nuit. Le terme délégué d'Union ne peut être interprété comme étant l'Union accréditée.

4.05 L'Employeur convient que le délégué d'Union peut enquêter et/ou soumettre des griefs à l'occasion et/ou rencontrer le gérant et/ou son remplaçant et/ou des salariés, afin de discuter de problèmes de relations de travail, au même titre que le représentant syndical.

L'Employeur convient que le délégué d'Union peut remplir ses fonctions de délégué, sans perte de salaire et durant les heures de travail.

Il est entendu que le délégué d'Union doit aviser son gérant de département avant de quitter son travail.

4.06 Les deux parties conviennent de reconnaître le délégué d'Union et l'assistant-délégué à agir aussi bien au nom des salariés à temps partiel qu'en celui des salariés réguliers.

4.07 Il est convenu que le comité de négociation, tel que spécifié à la clause 4.12 de la présente convention, représente et les salariés à temps partiel et les salariés réguliers.

4.08 L'Union convient que seuls les salariés réguliers ayant au moins six (6) mois d'ancienneté au service de l'Employeur, peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

4.09 L'Union doit fournir à l'Employeur une liste des noms de tels délégués et elle maintient cette liste à date. Les délégués ne sont officiellement reconnus qu'au moment où ils sont confirmés par écrit au gérant de l'établissement.

4.10 A) Les salariés ne subissent aucune discrimination en raison des fonctions syndicales qu'ils exercent en conformité avec la présente convention collective.

Le propriétaire de l'établissement est impliqué dans tous les cas de mesure disciplinaire ou congédiement d'un délégué d'Union et assistant-délégué ou d'un membre du comité de négociation.

4.10 B) Il est entendu qu'il n'y a aucun transfert d'un délégué d'Union et assistant-délégué, sans son consentement.

4.10 C) Les membres du comité de négociation, les délégués d'Union et assistants-délégués ne sont pas mis à pied aussi longtemps que l'Employeur a du travail pour lequel ils sont qualifiés.

4.11 A) L'Employeur convient qu'un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est disponible pour l'usage de l'Union, afin d'afficher les avis suivants:

1) avis d'élection - résultats d'élection - nomination d'officiers;

2) avis de réunion ou d'assemblée;

3) avis d'activités sociales ou récréatives.

4.11 B) L'Union s'engage à remettre copie à l'Employeur de tout circulaire, dépliant ou autres publications distribués sur les lieux de travail.

4.12 Le comité de négociation de l'Union est formé de représentants syndicaux et un maximum d'un (1) salarié membre de l'unité de négociation par établissement.

Le salarié de l'Employeur membre du comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur, durant les heures normales de travail. Ce membre du comité de négociation maintient sa programmation de travail habituelle durant les négociations. Ceci ne s'applique pas lors d'une grève ou d'un lock-out.

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

4.14 L'Employeur s'engage à défrayer:

a) cinquante pour cent (50%) des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective;

b) cinquante pour cent (50%) des coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret.

L'Union s'engage à faire imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et ces frais d'impression doivent être raisonnables.

4.15 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, ni de lock-out.

ARTICLE V - ANCIENNETÉ

5.01 A) Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur dans l'établissement d'alimentation, à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective. Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

5.01 B) Il est entendu que les trente (30) premiers jours ouvrables de tout nouveau salarié constituent une période de probation. Durant cette période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services par l'Employeur sans recours.

5.01 C) Durant une absence prévue par la convention collective et/ou autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident du salarié, le salarié continue d'accumuler son ancienneté et peut continuer à bénéficier des avantages sociaux prévus à la présente convention, à la condition qu'il rembourse à l'Employeur, périodiquement et sur présentation d'états de compte à cet effet, les montants qu'il lui en coûte pour le maintien de tels avantages, à moins de dispositions contraires prévues dans la convention collective.

5.02 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1) s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs ou d'arbitrage;

2) s'il met fin volontairement à son emploi. Cependant, un salarié a jusqu'à trois (3) jours suivant son départ pour révoquer une telle décision. Cette faculté de révoquer peut être utilisée qu'une seule fois par un même salarié durant la convention collective;

3) s'il a été mis à pied pendant une période continue de plus de neuf (9) mois. "Mise à pied au présent paragraphe signifie aucune heure de travail";

5.02 (suite)

4a) si un salarié régulier s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs, sans en donner avis ou sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir;

4b) si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de quatre (4) semaines consécutives, sans en donner avis ou sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir;

5) s'il fait défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail, à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à une autre cause justifiable ou ait été approuvé par l'Employeur. Ce rappel est fait par lettre recommandée avec copie à l'Union.

5.03 A) Dans les cas de réduction du personnel, mise à pied et rappel, l'Employeur convient de reconnaître le principe de l'ancienneté ¨facteur prioritaire¨, en autant que le salarié possède les qualifications minimales requises pour remplir le poste. Les noms des salariés mis à pied restent inscrits sur la liste d'ancienneté pendant neuf (9) mois pour le maintien du rappel au travail et autres droits et privilèges. S'il a une raison justifiable, le salarié ne se voit pas annuler son droit de rappel pour un prochain rappel.

L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits 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 qu'ils possèdent les qualifications minimales requises pour remplir le poste.

5.03 B) Aucun salarié n'est mis à pied à cause de la signature d'un contrat à forfait.

5.04 A) Tout salarié régulier ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied reçoit un préavis d'une (1) semaine ou est payé une (1) semaine à la place du préavis; dans le cas d'un salarié régulier ayant plus d'un (1) an d'ancienneté, le préavis ou la paie à la place du préavis est de deux (2) semaines.

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

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant qui doivent recevoir copie du préavis. Cette clause ne s'applique pas dans les cas de feu ou d'inondation.

5.05 A) Procédure de mise à pied des salariés réguliers

Avant d'effectuer une mise à pied d'un salarié régulier dans l'établissement, l'Employeur doit offrir au salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans la classification où doit s'effectuer la mise à pied, les choix suivants:

a) choisir de refuser de travailler à temps partiel et être inscrit sur la liste de rappel;

b) être mis à pied et dans ce cas, avoir un droit prioritaire sur les salariés à temps partiel, tel que stipulé en 5.05 e);

c) déplacer, si son ancienneté lui permet, dans l'établissement, le salarié régulier ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure de son choix, à condition qu'il puisse rencontrer les exigences minimales de la fonction. Le salarié régulier ayant fait un tel choix est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification selon son ancienneté;

d) un salarié ainsi déplacé en vertu de c), peut à son tour déplacer un autre salarié en utilisant le même procédé;

e) un salarié régulier mis à pied pour moins de neuf (9) mois par suite d'un manque de travail, maintient son statut de régulier durant sa mise à pied et tous les privilèges applicables qui en découlent et a un droit prioritaire

5.05 A) e) (suite)

à un emploi à temps partiel. Il conserve son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles à temps partiel, ainsi que son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum. À la fin de cette période maximum de neuf (9) mois, le salarié concerné est soumis aux mêmes conditions de travail que les autres salariés à temps partiel et son ancienneté est déterminée par sa date d'embauchage.

5.05 B) Procédure de mise à pied des salariés à temps partiel

1) Avant d'effectuer une mise à pied parmi les salariés à temps partiel, l'Employeur doit offrir au salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans la classification et le département où doit s'effectuer la mise à pied dans son établissement, les choix suivants:

a) être mis à pied;

b) déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son établissement, le salarié à temps partiel de sa classification ayant le moins d'ancienneté dans un autre département en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche;

c) le salarié à temps partiel ainsi déplacé en vertu du b), peut à son tour déplacer un autre salarié à temps partiel dans son établissement en utilisant le même procédé;

d) déplacer, si son ancienneté lui permet, dans son établissement, le salarié à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Dans un tel cas, le salarié à temps partiel reçoit le salaire de la classification où il travaille selon son ancienneté.

2) Le nom du salarié à temps partiel mis à pied par suite d'un manque de travail reste inscrit sur la liste d'ancienneté pendant une

5.05 B) 1) (suite)

période continue de neuf (9) mois pour le maintien de son statut de salarié à temps partiel en mise à pied et du rappel au travail. Un tel salarié conserve un droit prioritaire à un rappel selon son ancienneté pour un emploi à temps partiel dans son établissement, dans sa classification et/ou département, selon son ancienneté, sa disponibilité et les besoins de l'établissement, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

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

5.06 B) L'Employeur affiche dans l'établissement, pendant une période de dix (10) jours, au tableau d'affichage, tout poste vacant et/ou promotion et/ou poste de régulier nouvellement créé et les salariés peuvent s'y porter candidat.

5.06 C) Copies de ces avis sont remises au délégué d'Union ou, en son absence, à l'assistant-délégué de l'établissement, pour tout poste vacant et/ou promotion à l'intérieur de l'établissement.

5.06 D) L'Employeur compile une liste des candidats qui posent leur candidature sur un poste vacant et/ou promotion et remet copie de cette liste au délégué d'Union ou, en son absence, à l'assistant-délégué de l'établissement. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom du salarié;
- son ancienneté;
- sa classification.

5.06 E) Un avis indiquant le nom et la date d'ancienneté de la personne choisie est affiché dans l'établissement pendant dix (10) jours dont copie aux délégués d'Union. Tout grief concernant cette nomination doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les dix (10) jours de la fin de l'affichage du nom de

5.06 E) (suite)

la personne choisie. Un tel grief ne peut être fait que par un salarié qui a préalablement postulé le poste en conformité avec le paragraphe "B".

5.06 F) Si aucun salarié n'est jugé satisfaisant ou si aucune candidature n'est reçue, l'Employeur peut assigner temporairement, par ordre inverse d'ancienneté dans la classification concernée, un salarié dans un poste vacant, sauf le cas du poste de gérant de département où l'Employeur peut assigner une personne de son choix, pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines et dans un tel cas, l'Employeur peut combler le poste vacant par un candidat de l'extérieur.

Il est convenu que durant la période à laquelle un salarié est assigné temporairement en vertu du présent paragraphe à un poste pour lequel il n'a pas postulé ou pour lequel l'Employeur l'a jugé insatisfaisant, ce salarié ne reçoit aucun avis disciplinaire pour le seul motif qu'il ne remplit pas les exigences normales de la fonction à laquelle il est assigné.

5.06 G) Lorsque le poste est comblé de façon permanente, le salarié ainsi assigné temporairement est retourné à son ancienne fonction.

5.06 H) Si la procédure prévue au présent article n'est pas suivie, un grief peut être fait en tout temps. Un salarié qui refuse de poser sa candidature sur un poste vacant et/ou promotion ne perd pas son droit de postuler pour un autre poste vacant et/ou promotion.

5.07 Le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier constitue une mutation qui équivaut à une promotion et est soumis aux règles de la clause 5.06.

5.08 L'Employeur convient qu'aucun salarié n'est transféré sans son consentement dans un établissement non protégé par cette convention collective.

5.09 Au cours du mois de février de chaque année, l'Employeur affiche dans l'établissement, deux (2) listes d'ancienneté dont il transmet copie à l'Union:

- une liste pour tous les salariés à temps partiel;
- une liste pour tous les salariés réguliers.

Ces listes comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom au complet du salarié;
- son numéro de salarié;
- sa date d'ancienneté;
- sa classification;
- son numéro d'assurance sociale.

5.10 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction qu'il convoite. Dans un tel cas, il perd tout de son statut de régulier; son ancienneté est alors déterminée par sa date d'embauchage. De plus, son salaire est celui de salarié régulier qu'il avait au moment de son changement de statut au prorata des heures travaillées ou le maximum de la classification qu'il remplit à titre de salarié à temps partiel (soit le plus bas des deux). Enfin, il est entendu que ce salarié ne peut redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

5.11 Si l'Employeur doit, pour des raisons d'ordre technologique ou économique, faire un licenciement collectif, il doit donner avis au Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre, à l'Union et aux salariés impliqués, dans les délais minima suivants:

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);
- trois (3) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300);
- quatre (4) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à trois cents (300).

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

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

5.12 C) Les salariés à temps partiel ont préséance sur un candidat de l'extérieur pour une promotion à un poste de salarié régulier, à condition qu'il possède les qualifications minimales requises pour remplir le poste.

5.12 D) Le salarié à temps partiel qui devient régulier n'a pas l'obligation de compléter à nouveau une période de probation, s'il a déjà fait sa période de probation à titre de salarié à temps partiel. L'ancienneté d'un tel salarié est déterminée de la façon suivante:

Il obtient un crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté de temps partiel avec un minimum de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté et tous les droits et avantages que cela comporte.

Exemple: Un salarié à temps partiel ayant travaillé du 1er janvier au 1er juillet de la même année, soit six (6) mois a, comme régulier, trois (3) mois d'ancienneté accumulée.

5.12 E) Aucun salarié à temps partiel n'est réduit de taux de salaire ou de vacances à cause de la modification de son statut de salarié à temps partiel pour celui de salarié régulier.

5.13 L'ancienneté d'un salarié continue à s'accumuler durant la durée de son service militaire.

ARTICLE VI - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

6.01 A) L'Employeur convient que le délégué d'Union ou, en son absence, l'assistant-délégué est présent quand un membre de l'unité de négociation est réprimandé officiellement. Un avis est rédigé par le gérant de l'établissement seulement, il est en français ou en anglais, selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause.

6.01 A) (suite)

Une copie de l'avis de réprimande est remise au salarié et une autre est remise au délégué d'Union en même temps.

6.01 B) Aucun salarié qui a complété sa période de probation n'est congédié ou suspendu sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit de suspension ou de congédiement d'au moins une (1) semaine. La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave.

6.01 C) Tout avertissement doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits qui en font l'objet. Si l'Employeur ne peut remettre l'avis écrit au salarié à cause de l'absence de ce dernier, il lui remet alors dans les cinq (5) jours suivant le retour au travail du salarié. Si cet avertissement est remis au salarié en dehors de ces délais, il doit être considéré comme nul et irrecevable.

6.01 D) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.

6.02 A) La rétrogradation d'un salarié doit être précédée d'un avis d'une (1) semaine à cet effet et est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximum prévu pour cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux.

6.02 B) La rétrogradation ne peut être appliquée comme mesure disciplinaire.

6.03 La suspension et le congédiement d'un salarié, de même que la rétrogradation et la mise à pied d'un salarié régulier sont précédés d'une rencontre entre le gérant de l'établissement, le représentant syndical et le salarié concerné.

6.04 A) L'avis disciplinaire ou suspension sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité et la fréquence de l'infraction reprochée.

6.04 B) Le congédiement est considéré comme mesure disciplinaire de dernier recours possible.

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

6.05 A) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case, sans sa présence et celle d'un témoin, membre de l'unité d'accréditation, présent sur les lieux de travail.

6.05 B) Aucun interrogatoire n'est autorisé, permis ou toléré par l'Employeur ou autre personne, dans un établissement, sans que le ou les salariés soient accompagnés par un témoin, membre de l'unité d'accréditation, et que le délégué d'Union soit avisé de ce fait.

6.05 C) Lors d'une perquisition, un interrogatoire, une admission ou accusation contre un salarié, toutes les informations, preuves, circonstances ou documents sont montrés à l'Union lors de la procédure de griefs et/ou d'arbitrage, mais demeurent toujours la propriété de l'Employeur.

6.06 A) Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de neuf (9) mois et plus.

6.06 B) Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout avertissement écrit ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

6.07 Avant de prendre position contre un salarié à cause de sa productivité, l'Employeur doit aviser l'Union et, s'il n'y a pas d'entente entre les parties, un grief peut être porté à l'arbitrage et l'arbitre peut soit annuler, modifier ou maintenir la position de l'Employeur contre ce salarié.

ARTICLE VII - PROCÉDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente

7.01 (suite)

convention collective et/ou d'injustice et/ou discrimination et/ou abus de pouvoir et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au gérant de l'établissement

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: par écrit au propriétaire de l'établissement

Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief, par écrit, au propriétaire de l'établissement, dans les quinze (15) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre, suivant le cas. Le propriétaire de l'établissement doit alors rendre sa réponse, par écrit, dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

7.04 A) Il est convenu que l'Employeur et l'Union peuvent soumettre des griefs à l'étape de leur choix et que l'Union peut en tout temps se substituer au salarié.

7.04 B) Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les trente (30) jours suivant l'incident dont découle le grief.

7.04 C) Dans le cas d'un grief de l'Employeur, il est transmis au président de l'Union ou à son délégué qui a vingt et un (21) jours calendrier pour disposer du grief. La décision prise est consignée par écrit et transmise au bureau de l'Employeur.

7.04 D) Dans les cas où un salarié se sent lésé parce qu'il ne peut procéder à cause d'une absence prévue par la convention collective, les délais de la procédure de griefs sont levés pour une période maximale de cinq (5) semaines; dans un tel cas, le salarié doit procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

7.05 Les délais-limites prescrits par les articles VII et VIII peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre l'Employeur et l'Union.

7.06 Le fait de ne pas faire ou de ne pas poursuivre un grief, pour un avis autre qu'un avis de suspension et/ou de congédiement et/ou de rétrogradation, ne doit pas être considéré comme une admission de culpabilité et/ou d'abnégation de droits et/ou privilège.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième (2e) étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les trente et un (31) jours de la date de la décision rendue à la deuxième (2e) étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.

8.02 A) L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec ses termes et dispositions; cette dernière restriction n'empêche pas l'arbitre, s'il le juge nécessaire, de rendre une décision juste et raisonnable dans les circonstances, modifiant la mesure disciplinaire qui a donné lieu au grief et/ou d'établir tout montant dû à un salarié.

8.02 B) Tout avis écrit à un salarié pour mesure administrative et/ou terminaison administrative d'emploi n'est pas sujet aux règles applicables aux mesures disciplinaires et prévues à l'article VI, mais peut faire l'objet d'un grief en deuxième étape dans les quinze (15) jours de l'incident. Une copie de

8.02 B) (suite)

l'avis écrit de la mesure administrative ou de la terminaison administrative est remise au salarié concerné, une autre remise au délégué d'Union et une autre adressée au bureau de l'Union dans les quarante-huit (48) heures. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre a juridiction pour entendre l'affaire et rendre une décision qui n'est pas incompatible avec les autres dispositions de la convention collective.

8.03 Toute décision de l'arbitre, rendue en accord avec les clauses de cette convention collective, est finale et lie les parties en cause.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 A) Le programme d'heures de travail est établi par l'Employeur, selon les règles stipulées dans cette convention.

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

9.01 C) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.

9.01 D) 1) La semaine normale de travail de tous les salariés réguliers est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours.

2) À compter du 7 août 1983, la semaine normale de travail de tous les salariés réguliers est de trente-neuf (39) heures à faire en cinq (5) jours.

9.01 E) Une fois par période de deux (2) semaines, la programmation hebdomadaire d'un salarié régulier de jour inclut deux (2) jours consécutifs de congé, soit samedi et dimanche ou dimanche et lundi.

Nonobstant ce qui est stipulé ci-dessus, un salarié régulier peut, s'il le désire, renoncer de prendre ses deux (2) jours de congé consécutifs et préférer

9.01 E) (suite)

être programmé cinq (5) jours non consécutifs de travail.

9.01 F) Les salariés réguliers sont programmés pour cinq (5) jours. Les périodes quotidiennes de travail sont de quatre (4) jours de huit (8) heures ou moins et d'un (1) seul jour où le maximum est de dix (10) heures.

9.01 G) Nonobstant ce qui est stipulé aux paragraphes D), E) et F) de la présente clause, la semaine normale de travail des salariés réguliers "Commis B", du département des caisses est de huit (8) heures ou moins par jour, réparties en cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement. La programmation quotidienne doit se terminer au plus tard à dix-huit heures (18 h) pour chaque jour qu'ils travaillent.

9.01 H) 1) La semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel est de quarante (40) heures ou moins, à faire en cinq (5) jours ou moins.

2) À compter du 7 août 1983, la semaine normale de travail de tous les salariés à temps partiel est de trente-neuf (39) heures ou moins, à faire en cinq (5) jours ou moins.

9.01 I) En aucun cas, un salarié à temps partiel ne travaille moins de sept (7) heures par semaine, s'il est programmé et/ou travaille.

9.01 J) Les salariés à temps partiel qui sont programmés et/ou travaillent, sont programmés et/ou travaillent des périodes quotidiennes de travail de dix (10) heures maximum mais jamais moins de trois (3) heures minimum par jour.

9.02 A) L'Employeur ne peut former que deux (2) équipes de travail dont l'une est reconnue comme "équipe de jour" et l'autre "équipe de nuit".

9.02 B) En aucun cas, un salarié régulier ne travaille à plus d'une (1) équipe à la fois.

9.03 A) Le salarié régulier de l'équipe de jour comprend les salariés réguliers programmés et/ou qui travaillent entre sept heures trente minutes (7 h 30) et dix-huit heures quinze minutes (18 h 15).

Cependant, ces salariés réguliers peuvent être tenus de travailler un (1) seul soir par semaine après dix-huit heures quinze minutes (18 h 15) et ce, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ce soir-là, leur programmation de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente minutes (21 h 30).

9.03 B) Les salariés à temps partiel de l'équipe de jour sont ceux qui sont programmés et/ou qui travaillent entre sept heures trente minutes (7 h 30) et dix-huit heures trente minutes (18 h 30), à l'exception du lundi et mercredi jusqu'à minuit.

Cependant, lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle, ce soir-là, leur programmation de travail doit se terminer au plus tard à vingt et une heures trente minutes (21 h 30).

9.04 A) L'équipe de nuit comprend des salariés programmés et/ou qui travaillent en dehors des heures d'ouverture de l'établissement.

9.04 B) L'Employeur convient de procéder en faisant appel aux salariés volontaires, par ordre d'ancienneté à l'intérieur de chacune des classifications requises, pour remplir le ou les postes de nuit et ce, dans l'établissement.

9.04 C) S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés selon le volontariat, dans l'ordre de l'ancienneté, il assigne les salariés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification requise.

9.04 D) Le salarié qui appartient à l'équipe de nuit et qui désire obtenir une mutation à l'équipe de jour, doit en faire la demande par écrit au gérant de l'établissement. Dans un délai n'excédant pas six (6) semaines, l'Employeur doit muter ce salarié à l'équipe de jour à la place du salarié de l'équipe de jour de la même classification qui a le moins d'ancienneté, en autant que le salarié de l'équipe de nuit qui a fait la demande de mutation ait plus

9.04 D) (suite)

d'ancienneté que le salarié de jour visé, à condition qu'il soit capable de faire le travail requis.

9.05 Aucun salarié n'est programmé à travailler ni ne travaille seul la nuit dans l'établissement, à moins de cas fortuit; dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

9.06 Il est convenu qu'aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente minutes (18 h 30) les 24 et 31 décembre.

9.07 A) La programmation de travail est affichée près du poinçon au plus tard à midi (12 h) le vendredi de chaque semaine, prévoyant l'horaire de travail pour la semaine suivante pour tous les salariés de l'établissement; les salariés sont programmés par groupe de classification dans chaque département. La programmation des salariés de l'équipe de nuit est affichée le jeudi soir. La date et l'heure d'affichage apparaissent sur la programmation.

9.07 B) Aucun changement à cet horaire de travail n'est effectué après dix-sept heures (17 h) le vendredi.

Une copie est remise au délégué d'Union à dix-sept heures (17 h) le vendredi.

9.07 C) Lorsque remise au délégué d'Union, la programmation de travail doit être facilement lisible et être une copie conforme à l'originale.

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

9.07 E) Les salariés réguliers sont programmés séparément des salariés à temps partiel.

9.07 F) Le salarié absent du travail au moment de l'affichage doit être averti de toutes modifications sur son horaire de travail. Sinon, il conserve la même programmation de travail que celle affichée au moment de son départ et il doit être rémunéré en conséquence.

9.07 F) (suite)

Cependant, le salarié qui travaille au cours de ladite semaine, entre le moment de l'affichage et la fin de la semaine, est tenu de vérifier sa programmation pour la semaine suivante.

9.08 Les cartes de présence doivent indiquer l'heure à laquelle le salarié commence à travailler, quitte son travail pour les repas, retourne à son travail et finit son travail.

9.09 Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente-cinq (35) heures et plus (trente-quatre (34) heures à compter du 7 août 1983), pendant six (6) semaines consécutives, à l'exception d'une programmation pour remplacement dans un cas de maladie ou de vacances n'excédant pas huit (8) semaines et le remplacement d'une salariée régulière en congé de maternité, un salarié parmi les salariés à temps partiel devient salarié régulier selon l'ordre de l'ancienneté. Dans le cas de suppléance pour maladie ou vacances ou maternité, tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit être avisé au préalable par écrit.

9.10 L'Employeur convient que les salariés à temps partiel ne sont pas utilisés de façon à brimer les salariés réguliers. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et/ou programmés de façon à remplacer, déplacer ou priver un actuel ou éventuel salarié régulier.

9.11 La programmation et la répartition des heures de travail des salariés à temps partiel se font de la façon suivante:

a) Lors de l'embauchage (ou lors de la signature de la présente convention collective pour les salariés à temps partiel actuels), le salarié à temps partiel remplit et remet à l'Employeur une formule de disponibilité indiquant son nom, sa date d'ancienneté, sa classification, son département et les jours et heures de la semaine où il est disponible pour travailler.

b) Le salarié à temps partiel ne peut modifier sa disponibilité qu'en présentant à l'Employeur

9.11 b) (suite)

une nouvelle formule de disponibilité conformément au paragraphe a). Cette nouvelle disponibilité n'est effective qu'à compter du troisième lundi suivant sa remise à l'Employeur.

c) Copies des formules de disponibilité et des modifications apportées conformément au paragraphe b), sont remises au délégué d'Union au plus tard une (1) semaine après que l'Employeur les a reçues.

d) La disponibilité d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à sept (7) heures au cours d'une même semaine; cependant, il peut demeurer non disponible pour une période de quatre (4) semaines complètes consécutives, en autant qu'il avise de sa disponibilité conformément au paragraphe b).

e) Les formules de disponibilité sont à la disposition des salariés à temps partiel au besoin.

f) Chaque semaine, l'Employeur programme le nombre d'heures de travail disponibles selon les besoins journaliers et hebdomadaires de l'établissement, dans chaque classification et chaque département. Les salariés à temps partiel sont programmés dans leur département en premier lieu et ensuite dans les autres départements, si leur ancienneté le leur permet et s'il y a des heures de disponibles. Les salariés à temps partiel sont ainsi programmés par ordre d'ancienneté, le plus grand nombre possible d'heures, à l'intérieur d'une journée et/ou d'une semaine de travail, en autant qu'ils soient capables d'effectuer le travail à accomplir et qu'ils soient disponibles selon la formule de disponibilité.

ARTICLE X - PAUSE ET REPAS

10.01 A) Le salarié de jour a droit à une période d'une (1) heure, sans paie, pour le dîner et d'une (1) heure, sans paie, pour le souper, s'il travaille le soir.

10.01 B) La période de dîner est prévue à commencer pas plus tôt que onze heures trente minutes (11 h 30) pour se terminer pas plus tard que quatorze heures trente minutes (14 h 30).

10.01 C) La période de souper est prévue à commencer pas plus tôt que dix-sept heures (17 h) pour se terminer pas plus tard que dix-heuf heures (19 h), à l'exception du jeudi où elle pourra commencer à seize heures trente minutes (16 h 30) et se terminer au plus tard à dix-huit heures trente minutes (18 h 30).

10.01 D) Aucun salarié n'est tenu de travailler plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas.

10.01 E) Le salarié programmé à travailler la nuit a droit à une demi-heure (1/2) pour son repas, aussi près que possible du milieu de son horaire de travail.

10.02 A) Le salarié régulier a droit de s'absenter de son poste pour une pause payée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail. Il prend ses pauses à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais il n'est en aucun cas obligé de prendre sa pause moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou avant son départ, ou moins d'une (1) heure avant ou après son repas.

10.02 B) Tout salarié à temps partiel bénéficie de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune (hors de sa zone de travail) pourvu qu'il travaille cinq heures trente minutes (5 h 30) et plus par jour; si le salarié travaille moins de cinq heures trente minutes (5 h 30) par jour, il bénéficie d'une (1) pause seulement. En aucun temps, une pause ne doit être accordée dans l'heure qui précède ou suit le commencement ou la fin de la période de travail, ni l'heure précédant ou suivant l'heure de repas.

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire excédant deux (2) heures, avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à une période de repos

10.03 (suite)

payée de quinze (15) minutes, avec pleine rémunération et par la suite, quinze (15) minutes additionnelles pour chaque trois (3) heures de travail supplémentaires.

10.04 Autant que possible, toutes les pauses mentionnées à l'article X sont accordées sous le principe "le premier salarié entré au travail est le premier salarié sorti pour les pauses".

ARTICLE XI - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

11.01 A) Le salarié régulier est payé au taux de temps et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien d'heures de travail.

11.01 B) Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédant de quarante (40) heures, trente-neuf (39) heures à compter du 7 août 1983, et/ou en excédant du nombre de jours ou d'heures quotidiennes normales prévues à la convention, sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1 1/2).

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

11.01 C) Pour le calcul des heures supplémentaires, l'Employeur procède de la façon suivante:

À chaque semaine, les minutes et les heures supplémentaires de chaque jour, requises par l'Employeur, sont additionnées et ce total de temps supplémentaire est payé par unités de six (6) minutes. La dernière unité de six (6) minutes est payée, si le salarié a travaillé quatre (4) minutes ou plus.

11.02 A) Toutes les heures de travail effectuées par un salarié le jour de son congé hebdomadaire sont rétribuées au taux de temps et demi (1 1/2) le taux horaire régulier.

11.02 B) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième journée de travail est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunérée au taux de temps et demi (1 1/2).

11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé.

11.04 Tout travail effectué le dimanche est rétribué au taux double.

11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaires avant ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en plus de ces quatre (4) heures.

11.06 L'Employeur s'engage à restreindre le travail supplémentaire au strict minimum et, lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariés impliqués en sont prévenus aussitôt que possible.

11.07 Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients dans l'établissement lors de la fermeture de l'établissement, l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire effectuer du temps supplémentaire:

1) Pour faire effectuer du temps supplémentaire non prévisible, il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département de l'établissement, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers présents et ensuite parmi les salariés à temps partiel présents.

Si l'on n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, des salariés présents sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification, dans un département de l'établissement, en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel présents et ensuite parmi les salariés réguliers présents.

2) Lorsque le travail à temps supplémentaire est prévisible, l'Employeur doit le déterminer clairement le plus tôt possible et il procède de la façon suivante:

Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département de l'établissement, en procédant

11.07 2) (suite)

d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

S'il n'obtient pas un nombre suffisant de salariés en procédant par le volontariat, les salariés sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département de l'établissement, en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.

Dans tous les cas, le temps supplémentaire effectué doit être enregistré sur la programmation du travail, de façon très claire et de manière à ce qu'il ne puisse être confondu avec les heures régulières de travail.

11.08 Les salariés ne prennent pas de congé pendant leur horaire de travail normal pour compenser les heures de travail supplémentaires effectuées au cours d'une journée ou d'une semaine.

11.09 Tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de son horaire de travail et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement, est assuré de quatre (4) heures de travail ou de quatre (4) heures de salaire au taux de surtemps qui s'applique.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 La liste des classifications et les taux de salaire applicables apparaissent respectivement aux Annexes "A" et "B" qui font partie de la présente convention. Les augmentations de salaire apparaissent à l'Annexe "C".

12.02 L'adoption de la présente convention n'entraîne ni réduction de salaire, ni mise à pied, ni perte de privilège acquis.

12.03 Sur le bordereau ou le chèque de salaire, l'Employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire, le montant brut du salaire, le taux régulier du salaire.

12.04 À l'intérieur des classifications, les augmentations de salaire entrent en vigueur le lundi suivant la date anniversaire de l'embauchage ou de la promotion du salarié, selon le cas.

12.05 A) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

12.05 B) Il est entendu qu'un chef de département qui est promu à un département dont le chiffre d'affaires est plus élevé ou tout salarié promu à une classification supérieure ou tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continue à progresser dans l'échelle à tous les trois (3) ou six (6) mois, le tout selon la période prévue, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.05 C) Il est entendu que le chef de département est rétribué à un taux à l'intérieur de sa classification, qui lui assure un salaire supérieur à celui des autres salariés de son département. Cependant, cette formule ne doit en aucun cas permettre qu'un chef de département soit rétribué à un taux supérieur au taux de douze (12) mois prévu pour sa catégorie de volume.

12.06 Un salarié n'est pas réduit de taux de salaire à cause du fait qu'il remplace ou travaille dans une classification inférieure à la sienne.

12.07 A) Le salarié régulier qui travaille à un poste dans une classification supérieure à la sienne, pendant deux (2) jours ou plus, a droit au taux minimum prévu dans cette classification ou à un autre taux prévu à la dite classification prévoyant un minimum de quinze dollars (15,00$) par semaine (trois dollars (3,00$) par jour), soit le plus élevé des deux, pour le temps où il est ainsi affecté,

12.07 A) (suite)

pourvu toutefois que son salaire ajusté ne dépasse pas le taux maximum de la classification où il est affecté, dans quel cas, le salarié touche le maximum de cette classification.

Le remplacement d'un salarié qui est en congé hebdomadaire ne donne pas droit à la majoration de salaire ci-haut prévue.

12.07 B) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier de l'employé pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire tombe durant une semaine de remplacement.

12.07 C) Aucun salarié à temps partiel de l'établissement et aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut faire de suppléance aux postes de gérant de département, à moins qu'aucun salarié régulier dans le même department ne puisse remplir le poste.

12.08 Aucune retenue ne peut être faite sur la paie d'un salarié régi par cette convention, pour toute considération, sans une autorisation spéciale écrite du salarié concerné, sauf pour les retenues légales et obligatoires telles que impôts, assurance-chômage, initiation et cotisations syndicales.

ARTICLE XIII - PRIMES ET BONI

13.01 Prime de nuit

Les salariés qui travaillent à l'équipe de nuit reçoivent une prime de soixante-dix cents (0,70¢) l'heure. De même, tous les salariés qui travaillent en dehors des heures d'ouverture de l'établissement ont droit à la prime de nuit pour toutes les heures de travail effectuées en dehors des heures d'ouverture de l'établissement.

13.02 La prime de nuit est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si un tel congé ou temps supplémentaire tombe durant une semaine où le salarié travaille à l'équipe de nuit.

13.02 (suite)

La prime de nuit est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le paiement du salaire de vacances, si le salarié travaille à l'équipe de nuit la semaine qui précède et qui suit ses vacances.

13.03 Boni de Noël

L'Employeur convient de payer un boni de Noël, à tous les salariés régis par la présente convention collective, le ou avant le 15 décembre et le boni est accordé de la manière suivante:

a) À compter de la première année de la convention collective:

- trente dollars (30,00$) pour les salariés réguliers;
- quinze dollars (15,00$) pour les salariés à temps partiel.

b) À compter de la deuxième année de la convention collective:

- cinquante dollars (50,00$) pour les salariés réguliers;
- vingt-cinq dollars (25,00$) pour les salariés à temps partiel.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYÉES

14.01 Le montant de paie de vacances dû à chaque salarié et la durée de ses vacances sont en conformité avec le tableau suivant:

Durée de service continu au 1er mai	Durée et paie de vacances
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service, payable à 4% du total des gains précédant le 30 avril de l'année en cours. (Maximum: 10 jours)
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines payables à 4% du total des gains du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.
Quatre (4) ans mais moins de neuf (9) ans	Trois (3) semaines payables à 6% du total des gains du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

14.01 (suite)

Durée de service continu au ler mai	Durée et paie de vacances
Neuf (9) ans	Trois (3) semaines payables à 7% du total des gains du ler mai au 30 avril de l'année de référence.
Dix (10) ans et plus	Quatre (4) semaines payables à 8% du total des gains du ler mai au 30 avril de l'année de référence.

La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continu au ler mai de chaque année.

14.02 A) La période des vacances durant laquelle l'Employeur est tenu d'accorder les vacances aux salariés qui le désirent s'étend du 15 mai au 30 septembre.

14.02 B) La période normale durant laquelle le salarié peut prendre ses vacances s'étend du ler mai de l'année en cours au ler mai de l'année suivante.

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

14.04 La période de vacances d'un salarié, s'il le désire, doit être continue et correspondre aux semaines de calendrier. Cependant, les salariés qui ont plus de trois (3) semaines de vacances et qui veulent les prendre d'un seul trait, doivent être disposés à les terminer avant le ler juin ou à les commencer après le 15 septembre.

14.05 Les vacances ne sont pas cumulatives.

14.06 Les vacances des salariés ne sont pas affectées par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.

14.06 (suite)

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le gérant de l'établissement.

14.07 Le salarié qui contracte mariage a préférence cette année-là pour le choix de ses vacances.

14.08 A) Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement pour l'année en cours, de la paie de vacances due au moment de son départ, calculée du ler mai à la date de son départ, basée sur ses années de service au moment de tel départ, d'après ses gains depuis le ler mai, selon le tableau prévu à l'article 14.01.

14.08 B) Les salariés congédiés pour vol n'ont pas droit au paiement ci-haut mentionné. Dans un tel cas, seule l'allocation légale est prise en considération.

14.09 Si un congé statutaire prévu à l'article XV survient pendant les vacances d'un salarié, celui-ci a droit à un jour de congé payé de plus en remplacement du congé statutaire, soit immédiatement avant ou après sa période de vacances, à son choix.

14.10 A) L'ancienneté prévaut dans la préparation et l'établissement du programme des vacances. Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances avant les salariés à temps partiel. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'unité de négociation, dans chaque établissement et chaque département et doit être terminé le ler avril.

14.10 B) Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées sur le tableau d'affichage dans l'établissement, au plus tard le 15 avril de chaque année. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peut changer le temps des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union ou de l'assistant-délégué.

14.10 C) Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en "A", n'élimine pas le choix du salarié pour programmer le reste de ses vacances.

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

14.12 Les salariés reçoivent leur salaire de vacances avant leur départ pour les vacances.

14.13 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent affecter le choix des vacances des salariés de l'unité de négociation.

ARTICLE XV - CONGÉS STATUTAIRES

15.01 A) Les salariés ont droit aux congés garantis, payés et chômés suivants, sous réserve des dispositions suivantes:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
Fête de Dollard
St-Jean Baptiste
La Confédération
1er lundi du mois d'août
Fête du travail
Action de grâces
Noël
Lendemain de Noël

15.01 B) Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires par une indemnité de .004 du total de ses gains de l'année de référence.

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

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

15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0 h 01 et 24 h le jour du congé.

15.04 Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés à la clause 15.01, le salarié doit avoir travaillé la journée programmée qui précède et qui suit la fête, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe.

15.05 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour du congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si, à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures en quatre (4) jours, au cours d'une semaine comportant un congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédant de trente-deux (32) heures en quatre (4) jours. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail fournies en excédant de vingt-quatre (24) heures en trois (3) jours. Un (1) congé équivaut à une (1) journée travaillée de huit (8) heures.

À compter du 7 août 1983, un (1) congé équivaut à une (1) journée travaillée de sept heures et quarante-huit minutes (7 h 48).

La concordance des heures doit être faite à la présente clause lorsque le nombre d'heures de la semaine régulière de travail sera modifié.

ARTICLE XVI - CONGÉS SOCIAUX

16.01 A) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés, trois (3) jours de congé payés lors du décès d'un des parents suivants:

Père	Frère
Mère	Soeur
Belle-mère	Beau-père
Gendre	Bru

16.01 B) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés, un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants:

Grand-père	Beau-frère
Grand-mère	Belle-soeur
Petits-enfants	

16.01 C) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés, cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint (personne avec qui le salarié cohabite comme époux ou épouse) ou d'un enfant.

16.02 Naissance

Un salarié dont l'épouse donne naissance à un enfant, a droit à un (1) jour entier de congé payé, dans les trois (3) semaines de la naissance.

16.03 À l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié (les personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée de congé hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage, afin de lui permettre d'assister à ce mariage. Le salarié doit au préalable donner avis à son gérant d'établissement d'au moins quinze (15) jours.

16.04 Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel payé s'il se rend aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01) et qui ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de son domicile.

16.05 Un salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté a droit à un congé chômé et payé de trois (3) jours, à son choix, immédiatement avant ou après son mariage.

16.06 Dans le cas des congés prévus en 16.01, le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 Tout demande de permission personnelle d'absence de moins d'une (1) semaine doit être faite verbalement au gérant de l'établissement ou au propriétaire, lui donnant les raisons de la demande d'une telle permission.

Toute demande de permission personnelle d'absence d'une (1) semaine ou plus doit être adressée par écrit au propriétaire par le salarié concerné et la lettre doit fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission.

17.01 (suite)

L'autorisation ou le refus d'une telle permission est faite verbalement par le gérant de l'établissement ou le propriétaire dans le premier cas, ou adressée, par écrit, au salarié concerné et une (1) copie est transmise à l'Union dans le deuxième cas.

17.02 Après entente écrite avec l'Employeur, une copie devant être envoyée à l'Union, le salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an pour fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de l'alimentation.

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

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

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

Durant un permis d'absence pour maternité, l'Employeur doit payer la prime au Régime d'assurance et la salariée continue d'être couverte par le Régime des Soins dentaires.

ARTICLE XVIII - SÉCURITÉ SOCIALE

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

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle

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

Incapacité occasionnelle

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

Description du bénéfice

Tous les ans au 1er mai, l'Employeur accordera aux salariés réguliers des crédits pour congés occasionnels qui seront alloués selon les critères suivants:

18.02 Description du bénéfice (suite)

Service continu	Crédits pour congés occasionnels
Moins de douze (12) mois	Quatre heures et quarante minutes (4 h 40) (quatre heures et trente-trois minutes (4 h 33) à compter du 7 août 1983) par mois de service accumulé au cours des douze (12) mois précédant ce 30 avril.
Un (1) an de service et plus	Sept (7) jours

Une (1) journée équivaut à huit (8) heures. À compter du 7 août 1983, une (1) journée équivaut à sept heures et quarante-huit minutes (7 h 48).

Paiement

a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié.

b) Chaque année, lors de l'établissement de la liste de vacances, l'Employeur calcule la portion inutilisée des congés occasionnels et au départ du salarié pour ses vacances, cette portion inutilisée lui est remise en argent à son taux de salaire régulier au moment de son départ pour vacances au taux qui prévaut pour sa paie de vacances.

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

d) Les congés occasionnels sont payables au taux de salaire en vigueur au moment du paiement.

Conditions pour paiement

Le paiement de cette indemnité de congés occasionnels est soumis aux conditions suivantes, lesquelles doivent être totalement remplies:

Le salarié doit prévenir son gérant de l'établissement ou son remplaçant d'une telle absence dans les trois (3) heures qui suivent le début de sa période de travail ou aussitôt que possible le premier (1er) jour de son absence et il doit donner les renseignements suivants:

a) la raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie, deuil, etc);

18.02 Conditions pour paiement (suite)

b) la durée approximative de son absence, un (1), deux (2) ou trois (3) jours ou plus;

c) les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.

18.03 Lors d'une absence d'une durée de plus de trois (3) jours, si un salarié est apte à reprendre le travail plus tôt que prévu et a l'intention de le faire, il en avise son gérant (ou son remplaçant) avant treize heures (13 h) le jour précédant son retour, afin que l'on puisse procéder aux ajustements nécessaires dans l'établissement ou au sein du personnel du département.

18.04 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte, selon son médecin personnel, à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, sinon l'Employeur doit maintenir les prestations et autres avantages de l'assurance.

Cependant, à son retour au travail, le salarié doit rembourser à l'Employeur les montants payés par l'Employeur et qui auraient dû être versés par le salarié pour le maintien de tels privilèges.

18.05 En tout temps, l'Employeur est responsable des avantages (i.e. prestation, salaire et/ou autres couvertures) offerts par les polices d'assurance couvrant les salariés et cela, aux conditions uniquement stipulées à la convention collective.

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

18.07 Les salariés réguliers seront protégés par le Régime d'assurance collective pendant la durée de la présente convention collective. L'Employeur et les salariés continuent la pratique actuelle pour le paiement de la prime requise pour donner droit auxdits salariés et à leurs dépendants à la protection du Régime d'assurance collective de l'Employeur. Copie du livret d'assurance-groupe sera disponible en tout temps à la demande du salarié.

18.08 A) L'Employeur verse à la Caisse de Soins dentaires des Employés de Commerce du Québec, pour chacun des salariés, huit cents (0,08¢) par heure régulière travaillée et il s'engage à être lié et à se conformer au contrat de Fiducie du Régime de Soins dentaires des Employés de Commerce du Québec.

18.08 B) Pour les fins du paragraphe A), heures travaillées signifient le nombre d'heures payées aux salariés réguliers et aux salariés à temps partiel. Le nombre maximal d'heures payées par semaine est le nombre d'heures de la semaine normale d'un employé régulier faisant partie de l'unité de négociation. Lesdites heures payées comprendront les heures payées par l'Employeur pour le temps non travaillé par suite de maladie ou d'accident (à l'exclusion des prestations hebdomadaires, d'invalidité à long terme et des indemnités pour accidents de travail), de vacances ou de congés statutaires.

ARTICLE XIX - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

19.01 A) Tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident. De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de congé occasionnel.

19.01 B) 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.

19.01 C) Si, dans la semaine suivant l'accident de travail, un salarié régulier ne reçoit pas son chèque de la C.S.S.T., à cause de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevait de la C.S.S.T., et ce, pour une période maximum de quatre (4) semaines, à la condition que le salarié signe les formules à cet effet et s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus.

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

Ce comité doit se rencontrer mensuellement ou plus fréquemment, s'il y a lieu.

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

19.02 B) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité, si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

19.02 C) Le comité de sécurité:

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

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;

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

19.02 D) Le comité est informé aussitôt que possible de tout accident de travail.

19.03 Tout salarié doit être informé des risques inhérents à son travail et n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité.

19.04 Tout appareil électrique dans un département doit être débranché avant et durant toute la période de lavage et/ou séchage de plancher dans ledit département.

ARTICLE XX - FONCTIONS DE JURÉ

20.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir 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.

20.02 Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

20.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena, reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XXI - CLAUSES GÉNÉRALES

21.01 Buanderie et uniformes

L'Employeur s'engage à fournir gratuitement, en quantité raisonnable et suffisante, les uniformes, vêtements, chaussures nécessaires à l'accomplissement normal du travail et/ou prévu par les réglementations de l'Employeur et de payer les frais de blanchissage et de nettoyage de ces articles, à moins de spécification contraire dans cette convention collective.

Les uniformes des salariés féminins sont entretenus et nettoyés par la salariée.

21.02 Les salariés emploient avec un soin raisonnable ces vêtements ou uniformes et uniquement aux fins pour lesquelles l'Employeur les met à leur disposition.

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

21.04 Le pourboire n'est pas défendu et il est propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé, même avec le consentement du salarié.

21.05 A) Lorsque, pour effectuer leur travail, les salariés doivent se tenir constamment debout sur des surfaces dures, l'Employeur, à la demande du salarié, est tenu de leur fournir des carpettes d'une matière élastique conformément à leurs exigences, pour recouvrir les planchers.

21.05 B) L'Employeur fournit au salarié un (1) vestiaire pour ses effets personnels. Ce vestiaire est muni de fermoir de sécurité dont l'usager a la clé ou la combinaison.

21.06 Aucune plainte de clients ne peut servir contre un salarié, à moins qu'elle ait été détaillée par écrit et signée par le client.

21.07 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard, ne subit pas de mesure disciplinaire pour ce fait.

21.08 Caisse d'Économie

L'Employeur fournit aux salariés les moyens nécessaires pour que ces derniers puissent adhérer et contribuer à la Caisse d'Économie des Employés de Commerce. La compagnie s'engage à retenir sur la paie des employés qui voudraient en faire partie, le montant d'argent consenti par ces employés et à remettre cet argent à la Caisse d'Économie, aux mêmes dates que les montants perçus pour les retenues syndicales.

ARTICLE XXII - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention collective entre en vigueur le 13 août 1982 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 11 août 1984.

22.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les représentants autorisés des parties signent à Lebel-Sur-Quévillon, ce 24e jour du mois de septembre 1982.

Signé au nom de l'Employeur	Signé au nom de l'Union

ANNEXE "A"

LISTE DES CLASSIFICATIONS

1) COMMIS JUNIOR (aide-caissier)

Tout salarié qui emballe les commandes à la caisse, porte les commandes à l'auto, fait le tri des bouteilles vides et exécute occasionnellement du nettoyage, occasionnellement place de l'épicerie.

2) COMMIS B

1 - Préposé à l'emballage des viandes et/ou des fruits et légumes.

2 - Préposé au département des caisses et place de de l'épicerie occasionnellement.

3) COMMIS A

1 - Préposé au travail général dans le département de l'épicerie.

2 - Préposé au travail général dans le département fruits et légumes.

4) BOUCHER

Tout salarié qui utilise régulièrement une scie ou un couteau pour couper la viande.

5) GÉRANT DU DÉPARTEMENT DE L'ÉPICERIE

Un minimum d'un (1) salarié régulier classifié par établissement.

6) GÉRANT DU DÉPARTEMENT DES FRUITS ET LÉGUMES

Un minimum d'un (1) salarié régulier classifié par établissement.

7) GÉRANT DU DÉPARTEMENT DES VIANDES

Un minimum d'un (1) salarié régulier classifié par établissement.

A N N E X E ¨ B ¨

ÉCHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE

ANCIENNETÉ

CODE T.P.	CODE REG.	CLASSIFICATION	REG. T.P.	DÉBUT DÉBUT	3 mois 6 mois	6 mois 12 mois	9 mois 18 mois	12 mois 24 mois	15 mois 27 mois	18 mois 30 mois	21 mois 33 mois	24 mois 36 mois	EFFECTIF LE
.01	1)	Commis junior	Reg.	251,00$	256,00$	266,00$	276,00$	286,00$	296,00$	306,00$	316,00$	326,00$	13-08-82
			T.P.	5,75	5,85	5,95	6,20	6,40	6,50	6,85	7,10	7,35	13-08-82
			Reg.	281,00	286,00	296,00	306,00	316,00	326,00	336,00	346,00	356,00	08-08-83
			T.P.	6,55	6,65	6,75	7,00	7,20	7,30	7,65	7,90	8,15	08-08-83
.02	2)	Commis B	Reg.	261,00	266,00	276,00	286,00	296,00	306,00	316,00	326,00		13-08-82
			T.P.	6,53	6,65	6,90	7,15	7,40	7,65	7,90	8,15		13-08-82
			Reg.	291,00	296,00	306,00	316,00	326,00	336,00	346,00	356,00		08-08-83
			T.P.	7,46	7,59	7,85	8,10	8,36	8,62	8,87	9,13		08-08-83
.03	3)	Commis A	Reg.	271,00	281,00	291,00	301,00	311,00	321,00	331,00	341,00	346,00	13-08-82
			T.P.	6,78	7,03	7,28	7,53	7,78	8,03	8,28	8,53	8,65	13-08-82
			Reg.	301,00	311,00	321,00	331,00	341,00	351,00	361,00	371,00	376,00	08-08-83
			T.P.	7,72	7,97	8,23	8,49	8,74	9,00	9,26	9,51	9,64	08-08-83
.04	4)	Boucher	Reg.	276,00	286,00	296,00	306,00	316,00	326,00	336,00	346,00	371,00	13-08-82
			T.P.	6,90	7,15	7,40	7,65	7,90	8,15	8,40	8,65	9,28	13-08-82
			Reg.	306,00	316,00	326,00	336,00	346,00	356,00	366,00	376,00	401,00	08-08-83
			T.P.	7,85	8,10	8,36	8,62	8,87	9,13	9,38	9,64	10,28	08-08-83
	5)	Gérant du département de l'épicerie	Reg.	366,00		386,00		401,00					13-08-82
			Reg.	396,00		416,00		431,00					08-08-83

ANNEXE "B" - ÉCHELLES MINIMALES DES TAUX DE SALAIRE (suite)

CODE T.P. REG.	CLASSIFICATION	REG. T.P.	DÉBUT DÉBUT	3 mois 6 mois	6 mois 12 mois	9 mois 18 mois	12 mois 24 mois	15 mois 27 mois	18 mois 30 mois	21 mois 33 mois	24 mois 36 mois	EFFECTIF LE
6)	Gérant du département des fruits et légumes	Reg.	366,00$		376,00$		396,00$					13-08-82
		Reg.	396,00		406,00		426,00					08-08-83
7)	Gérant du département des viandes	Reg.	386,00		401,00		416,00					13-08-82
		Reg.	416,00		431,00		446,00					08-08-83

ANNEXE "C"

AUGMENTATIONS DE SALAIRE ET RÉTROACTIVITÉ

I - SALARIÉS RÉGULIERS

A) 1. À compter du 13 août 1982, tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de trente dollars (30,00$) par semaine, sur son salaire réel et il continue à progresser dans l'échelle de salaire, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

2. À compter du 13 août 1982, le salarié régulier classifié Gérant du Département des fruits et légumes reçoit une augmentation de dix dollars (10,00$) par semaine.

B) 1. À compter du 8 août 1983, tout salarié régulier reçoit une augmentation de salaire de trente dollars (30,00$) par semaine, sur son salaire réel et il continue à progresser dans l'échelle de salaire, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

II - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

A) 1. À compter du 13 août 1982, tout salarié à temps partiel reçoit une augmentation de salaire minimale de soixante-quinze cents (0,75¢) l'heure sur son salaire réel et continue à progresser dans l'échelle de salaire, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

B) 1. À compter du 8 août 1983, tout salarié à temps partiel classifié "Commis junior" est rémunéré au taux prévu à l'échelle de salaire qui apparaît à l'Annexe "B", qui lui assure une augmentation de salaire minimale de quatre-vingts cents (0,80¢) l'heure sur son salaire réel et continue à progresser dans l'échelle de salaire, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

2. À compter du 8 août 1983, tout salarié à temps partiel classifié "Commis A", "Commis B" et "Boucher", est rémunéré au taux prévu à l'échelle de salaire qui apparaît à l'Annexe "B", qui lui assure une augmentation de salaire minimale de quatre-vingt-treize cents (0,93¢) l'heure sur son salaire réel et continue à progresser dans l'échelle de salaire, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification.

ANNEXE "C"

AUGMENTATIONS DE SALAIRE ET RÉTROACTIVITÉ

(suite)

III - RÉTROACTIVITÉ

Les augmentations et ajustements de salaire décrits à la présente Annexe sont payés rétroactivement sur la base des heures travaillées (toute absence payée est considérée comme travaillée), depuis le 13 août 1982, aux salariés inscrits sur la liste de paie de la ratification. Ces paiements rétroactifs sont effectués dans les quinze (15) jours suivant la date de la signature de la convention collective.

IV - NOTE

Les nouveaux taux de salaire sont mis en vigueur par l'Employeur dans les quinze (15) jours de la ratification.

5616-8

CT.86.10.M_031

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIERS: (M-18937-01-03)

AFFAIRES: MD-118-03-86
MD-119-03-86

MONTREAL, le 8 OCTOBRE 1986

P R E S I D E N T :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

André BELISLE

DIGINAT INC.
Centre d'Achat Allard
LEBEL-SUR-QUEVILLON (Québec)
JOY IXO

REQUERANT

-et-

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE,
LOCAL 500 - TUAC UFCW
85, rue Gamble ouest
Suite 10
ROUYN (Québec)
J9X 2R5

INTIME

-et-

MARCHE QUEVILLON INC.
Centre d'Achat Allard
LEBEL-SUR-QUEVILLON (Québec)
JOY IXO

MIS EN CAUSE

D E C I S I O N

Le requérant dépose le 20 mars 1986 deux (2) requêtes suivant les dispositions de l'article 41 du Code du Travail.

Assigné à ces dossiers le 2 avril, nous tenons enquête le 10 septembre.

.. ../2

L'enquête révèle que l'intimé détient deux (2) certificats d'accréditation, l'un l'autorisant à représenter les employés de bureau du mis en cause et l'autre les autres salariés de ce dernier.

L'agent d'accréditation affecté aux dossiers informe les parties que l'intimé ne représente plus la majorité des salariés du mis en cause.

Le procureur de l'intimé déclare n'avoir aucune représentation à faire.

L'enquête révèle de plus que les locaux du mis en cause ont été détruits par le feu depuis près de deux (2) ans et que l'intimé n'a depuis repris ses activités, ni n'entend les reprendre.

CONSIDERANT les requêtes soumises;

CONSIDERAWNT la preuve administrée;

CONSIDERANT que l'intimé ne représente pas la majorité des salariés des unités de négociation pour lesquelles il avait été accrédité;

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL SOUSSIGNE:

R E V O Q U E les accréditations ci-après décrites, accordées à l'intimée:

1. accréditation en date du 25 mars 1980 (Dossier: M-18937-01/MR-059-08-84);

.. ../3

2. accréditation en date du 9 octobre 1984 (Dossier: M-18937-03/MR-059-08-84).

André Belisle

André BELISLE
Commissaire du Travail

AB/lg

PROCUREUR DU REQUERANT:

M. Roger Perreault, c.r.i.

PROCUREUR DE L'INTIME:

Me Jean Saint-Pierre