

NOM

NO

06497-2

C.A.E. 6328 NO.CONV. 64972
AFFIL. 7 NB.EMPL. 29
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 20230 30
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q21993002
DATE ENR.850326



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 2 0 3 3

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

064992

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21993-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	29
84-11-29		84-12-04		84-03-11	86-03-10		

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4 Att: M. Gilles Rouleau	☐ Déposant Marché Gilles Raymond (1980) Inc. 325, de Soumandes Québec, Qc G1M 1V5
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 6320 (8) Affiliation 07 (FTQ)

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

Ancien empl: "Marché d'Entrepot
A.V.A." Q-14823-02

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
J. Riensblay	84-12-04

Pour renseignements ☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 843-4970 ☐ 255, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

RECHERCHE

- a) prendre leurs vacances telles que cédulées d'ici la fin de l'année ;
- b) recéduier leurs vacances à une date convenue avec l'Employeur ;
- c) recevoir paiement des montants de vacances non utilisés.

Du 11 mars 1984 au 10 mars 1986

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL
INTERVENU ENTRE

*faisant partie
intégrante de la
convention collective.*

PROVIGO DISTRIBUTION INC.
Division Québec - Secteur Détail
Pour son établissement situé au :
325, rue Soumande
Ville Vanier (Québec)

et

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 503
268, Marie de l'Incarnation
Québec

86 DEC 10 14:20

Les parties conviennent que l'arrêt de travail prend fin immédiatement aux conditions suivantes :

- Les salariés du Marché Gilles Raymond (1980) inc., 325, rue Soumande, Ville Vanier, ont voté majoritairement, lors d'une assemblée convoquée par l'Union, en faveur des offres patronales présentées le 18 novembre 1986.
- Compte tenu de cette acceptation, le retour au travail s'effectuera à compter du 20 novembre 1986.
- Les salariés sont rappelés par ancienneté dans chaque classification en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de l'emploi.
- L'ancienneté et tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque salarié sont conservés.
- Les parties conviennent que les semaines de travail du 17 novembre au 29 novembre 1986 sont réduites en raison de l'arrêt de travail.
- L'Employeur s'engage à n'exercer aucune représaille, sanction ou mesure disciplinaire à l'endroit d'un ou des salariés en raison de l'arrêt de travail.
- Les salariés qui n'ont pas terminé leur période de probation doivent compléter cette dernière.
- Les salariés réguliers n'ayant pas utilisé leurs vacances 1985-1986, profiteront des choix suivants :
 - a) prendre leurs vacances telles que cédulées d'ici la fin de l'année ;
 - b) recéduler leurs vacances à une date convenue avec l'Employeur ;
 - c) recevoir paiement des montants de vacances non utilisées.

- L'Union et les salariés s'engagent à n'exercer aucune représaille ou discrimination envers l'Employeur et/ou ses représentants.
- L'Union et l'Employeur reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et collectivement par elle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec le 20 novembre 1986.

POUR L'EMPLOYEUR

André-Poit

POUR LES SALARIÉS ET L'UNION

[Signature]

N. B. ① La rétroactivité ainsi que les ajustements de salaire seront versés au plus tard pour le 11 décembre 1986

[Signature]

[Signature]

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre:

Marché Gilles Raymond (1980) inc.
325, rue Soumande
Ville Vanier (Québec)
GIN 1A5

Ci-après appelé "l'Employeur"

et:

L'Union des Employés de Commerce
Local 503, U.I.E.C.
Affiliée à C.T.C. - F.T.Q.
268, Marie de l'Incarnation
Québec (Québec)
GIN 3G4

Ci-après appelée "l'Union"

Du 11 mars 1984 au 10 mars 1986

84 DEC -4 14:06
CML

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Interprétation des termes.....	1
Notes.....	2
Article 1 Buts de la convention.....	3
2 Reconnaissance et juridiction.....	3
3 Droits de la direction.....	3
4 Sécurité syndicale.....	4
5 Affaires syndicales.....	5
6 Ancienneté.....	7
7 Discipline et sécurité d'emploi.....	9
8 Promotion.....	10
9 Procédure de griefs.....	11
10 Heures de travail.....	12
11 Pausas.....	14
12 Temps supplémentaire.....	14
13 Salaires.....	15
14 Primes et boni.....	16
15 Vacances.....	17
16 Congés statutaires.....	18
17 Congés de deuil et autres.....	19
18 Permis d'absence et autres.....	20
19 Sécurité et santé.....	21
20 Salle de repos.....	23
21 Fonction de juré.....	23
22 Uniformes.....	24
23 Grève et lock-out.....	24
24 Clauses générales.....	24
25 Durée de la convention.....	25
Annexe "A" Classifications - salariés réguliers.....	26
"B" Échelles de salaires - salariés réguliers.....	27
"C" Salariés à temps partiel.....	28
"D" Classifications - salariés à temps partiel.....	46
"E" Échelles de salaires - salariés à temps partiel.....	47
"F" Échelles de salaires - salariés à temps partiel.....	48
Lettres d'entente.....	49

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

- a) Salarié: Tout salarié régi par la présente convention collective, selon les dispositions des clauses 2,01 ci-après.
- b) Salarié régulier: Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, c'est-à-dire pour quarante (40) heures de travail par semaine.
- 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.
- d) Marché: Marché ou magasin d'alimentation exploité par l'Employeur et décrit dans le certificat d'accréditation.
- e) Promotion: L'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.
- f) Rétrogradation: La mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé.
- g) Jour: À moins de spécifications contraires, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.
- h) Jour ouvrable: Pour les fins de la présente, les jours ouvrables sont les jours où le magasin ou les magasins sont ouverts à la clientèle.
- i) Mise à pied, salarié régulier: Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié pour manque de travail.
- j) Mise à pied: salarié à temps partiel: Toute réduction de la semaine complète de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail pour trois (3) semaines consécutives et plus.

NOTES:

- a) Masculin, féminin: Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.
- Pluriel, singulier: À moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.
- b) Annexes: 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, ces avantages prévalent si l'Union l'exige.
- d) Langue officielle de travail: La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.
- Toute instruction donnée à un salarié est en français ou en anglais selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause.
- Toute instruction générale à être affichée sur le tableau d'affichage est en français.

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1,01 La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses employés et de pourvoir au bon fonctionnement, à l'efficacité et à l'économie des opérations dans des conditions propres à assurer, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des employés, tel que prévu par les présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2,01 L'Employeur reconnaît l'Union comme agent négociateur de tous les salariés de Marché Gilles Raymond (1980) inc., situé au 325 rue Soumande, Ville Vanier, à l'exception des gérants de marché et de département (agissant à titre de représentants de l'Employeur), le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.
- 2,02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention avec aucun salarié régi par la présente convention.
- 2,03 Les conditions de travail et la rémunération des salariés à temps partiel sont décrites aux annexes "C", "D", "E" et "F".
- 2,04 En autant que cette unité de négociation est concernée, l'Employeur ne donnera 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) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3,01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit de gérer son entreprise et de diriger son personnel conformément à ses engagements et à ses responsabilités qui sont:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
 - c) d'embaucher, congédier, diriger, classer, transférer, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et administrer son entreprise;

- e) de choisir et de décider des marchandises à vendre, à manipuler ou à fabriquer dans le marché sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;
 - f) 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.
- 3,02 L'Employeur s'engage à ne pas exercer ses droits de façon arbitraire, discriminatoire ou injuste, à défaut de quoi le salarié ou l'Union peut soumettre un grief.
- 3,03 L'Employeur avise l'Union relativement à toute nouvelle classification ou opération dans l'établissement de l'Employeur et l'Union peut négocier avec l'Employeur relativement à cette nouvelle tâche, en tenant compte des taux de salaire de la convention pour les tâches similaires ou comparables. À défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union peut se prévaloir de la procédure de griefs.
- 3,04 Advenant un changement technologique, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés, sera accordée à chaque salarié affecté afin de remplir les nouvelles fonctions s'il y a lieu.
- 3,05 L'Employeur n'octroiera aucun contrat à forfait qui entraînerait la mise à pied d'un ou plusieurs salarié(s) régulier(s).

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4,01 Tout salarié régi par la présente convention doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle durant la durée de la présente convention collective. L'Union doit fournir à l'Employeur les motifs de l'expulsion d'un salarié par écrit.
- 4,02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur son salaire hebdomadaire au moment de l'embauchage.
- 4,03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier (1er) chèque de paie hebdomadaire après une période d'attente de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage et à remettre ces sommes au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 4,04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 4,05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces dernier(s) et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

- 4,06 L'Employeur fournira à l'Union une liste des cotisations et des droits d'initiation prélevés aux salariés par période de quatre (4) semaines comprenant les nom, prénom, numéro du salarié, numéro d'assurance sociale, total des cotisations, code de classification et le taux de salaire du salarié. S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, son numéro d'assurance sociale, sa date de naissance et sa date d'emploi; si un salarié termine son emploi, sa date de cessation.
- 4,07 L'Employeur convient de fournir à l'Union le nom du gérant, de l'assistant-gérant et des gérants de département.
- 4,08 À la signature de cette convention et par la suite au 31 janvier et au 31 juillet de chaque année, l'Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire, la date d'embauche, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale.
- 4,09 L'Union affiche sur le tableau d'affichage le nom du délégué de l'Union et du substitut-délégué.

ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES

- 5,01 Les représentants syndicaux ont accès au marché durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence à l'Employeur ou, s'il est absent, à son remplaçant.
- Il est aussi convenu que le représentant syndical, lorsque nécessaire, peut avoir accès au marché en dehors des heures d'affaires pour constater que les termes de la convention collective sont observés et ce, seulement après avoir avisé l'Employeur ou son remplaçant.
- 5,02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum; à l'expiration de ce permis d'absence sans paie, le salarié peut retourner à son poste précédent ou à une fonction similaire sans perte de ses droits.
- 5,03 Un délégué et son substitut d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés du marché pour représenter les intérêts de tous les salariés du marché.
- 5,04 Un délégué et/ou un substitut d'Union tel que défini à la clause 5,03 peut obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande par écrit au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré. Il est entendu qu'un tel permis d'absence ne sera accordé qu'à un salarié à la fois.

- 5,05 L'Employeur convient qu'il n'y aura pas de discrimination contre le délégué d'Union et/ou le délégué-substitut d'Union en raison de ses fonctions syndicales.
- Le délégué d'Union ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible et en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.
- 5,06 Un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est accordé pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis suivants:
- a) avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
 - b) avis de réunion ou d'assemblée;
 - c) avis d'activité sociale ou récréative.
- Une copie de ces avis doit préalablement être soumise au gérant du marché ou à son représentant.
- Aucune distribution de circulaires, feuillets ou autres publications ne doit être effectuée sans l'autorisation de l'Employeur.
- 5,07 Le comité de négociation de l'Union est composé de représentants permanents de l'Union et d'un salarié au service de l'Employeur. Ce dernier ne subit aucune perte de salaire pour les séances de négociation ou de conciliation.
- 5,08 Le délégué d'Union a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur et, s'il lui est nécessaire de s'occuper d'un grief, il ne laisse pas son travail sans avoir auparavant obtenu la permission du gérant du marché ou de son représentant et cette permission n'est pas indûment refusée.
- 5,09 Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, local 503, U.I.E.C., il y aura tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement pourvu que:
- a) la tenue du vote n'interrompe pas la bonne marche des affaires;
 - b) la tenue du vote n'interrompe pas le travail des salariés;
 - c) la tenue du vote soit d'une durée maximale d'un (1) jour par an dans le marché.
- 5,10 L'Union informe l'Employeur par écrit du nom du salarié régulier dûment mandaté à titre de délégué pour représenter les salariés régis par la présente convention et de son substitut en cas d'absence.
- 5,11 L'article 5 «Affaires syndicales» des salariés réguliers s'appliquera aussi pour les salariés à temps partiel comme s'il n'y avait qu'un seul groupe et il ne doit en aucun cas être considéré comme une duplication de clause.

- 5,12 - Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union et dont le nom aura été donné à l'Employeur peut obtenir un permis d'absence sans paie, pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande à l'Employeur et qu'elle spécifie la durée de cette absence, laquelle absence devra être autorisée par écrit par l'Employeur.
- 5,13 L'Employeur défraie le coût d'imprimerie et de la mise en page de la convention collective sous la forme actuelle.

ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ

- 6,01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu à titre de salarié régulier, accumulée par ce salarié au service de l'Employeur, conformément aux dispositions du présent article et est acquise seulement après qu'il a terminé une période d'essai de vingt-cinq (25) jours travaillés.
- 6,02 Les vingt-cinq (25) premiers jours de travail de tous les nouveaux salariés doivent être considérés comme une période d'essai et l'Employeur peut renvoyer lesdits salariés sans recours. Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, ce salarié jouit des autres droits et privilèges prévus aux présentes.
- 6,03 Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé selon la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
 - b) s'il est congédié pour juste cause;
 - c) s'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois consécutifs;
 - d) à défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables 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. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union;
 - e) s'il s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.
- 6,04 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. L'Employeur peut cependant leur proposer une fonction dans un autre département.

- 6,05 L'ancienneté des salariés réguliers prévaudra dans tous les cas de réduction du personnel pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 6,06 Un salarié régulier mis à pied recevra un préavis de deux (2) semaines ou sera payé deux (2) semaines de salaire au lieu du préavis. Un tel avis sera donné par écrit, dont copie sera remise à l'Union.
- 6,07 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié aura un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et aux heures disponibles, en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction. Il conservera son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles à temps partiel ainsi que son salaire horaire de base régulier ou le maximum de la classification qu'il remplit à titre de salarié à temps partiel (soit le plus bas des deux (2)). Les salariés devenus réguliers avant le 1er septembre 1984 sont cependant couverts par les échelles de salaires de l'annexe "E" dans ce cas. Si un salarié refuse un rappel au travail, il perd son droit prioritaire et devient un salarié à temps partiel. Il maintient son ancienneté, est régi par les conditions de travail des salariés à temps partiel (annexe "C") et aura des heures selon l'ancienneté; ceci ne s'applique pas dans les cas de maladie, maternité et accident de travail. Dans ces cas, le rappel au travail se fait au retour de l'absence.
- 6,08 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 perdra tout son statut de régulier, sauf son ancienneté. De plus, son salaire sera celui de salarié régulier qu'il avait au moment de son changement ou le maximum de la classification qu'il remplit à titre de salarié à temps partiel (soit le plus bas des deux (2)). Il est de plus convenu que ce salarié ne pourra pas redevenir salarié régulier avant une (1) année de son changement de statut.
- 6,09 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident.
- 6,10 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 minimaux suivants:
- a) deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);
 - b) trois (3) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300);
 - c) quatre (4) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à trois cents (300).

- 6,11 Si le pays s'engage dans une guerre ou que le service militaire obligatoire est requis, les salariés qui s'enrôleront dans les Forces Armées du pays conserveront leur ancienneté pendant la durée de leur service militaire.
- 6,12 Lorsque l'Employeur doit combler un poste parmi les salariés réguliers, il doit en tout temps l'offrir aux salariés réguliers déjà en place. Si aucun salarié régulier n'est intéressé à combler ce poste, l'Employeur doit l'offrir aux salariés à temps partiel, s'ils sont capables de remplir les exigences normales du poste, avant d'engager un nouveau salarié.

ARTICLE 7 -- DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 7,01 L'Employeur a le droit de mettre fin à l'emploi, suspendre, réprimander, muter, rétrograder pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cette mesure peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 7,02 L'Employeur se sert d'un avertissement écrit pour avertir officiellement un salarié, s'il y a lieu. Une copie est remise au salarié immédiatement et une autre est adressée par lettre recommandée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Cet avis indique les faits reprochés audit salarié.
- 7,03 Un délégué, ou à défaut son substitut, assiste à titre de témoin, à moins que le salarié concerné ne désire pas sa présence, à toute entrevue conduite par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite de ce salarié.
- 7,04 Aucun salarié qui a complété sa période d'essai ne sera congédié, suspendu ou rétrogradé sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception aura trait aux cas de congédiement, de suspension ou de rétrogradation pour cause grave.
- Tout avis de suspension devra indiquer clairement les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.
- Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- Dans tous les cas ci-haut mentionnés et de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7,05 La rétrogradation d'un salarié régulier n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 7,02 aura été appliquée et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximal prévu par cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux (2).
- 7,06 Aucun représentant des fournisseurs n'exécutera du travail dans le marché, à l'exception des cas suivants:

- a) un représentant peut travailler avec un (1) salarié régulier pour monter des étalages spéciaux (display);
 - b) dans les cas de démonstration d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais ils ne pourront remplir les étalages;
 - c) lors de l'ouverture d'un nouveau magasin, il n'y aura aucune restriction quant à ces représentants deux (2) semaines avant la semaine d'ouverture.
- 7,07 Aucun avertissement, plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois.
- 7,08 Aucune perquisition ne sera tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.
- 7,09 Un salarié désirant voir son dossier au marché peut en faire la demande à son Employeur.
- 7,10 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE 8 - PROMOTION

- 8,01 Lorsqu'une fonction devient disponible, on accordera la préférence, au point de vue de la tâche et de l'équipe, aux salariés qui possèdent le plus d'ancienneté, à la condition qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 8,02 L'ancienneté de l'unité de négociation doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion.
- 8,03 Dans le cas de promotion, une période d'essai de trente (30) jours travaillés est accordée au salarié. À l'expiration de la période d'essai, le salarié est confirmé dans sa nouvelle fonction s'il rencontre toutes les exigences normales de la tâche. Durant cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur. Durant cette période, l'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction si ce dernier ne rencontre pas toutes les exigences de la nouvelle fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine au salarié. À l'expiration de la période d'essai, son salaire est selon le taux minimal établi pour cette classification ou le taux immédiatement supérieur au sien.

Les parties peuvent convenir, par écrit, de réduire les périodes d'essai ou de les prolonger pour un maximum de trente (30) jours de travail.

- 8,04 L'Employeur affichera sur le tableau d'affichage du marché les promotions des membres de l'unité de négociation. Cet (ces) avis sera (seront) affiché(s) au moment de la promotion et indiquera (indiqueront) le nom et l'ancienneté des salariés promus. Copies de ces avis seront adressées à l'Union et données au délégué de l'Union du marché où ces avis seront affichés. Tout grief découlant d'une promotion doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième (2ième) étape de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours suivant l'affichage de ces promotions.

Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser une promotion.

- 8,05 Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa promotion, revenir à son ancienne occupation, s'il le désire ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 9,01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever un grief dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective selon la procédure suivante:
- 9,02 Le grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.
- 9,03 L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, l'Union soumet le grief à l'arbitrage, conformément au Code du Travail de la province de Québec, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue par l'Employeur.
- 9,04 Les délais sont de rigueur à moins d'entente écrite entre les parties.
- 9,05 Lorsqu'il y a réunion avec le salarié intéressé, le délégué de l'Union est présent à moins que le salarié exprime au délégué qu'il ne désire pas sa présence.
- 9,06 Lorsqu'une des parties aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie et elle doit en même temps suggérer un arbitre. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les sept (7) jours suivant réception de l'avis, le cas pourra être référé par l'une ou l'autre des parties au Ministre du Travail pour le choix de l'arbitre.
- 9,07 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 les termes et dispositions de la présente convention collective.

- 9,08 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9,09 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des avis disciplinaires, suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10,01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours. Le nombre total d'heures normales par semaine n'excède pas ce qui est stipulé ci-dessus. Le nombre total d'heures normales quotidiennes n'excède pas dix (10) heures.
- b) La semaine normale de travail pour les salariés réguliers de soir ou de nuit est de quarante (40) heures à faire en quatre (4) ou cinq (5) jours, selon la programmation établie par l'Employeur.
- 10,02 a) Tous les salariés de jour peuvent être appelés à travailler une (1) soirée par semaine à même leur programme normal de travail lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle. Dans la période des Fêtes, c'est-à-dire du 11 décembre au 1er janvier inclusivement, les salariés de jour peuvent être appelés à travailler deux (2) soirées par semaine lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ces deux (2) soirées ne seront pas consécutives. Les salariés de jour qui ne sont pas programmés le soir ne seront pas programmés plus tard que dix-huit heures trente minutes (18:30).
- b) Les salariés de jour ne seront pas programmés pour travailler plus tard qu'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché ni avant sept heures trente minutes (7:30). Toutefois, si le salarié y consent, il peut être programmé à sept heures (7:00).
- c) Un salarié de jour programmé pour travailler le soir lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle ne sera pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle de jour et n'aura pas droit à la prime aux équipes, pas plus que le salarié de soir ou de nuit n'aura droit à la prime du souper.
- d) Les salariés de soir et/ou de nuit seront programmés entre les heures de fermeture du marché et neuf heures (9:00) le lendemain. Les salariés de soir et/ou de nuit pourront être tenus de travailler quatre (4) ou cinq (5) soirs ou nuits par semaine.
- e) L'Employeur convient de procéder de la façon suivante dans l'assignation des équipes de soir ou de nuit:

S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés ayant les qualifications nécessaires selon le volontariat, l'Employeur assigne les salariés requis selon les besoins de l'entreprise et les qualifications nécessaires en procédant par ordre inverse d'ancienneté.

- f) Un salarié ne sera pas tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois.
- g) Si l'Employeur, l'Union ou un ou des salariés désire établir un horaire flexible, la procédure suivante s'applique:
 - 1. La partie qui désire établir cet horaire le soumet à l'autre partie afin d'évaluer les possibilités d'adopter un tel horaire. S'il y a entente, l'Employeur transmet copie de l'entente à l'Union.
 - 2. Si l'une ou l'autre des parties désire que le ou les salarié(s) revienne(nt) sur l'horaire régulier, l'autre partie en est informée deux (2) semaines avant la date effective du retour à l'horaire régulier de la convention.

10,03 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.

10,04 Une programmation de travail est affichée dans chaque département avant midi (12:00) le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail individuelles de tous les salariés pour la semaine suivante.

Aucun changement n'est apporté à cette programmation plus tard que dix-sept heures (17:00) le vendredi de chaque semaine. Une (1) copie de la programmation est remise au délégué de l'Union.

10,05 Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail est terminée, ils poinçonnent à leur sortie de la zone de travail.

Le salarié doit poinçonner sa carte de temps au début et à la fin de son travail. Il doit poinçonner au verso de sa carte de temps au début et à la fin de chaque pause café.

En cas d'omission de poinçonner sa carte de temps, le salarié doit la faire initialer par le gérant du marché ou son gérant de département. Aucun salarié ne peut faire poinçonner sa carte de temps par un autre salarié.

Aucun salarié ne peut dépasser le nombre d'heures de travail établi selon le programme de l'Employeur à moins d'en avoir été autorisé par le gérant de département ou, en son absence, par le gérant du marché.

- 10,06 Un ou des salariés à temps partiel ne seront pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier, à l'exception des absences prévues à la convention.

ARTICLE 11 - PAUSES

- 11,01 Les salariés ont droit à une heure et demie (1,5) pour le dîner et une (1) heure pour le souper, le soir, lorsque le marché reste ouvert durant la soirée.

La période de dîner est prévue entre onze heures trente minutes (11:30) et quatorze heures trente minutes (14:30). La période de souper est prévue entre seize heures (16:00) et dix-neuf heures (19:00). Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas. Autant que possible, les périodes de repas sont programmées selon le principe «premier entré, premier sorti».

Les salariés de l'équipe de soir ou de nuit ont droit à une demi-heure (1/2) pour le repas principal qui doit être pris autant que possible au milieu de la période de travail quotidienne.

- 11,02 Les salariés réguliers ont droit à des périodes de repos dont la durée totale est de trente (30) minutes par période de travail quotidienne cédulée. Autant que possible, ces périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période de travail quotidienne cédulée et sont programmées autant que possible selon le principe «premier entré, premier sorti».

ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12,01 Les salariés réguliers sont payés au taux de temps et demi (1,5) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en excédent de quarante (40) heures sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1,5). Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

- 12,02 Le travail du dimanche est rémunéré au taux double (2).

- 12,03 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de quatre (4) heures au taux de surtemps qui s'applique et selon les dispositions des clauses 10,01, 10,02 et 16,07.

- 12,04 Tout salarié qui travaille du temps supplémentaire excédant deux (2) heures après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes et par la suite à quinze (15) minutes additionnelles à la fin de chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

- 12,05 a) 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.
- b) Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients lors de la fermeture du marché, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire du temps supplémentaire:
1. Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département du marché en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel au travail au moment où le temps supplémentaire est requis.
 2. S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de ce même département, l'Employeur communique avec les autres salariés travaillant alors au marché et qu'il juge aptes à faire le travail. Enfin, si cette formule n'est pas suffisante pour remplir les besoins de l'opération, il assigne en commençant par les temps partiels puis les réguliers selon l'ordre inverse de l'ancienneté, le ou les salariés du département où le temps supplémentaire est nécessaire pour remplir les besoins de l'opération.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13,01 La définition des classifications paraît en annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 13,02 a) Les échelles de salaires en vigueur à compter du 11 mars 1984 paraissent en annexe "B".
- b) À compter du 11 mars 1984, les salariés réguliers sont rémunérés selon les échelles de salaires décrites à l'annexe "B".
- c) Tous les salariés réguliers reçoivent, en date du 11 mars 1985, une augmentation minimale de douze dollars (12\$) par semaine sur leur salaire actuel ou le taux de leur classification, soit le montant le plus élevé des deux (2), tel que décrit à l'annexe "B".
- 13,03 L'adoption de la présente convention n'entraîne ni réduction de salaire, ni mise à pied, sauf si le tout est fait en conformité avec la présente convention.
- 13,04 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

- 13,05 Lorsqu'un salarié régulier remplace dans une classification supérieure pour une (1) semaine complète ou plus, il reçoit le maximum du salaire de la classification ou vingt dollars (20\$) additionnels, mais sans dépasser le maximum du salaire de la classification. Il ne subit pas de diminution de salaire s'il remplace un salarié occupant une classification inférieure.
- 13,06 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 et le montant net du salaire.
- 13,07 Le salaire est déposé au compte de banque du salarié le jeudi de chaque semaine.
- 13,08 Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formules T-4 et TP-4.
- 13,09 Lorsqu'un salarié régulier remplace un gérant de département pour une période d'une (1) journée et plus, il reçoit vingt-cinq dollars (25\$) par semaine, soit cinq dollars (5\$) par jour, sauf lors du congé hebdomadaire du gérant du département.

ARTICLE 14 - PRIMES ET BONI

- 14,01 À compter de la signature de la convention, une prime de trois dollars et cinquante cents (3,50\$) par jour est payée à tout salarié régulier de jour dont la période de travail s'étend après dix-neuf heures (19:00).
- 14,02 a) Un boni de Noël d'une (1) semaine de salaire à temps régulier sera payé à chaque salarié régulier pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie en date du 1er janvier au 15 décembre inclusive-ment de l'année courante.
- b) Un boni de Noël d'une demi-semaine (1/2) de salaire à temps régulier sera payé à tout salarié régulier qui n'est pas inscrit sur la liste de paie le 1er janvier, à condition qu'il soit inscrit sur cette liste en date du 1er juillet jusqu'au 15 décembre inclusive-ment de l'année courante.
- 14,03 a) Le salarié affecté à l'équipe de nuit bénéficie d'une prime de soixante-cinq (0,65\$) cents l'heure pour toutes ses heures travaillées.
- b) La prime de nuit est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié régulier pour le calcul de la paie de vacances, des congés statutaires payés, maladie, accident.
- 14,04 Les responsables de l'équipe de nuit reçoivent une prime de vingt-cinq (25\$) dollars par semaine.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15,01 À compter de 1983, les vacances sont accordées selon les critères suivants:

Service continu

Vacances payées et/ou chômées

Moins de douze (12) mois

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

Un (1) an

Deux (2) semaines de salaire ou deux (2) semaines payables à quatre pour cent (4%) des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

Quatre (4) ans

Trois (3) semaines de salaire ou trois (3) semaines payables à six pour cent (6%) des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

Neuf (9) ans

Quatre (4) semaines de salaire ou quatre (4) semaines payables à huit pour cent (8%) des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

Définition des gains totaux

Salaire gagné, à l'exclusion de la banque de congés de maladie monnayés.

- 15,02 Les salariés choisissent les vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation dans le marché et la liste des vacances doit être affichée au plus tard le 1er mai de l'année en cours.
- 15,03 Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se voient accorder deux (2) semaines consécutives et l'excédent est cédulé après que les autres salariés ont cédulé les leurs. Le programme des périodes additionnelles de vacances doit tenir compte des besoins de l'Employeur et des désirs du salarié.
- 15,04 La période normale de vacances s'établit à compter du 1er mai au 30 octobre ou à toute autre période après entente entre le salarié et l'Employeur.
- 15,05 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.
- 15,06 Les vacances ne sont pas cumulatives.

- 15,07 Le salarié qui contracte mariage a la préférence pour le choix des vacances. Le salarié doit en aviser l'Employeur par écrit au moment de la planification des vacances.
- 15,08 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de son départ, calculé du 1er mai à la date de son départ, basé sur ses années de service au moment de tel départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon les tableaux en 15,01.
- 15,09 Le salarié régulier qui choisit ses vacances en dehors de la période normale peut les prendre consécutives ou non consécutives, selon son choix, sauf pendant la période des Fêtes, maximum d'un (1) par département.

ARTICLE 16 - CONGÉS STATUTAIRES

- 16,01 Les salariés ont droit aux congés chômés et payés suivants, sous réserve des autres dispositions ou clauses de cet article:
- Jour de l'An;
 - Lendemain du Jour de l'An;
 - Fête de Dollard;
 - St-Jean-Baptiste;
 - Confédération;
 - Action de Grâces;
 - Fête du Travail;
 - Noël;
 - Lendemain de Noël;
 - Lundi de Pâques.
- 16,02 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit une (00:01) et minuit (00:00) pour les salariés de jour et de dix-huit heures (18:00) la veille du congé à dix-huit heures (18:00) le jour du congé pour les salariés de soir et de nuit.
- 16,03 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés tels que définis à l'article 16,01 tombe(nt) pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci peut prendre ce ou ces jours de congé de plus en même temps que ses vacances.
- 16,04 Si un des congés statutaires mentionnés tombe un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant ou précédent.
- 16,05 Si un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures au cours d'une même semaine où survient un (1) congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1,5) pour les heures de travail fournies au-delà de trente-deux (32) heures. Si un salarié travaille plus de vingt-quatre (24) heures au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1,5) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-quatre (24) heures. Toutefois, si un salarié s'absente sans permission le jour ouvrable qui

précède ou suit immédiatement un congé, il n'a pas droit au paiement du congé. L'Employeur est juge de ce qui constitue une absence sans permission.

- 16,06 Aucun salarié ne travaille au-delà d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché la veille de Noël et du Jour de l'An.
- 16,07 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré à temps et demi (1,5) en plus du paiement du congé.
- 16,08 Lorsqu'il s'agit de travail à effectuer un jour de congé payé ou un dimanche, les salariés réguliers ont la priorité sur les salariés à temps partiel.
- 16,09 Tout salarié régulier a droit à un (1) congé mobile par année de convention. La demande pour ce congé se fera au moins sept (7) jours à l'avance. Aucun congé mobile ne sera accordé pendant la période des Fêtes et dans une semaine où survient un congé chômé et payé.

ARTICLE 17 - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

- 17,01 Le salarié régulier aura droit à une absence de cinq (5) jours payés lors du décès du conjoint, trois (3) jours payés lors du décès d'un proche parent et un (1) jour payé lors du décès d'un parent éloigné.
- 17,02 Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'une ou l'autre des personnes suivantes:
- Frère ou soeur, père ou mère, enfant, beau-père ou belle-mère.
- Les parents éloignés sont les suivants:
- Grand-père ou grand-mère, petit-fils ou petite-fille, beau-frère ou belle-soeur, gendre ou bru.
- 17,03 Si les périodes citées en 17,01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple: dimanche ou jour de congé ou de vacances), le salarié ne peut réclamer le paiement que des jours de travail programmés où il a été absent.
- 17,04 a) Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant a droit à un congé chômé payé d'une (1) journée, à la condition que la naissance ait lieu pendant un jour programmé de travail.
- b) Lors de l'adoption d'un enfant, un salarié a droit à un congé chômé payé d'une (1) journée le jour de l'adoption, à la condition que ce soit un jour de travail programmé.
- c) Le salarié peut prendre un congé chômé sans solde pour assister au mariage de son enfant, de son frère ou de sa soeur.

- 17,05 Le salarié doit fournir, à la demande de l'Employeur, la preuve du fait justifiant le congé et prévenir l'Employeur ou son remplaçant avant de prendre ledit congé ou dans le plus bref délai possible.
- 17,06 Un salarié a droit à un (1) jour additionnel de congé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile, s'il y assiste.

ARTICLE 18 - PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES

- 18,01 Le salarié peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à son Employeur ou à son gérant de département au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée. Si la demande est refusée, l'Employeur doit l'exprimer par écrit au salarié et à l'Union.

À son retour au travail, le salarié est réinstallé à la fonction qu'il occupait avant son départ. Si sa fonction a été abolie, l'Employeur lui offre une fonction dans une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

- 18,02 Toute salariée enceinte a droit à un congé de maternité non rémunéré n'excédant pas vingt (20) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement ou au moment déterminé par son médecin.

Ce congé ne pourra commencer qu'à compter du début de la seizième (16ième) semaine précédant la date prévue de la naissance.

La salariée doit aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de se prévaloir de son congé de maternité. Cet avis doit précéder d'au moins trois (3) semaines la date prévue pour le début du congé. Le préavis peut être moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4ième) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

En accordant ce congé de maternité, l'Employeur garantit à la salariée le même poste ou une fonction équivalente et ceci avec droits et privilèges prévus à la convention collective.

- 18,03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine pour chaque salarié ses heures d'absence programmées, sans perte de salaire selon la loi applicable.

- 18,04 Une salariée en congé de maternité, un salarié en maladie, accident, lorsqu'il(elle) revient au travail, a préséance sur le salarié qui le (la) remplace et ce, indépendamment de l'ancienneté des salariés impliqués.

ARTICLE 19 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 19,01 L'Employeur s'engage à continuer et l'Union à supporter les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 19,02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident. Si sa fonction a été abolie, l'Employeur lui offre une fonction dans une classification équivalente à celle qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- 19,03 Le plan d'assurance-groupe actuel est maintenu pour tous les salariés réguliers durant le terme de cette convention. L'Employeur convient de payer cinquante pour cent (50%) de la prime de ladite assurance à l'intention de ses salariés et leurs personnes à charge, selon les dispositions du plan d'assurance-groupe, le tout en conformité avec la présente convention collective.
- 19,04 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical en tout temps durant les heures régulières par le médecin désigné par l'Employeur, aux frais de l'Employeur et ceci sans perte de salaire par le salarié concerné. Pour un salarié en période d'essai, l'examen médical n'a pas lieu sur le temps de la Compagnie.
- 19,05 À compter de la signature de cette convention, tout salarié régulier ayant trois (3) mois de service continu bénéficie de jours de maladie à raison d'un maximum de sept (7) jours par année.

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

Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir son gérant de département avant l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail ou au plus tard deux (2) heures après l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail; en même temps, il doit aussi donner les informations suivantes:

- a) pourquoi il ne peut se rapporter au travail;
- b) la durée approximative de son absence;
- c) comment son gérant peut le contacter durant son absence, si nécessaire;
- d) dans le cas d'absences répétées, une preuve de maladie est exigible dès la première (lère) journée d'absence, si l'Employeur le juge nécessaire;

- e) une absence pour grossesse n'est pas considérée comme une absence applicable aux jours de maladie cumulatifs.

Si un salarié n'utilise pas le maximum des jours de maladie ci-haut mentionnés au cours de chaque année de la convention collective, la portion non utilisée de ses jours de maladie accumulés lui est payée à la fin de chaque année de la convention collective ou lors du départ pour ses vacances annuelles.

Pour fins administratives, les journées de maladie se cumulent du 11 mars au 10 mars de chaque année de la convention collective.

- 19,06 Un salarié qui a plus de trois (3) mois de service continu et qui quitte la Compagnie reçoit, à son taux de salaire, les journées de maladie non utilisées qui restent à son crédit. Les journées de maladie se cumulent à raison d'une demi-journée (1/2) par mois.

Si au cours d'une année de la convention collective un salarié quitte la Compagnie et a déjà utilisé à sa date de départ un nombre de journées de maladie supérieur à celui auquel il a droit (maximum sept (7) jours), selon le taux d'une demi-journée (1/2) par mois, ces journées de maladie payées non gagnées sont déduites de tout montant dû à ce salarié au moment de son départ. En cas de congédiement pour vol, les journées de maladie sont non payables.

- 19,07 L'indemnité pour cause de maladie est versée à compter de la première (1ère) journée d'absence. Une journée d'absence au travail équivaut à huit (8) heures et est basée sur le nombre programmé d'heures perdues en absence maladie.

- 19,08 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 Santé et Sécurité au Travail (C.S.S.T.) 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 maladie.

- 19,09 a) Un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au tableau d'affichage.

Ce comité se rencontre selon les besoins, minimum une (1) fois par trimestre, et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée à l'Union.

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

- b) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

c) Le comité de sécurité et santé:

1. Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.
2. 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.

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

Le comité fait enquête sur le ou les accidents au travail, lorsqu'il le juge à propos, et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

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

f) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

ARTICLE 20 - SALLE DE REPOS

20,01 Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE 21 - FONCTION DE JURÉ

21,01 Lorsqu'un salarié régulier est choisi comme juré ou 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. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

- 21,02 Dans le cas où l'Employeur est impliqué dans une cause devant une cour de justice et qu'il requiert qu'un salarié comparaisse comme témoin, ce dernier reçoit son salaire normal pour toutes les heures dépensées à cause de ce service mais il devra rembourser à l'Employeur les honoraires perçus d'un tiers pour ce service.

ARTICLE 22 - UNIFORMES

- 22,01 L'Employeur s'engage à fournir les serviettes, uniformes, vêtements protecteurs prévus par les règlements de l'Employeur et de payer les frais de blanchissage et de nettoyage de ces articles.
- 22,02 Aux salariés travaillant à la réception, l'Employeur fournit des gants et "jackets" pour les saisons froides.
- L'Employeur fournit aussi des surtouts adéquats et des imperméables nécessaires.
- 22,03 Aucun salarié ne devra travailler ou même pénétrer dans un congélateur (freezer) sans être vêtu de façon adéquate. L'Employeur fournira les vêtements adéquats nécessaires à ce travail.

ARTICLE 23 - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 23,01 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni autre arrêt ou ralentissement du travail et qu'aucun salarié ne commet volontairement des actes pouvant entraîner dommages ou destruction des biens de l'Employeur.
- 23,02 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'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

Cependant, cet article n'a pas l'effet d'enlever le droit de grève et de lock-out prévu par la loi.

ARTICLE 24 - CLAUSES GÉNÉRALES

- 24,01 L'Employeur convient de permettre à son personnel de garer leur voiture automobile dans le stationnement contrôlé par l'Employeur, dans la mesure où ceci ne nuira pas à sa clientèle. Les voitures automobiles devront être garées aux endroits déterminés par la direction de la Compagnie.

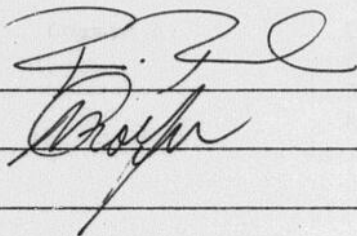
ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION

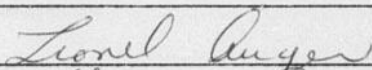
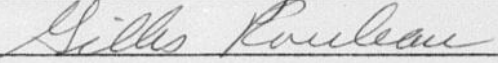
25,01 La présente convention est en vigueur à compter du 11 mars 1984 et le
demeure jusqu'au 10 mars 1986 inclusivement.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 29 ième jour du mois de
novembre 1984.

Marché Gilles Raymond (1980) inc.

Union des Employés de Commerce,
Local 503



ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS

- | | |
|---------------------|--|
| 1- Commis B: | Caissière - caissier
Emballeuse de viandes
Aide-caissière - aide-caissier
Préposé boulangerie
Préposé vrac |
| 2- Commis A: | Commis épicerie
Commis fruits et légumes
Responsable boulangerie
Responsable vrac |
| 3- Apprenti-boucher | |
| 4- Boucher II | |
| 5- Boucher I | |

ANNEXE "B"

ÉCHELLES DE SALAIRES

<u>Classification</u>		<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>
Commis A	84 03 11	240,00	260,00	290,00	310,00	350,00	385,00
	85 03 11	247,20	267,80	298,70	319,30	360,50	396,55
Commis B	84 03 11	225,00	245,00	275,00	300,00	330,00	370,00
	85 03 11	231,75	252,35	283,25	309,00	339,90	381,10
Apprenti-boucher	84 03 11	255,00	295,00	330,00			
	85 03 11	262,65	303,85	339,90			
Boucher II	84 03 11	270,00	305,00	350,00	370,00	390,00	
	85 03 11	278,10	314,15	360,50	381,10	401,70	
Boucher I	84 03 11	280,00	310,00	355,00	375,00	410,00	
	85 03 11	288,40	319,30	365,65	386,25	422,30	

Chef d'équipe: prime de vingt-cinq dollars (25,00\$) à compter de la signature de la convention.

ANNEXE "C"

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1,01 La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses employés et de pourvoir au bon fonctionnement, à l'efficacité et à l'économie des opérations dans des conditions propres à assurer, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des employés, tel que prévu par les présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2,01 L'Employeur reconnaît l'Union comme agent négociateur de tous les salariés de Marché Gilles Raymond (1980) inc., situé au 325 rue Soumande, Ville Vanier, à l'exception des gérants de marché et de département (agissant à titre de représentants de l'Employeur), le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.
- 2,02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention avec aucun salarié régi par la présente convention.
- 2,03 Les conditions de travail et la rémunération des salariés à temps partiel sont décrites aux annexes "C", "D", "E" et "F".
- 2,04 En autant que cette unité de négociation est concernée, l'Employeur ne donnera 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) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3,01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit de gérer son entreprise et de diriger son personnel conformément à ses engagements et à ses responsabilités qui sont:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;

- c) d'embaucher, congédier, diriger, classer, transférer, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et administrer son entreprise;
 - e) de choisir et de décider des marchandises à vendre, à manipuler ou à fabriquer dans le marché sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;
 - f) 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.
- 3,02 L'Employeur s'engage à ne pas exercer ses droits de façon arbitraire, discriminatoire ou injuste, à défaut de quoi le salarié ou l'Union peut soumettre un grief.
- 3,03 L'Employeur avise l'Union relativement à toute nouvelle classification ou opération dans l'établissement de l'Employeur et l'Union peut négocier avec l'Employeur relativement à cette nouvelle tâche, en tenant compte des taux de salaire de la convention pour les tâches similaires ou comparables. À défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union peut se prévaloir de la procédure de griefs.
- 3,04 Advenant un changement technologique, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés, sera accordée à chaque salarié affecté afin de remplir les nouvelles fonctions.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4,01 Tout salarié régi par la présente convention doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle durant la durée de la présente convention collective. L'Union doit fournir à l'Employeur les motifs de l'expulsion d'un salarié par écrit.
- 4,02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur son salaire hebdomadaire au moment de l'embauchage.
- 4,03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier (1er) chèque de paie hebdomadaire après une période d'attente de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage et à remettre ces sommes au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 4,04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.

- 4,05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces dernier(s) et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 4,06 L'Employeur fournira à l'Union une liste des cotisations et des droits d'initiation prélevés par période de quatre (4) semaines comprenant le nom, prénom, numéro, numéro d'assurance sociale, total des cotisations, code de classification et taux de salaire du salarié. S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, son numéro d'assurance sociale, sa date de naissance et sa date d'emploi; si un salarié termine son emploi, sa date de cessation.
- 4,07 L'Employeur convient de fournir à l'Union le nom du gérant, de l'assistant-gérant et des gérants de département.
- 4,08 À la signature de cette convention et par la suite au 31 janvier et au 31 juillet de chaque année, l'Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire, la date d'embauchage, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale.
- 4,09 L'Union affiche sur le tableau d'affichage le nom du délégué de l'Union et du substitut-délégué.

ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES

- 5,01 Les représentants syndicaux ont accès au marché durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence à l'Employeur ou, s'il est absent, à son remplaçant.
- Il est aussi convenu que le représentant syndical, lorsque nécessaire, peut avoir accès au marché en dehors des heures d'affaires pour constater que les termes de la convention collective sont observés et ce, seulement après avoir avisé l'Employeur ou son remplaçant.
- 5,02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum; à l'expiration de ce permis d'absence sans paie, le salarié peut retourner à son poste précédent ou à une fonction similaire, sans perte de ses droits.
- 5,03 Un délégué et son substitut d'Union peut être élu ou désigné parmi les salariés du marché pour représenter les intérêts de tous les salariés du marché.
- 5,04 Un délégué et/ou un substitut d'Union tel que défini à la clause 5,03 peut obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande par écrit au moins quinze (15) jours

avant le début du permis d'absence désiré. Il est entendu qu'un tel permis d'absence ne sera accordé qu'à un salarié à la fois.

- 5,05 L'Employeur convient qu'il n'y aura pas de discrimination contre le délégué d'Union et/ou le délégué-substitut d'Union en raison de ses fonctions syndicales.

Le délégué d'Union ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible et en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

- 5,06 Un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est accordé pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis suivants:

- a) avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
- b) avis de réunion ou d'assemblée;
- c) avis d'activité sociale ou récréative.

Une (1) copie de ces avis doit préalablement être soumise au gérant du marché ou à son représentant.

Aucune distribution de circulaires, feuillets ou autres publications ne doit être effectuée sans l'autorisation de l'Employeur.

- 5,07 Le comité de négociation de l'Union est composé de représentants permanents de l'Union et d'un salarié au service de l'Employeur. Ce dernier ne subit aucune perte de salaire pour les séances de négociation ou de conciliation.

- 5,08 Le délégué d'Union a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur et, s'il lui est nécessaire de s'occuper d'un grief, il ne laisse pas son travail sans avoir auparavant obtenu la permission du gérant du marché ou de son représentant et cette permission n'est pas indûment refusée.

- 5,09 Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, local 503, U.I.E.C., il y aura tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement pourvu que:

- a) la tenue du vote n'interrompe pas la bonne marche des affaires;
- b) la tenue du vote n'interrompe pas le travail des salariés;
- c) la tenue du vote soit d'une durée maximale d'un (1) jour par an dans le marché.

- 5,10 L'Union informe l'Employeur par écrit du nom du salarié régulier dûment mandaté à titre de délégué pour représenter les salariés régis par la présente convention et de son substitut en cas d'absence.

- 5,11 L'article 5 "Affaires syndicales" des salariés réguliers s'appliquera aussi pour les salariés à temps partiel comme s'il n'y avait qu'un seul

groupe et il ne doit en aucun cas être considéré comme une duplication de clause.

- 5,12 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union et dont le nom aura été donné au gérant, peut obtenir un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant du marché et qu'elle spécifie la durée de cette absence, laquelle absence devra être autorisée par écrit par le gérant du marché.
- 5,13 L'Employeur défraie le coût d'imprimerie et de la mise en page de la convention collective sous la forme actuelle.

ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ

- 6,01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié à temps partiel signifie la durée de service continu à titre de salarié à temps partiel, accumulée par ce salarié au service de l'Employeur, conformément aux dispositions du présent article et est acquise seulement après qu'il a terminé une période d'essai tel que mentionné à 6,02.
- 6,02 Les vingt-cinq (25) premiers jours d'emploi travaillés et/ou quatre (4) mois de calendrier, soit la première des éventualités, de tous les nouveaux salariés doivent être considérés comme une période d'essai et l'Employeur peut renvoyer lesdits salariés sans recours. Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, ce salarié jouit des autres droits et privilèges prévus aux présentes.
- 6,03 Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé selon la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
 - b) s'il est congédié pour juste cause;
 - c) s'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois consécutifs;
 - d) à défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables 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. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union;
 - e) s'il s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.
- 6,04 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. L'Employeur peut cependant leur proposer une fonction dans un autre département.

6,05 L'ancienneté des salariés à temps partiel prévaudra dans tous les cas de réduction de personnel pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur rencontrent les exigences normales de la tâche.

6,06 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident.

6,07 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 minimaux suivants:

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

6,08 a) L'Employeur doit tenir compte des salariés à temps partiel lorsqu'il s'agit de remplir un emploi comme salarié régulier, à la condition qu'il soit disponible et qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel aura travaillé trente-sept (37) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives, il sera embauché à titre de salarié régulier, sauf s'il est programmé pour remplacer un salarié régulier absent et que ces absences sont prévues à la convention.

c) Dans a) et b) ci-dessus, il est convenu que les trente (30) premiers jours de calendrier sont considérés comme période d'essai. Son salaire est déterminé à la clause 8,05.

d) Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel seront programmées selon l'ancienneté dans le marché, de façon à procurer à chaque personne le maximum d'heures possibles et pourvu que le salarié ait les exigences normales de la tâche à accomplir et qu'il soit disponible.

Dans le cas de non disponibilité, le salarié doit avoir un motif sérieux. Si l'Employeur n'a pas suffisamment de salariés disponibles, il cède alors par ordre inverse d'ancienneté sans tenir compte de la disponibilité.

6,09 Si le pays s'engage dans une guerre ou que le service militaire obligatoire est requis, les salariés qui s'enrôleront dans les Forces Armées

conserveront leur ancienneté pendant la durée de leur service militaire.

- 6,10 Un salarié à temps partiel est considéré en mise à pied lorsqu'il a été trois (3) semaines sans être cédulé. L'Employeur lui remet alors une formule de cessation d'emploi. Un salarié non cédulé peut demander que l'Employeur lui remette cette formule avant cette période de trois (3) semaines et ceci ne constitue pas une démission.

ARTICLE 7 - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 7,01 L'Employeur a le droit de mettre fin à l'emploi, suspendre, réprimander, muter, rétrograder pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cette mesure peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 7,02 L'Employeur se sert d'un avertissement écrit pour avertir officiellement un salarié, s'il y a lieu. Une copie est remise au salarié immédiatement et une autre est adressée par lettre recommandée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Cet avis indique les faits reprochés audit salarié.
- 7,03 Un délégué, ou à défaut son substitut, assiste à titre de témoin, à moins que le salarié concerné ne désire pas sa présence, à toute entrevue conduite par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite de ce salarié.
- 7,04 Aucun salarié qui a complété sa période d'essai ne sera congédié, suspendu ou rétrogradé sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception aura trait aux cas de congédiement, de suspension ou de rétrogradation pour cause grave.
- Tout avis de suspension devra indiquer clairement les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.
- Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- Dans tous les cas ci-haut mentionnés et de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7,05 La rétrogradation d'un salarié à temps partiel n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 7,02 aura été appliquée et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximal prévu par cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux (2).
- 7,06 Aucun représentant des fournisseurs n'exécutera du travail dans le marché, à l'exception des cas suivants:
- a) un représentant peut travailler avec un (1) salarié régulier pour monter des étalages spéciaux (display);

- b) dans les cas de démonstration d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais ils ne pourront remplir les étalages;
 - c) lors de l'ouverture d'un nouveau magasin, il n'y aura aucune restriction quant à ces représentants deux (2) semaines avant la semaine d'ouverture.
- 7,07 Aucun avertissement, plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois.
- 7,08 Aucune perquisition ne sera tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.
- 7,09 Un salarié désirant voir son dossier au marché peut en faire la demande à son Employeur.
- 7,10 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE 8 - PROMOTION

- 8,01 Lorsqu'une fonction devient disponible, on accordera la préférence, au point de vue de la tâche et de l'équipe, aux salariés qui possèdent le plus d'ancienneté, à la condition qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 8,02 L'ancienneté de l'unité de négociation doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion.
- 8,03 Dans le cas de promotion, une période d'essai de trente (30) jours travaillés est accordée au salarié. À l'expiration de la période d'essai, le salarié est confirmé dans sa nouvelle fonction s'il rencontre toutes les exigences normales de la tâche. Durant cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur. Durant cette période, l'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction si ce dernier ne rencontre pas toutes les exigences de la nouvelle fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine au salarié. À l'expiration de la période d'essai, son salaire est selon le taux minimal établi pour cette classification ou le taux immédiatement supérieur au sien.
- Les parties peuvent convenir, par écrit, de réduire les périodes d'essai ou de les prolonger pour un maximum de trente (30) jours de travail.
- 8,04 L'Employeur affichera sur le tableau d'affichage du marché les promotions des membres de l'unité de négociation. Cet (ces) avis sera(ont)

affiché(s) au moment de la promotion et indiquera(ont) le nom et l'ancienneté des salariés promus. Copies de ces avis seront adressées à l'Union et données au délégué de l'Union du marché où ces avis seront affichés. Tout grief découlant d'une promotion doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième (2ième) étape de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours suivant l'affichage de ces promotions.

Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser une promotion.

- 8,05 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier à l'intérieur de la classification qu'il occupait, son ancienneté dans l'échelle de salaires sera reconnue telle que ci-dessous définie:

Le salarié ainsi changé d'annexe recevra crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté de temps partiel. Exemple: un salarié ayant travaillé à temps partiel du 1er janvier au 1er juillet, soit six (6) mois, aura trois (3) mois d'ancienneté accumulée. Le maximum de crédit allouable sera d'au plus un (1) an d'ancienneté.

Le salarié qui devient régulier ne baisse pas de salaire; il est réajusté au taux qui suit immédiatement son taux de salaire et continue de progresser dans l'échelle s'il n'est pas au taux maximal.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 9,01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever un grief dans le cas de mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective selon la procédure suivante:
- 9,02 Le grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.
- 9,03 L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, l'Union soumet le grief à l'arbitrage conformément au Code du Travail de la province de Québec dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue par l'Employeur.
- 9,04 Les délais sont de rigueur à moins d'entente écrite entre les parties.
- 9,05 Lorsqu'il y a réunion avec le salarié intéressé, le délégué de l'Union est présent à moins que le salarié exprime au délégué qu'il ne désire pas sa présence.
- 9,06 Lorsqu'une des parties aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie et elle doit en même temps suggérer un arbitre. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les sept (7) jours suivant

réception de l'avis, le cas pourra être référé par l'une ou l'autre des parties au Ministre du Travail pour le choix de l'arbitre.

- 9,07 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 les termes et dispositions de la présente convention collective.
- 9,08 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9,09 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des avis disciplinaires, suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10,01 a) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel est d'au plus quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours.
- Aucun salarié à temps partiel ne travaillera moins de huit (8) heures par semaine s'il doit travailler au cours d'une semaine, ou moins de quatre (4) heures par jour pourvu qu'il soit disponible au moment où le travail doit être accompli, sauf pour les salariés ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté. Ces derniers peuvent être appelés à ne travailler que pour quatre (4) heures par semaine.
- b) Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de quatre (4) heures.
- 10,02 a) Les salariés de jour ne seront pas programmés pour travailler plus tard qu'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché ni avant sept heures trente minutes (7:30). Toutefois, si le salarié y consent, il peut être programmé à sept heures (7:00).
- b) Les salariés de soir et/ou de nuit seront programmés entre les heures de fermeture du marché et neuf heures (9:00) le lendemain. Les salariés de soir et/ou de nuit pourront être tenus de travailler quatre (4) ou cinq (5) soirs ou nuits par semaine.
- c) L'Employeur convient de procéder de la façon suivante dans l'assignation des équipes de soir ou de nuit:
- S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés ayant les qualifications nécessaires selon le volontariat, l'Employeur assigne les salariés requis selon les besoins de l'entreprise et les qualifications nécessaires en procédant par ordre inverse d'ancienneté.

- 10,03 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.
- 10,04 Une programmation de travail est affichée dans chaque département avant midi (12:00) le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail individuelles de tous les salariés pour la semaine suivante.
- Aucun changement n'est apporté à cette programmation plus tard que dix-sept heures (17:00) le vendredi de chaque semaine. Une (1) copie de la programmation est remise au délégué de l'Union.
- 10,05 Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail est terminée, ils poinçonnent à leur sortie de la zone de travail.
- Le salarié doit poinçonner sa carte de temps au début et à la fin de son travail. Il doit poinçonner au verso de sa carte de temps au début et à la fin de chaque pause café.
- En cas d'omission de poinçonner sa carte de temps, le salarié doit la faire initialer par le gérant du marché ou son gérant de département. Aucun salarié ne peut faire poinçonner sa carte de temps par un autre salarié.
- Aucun salarié ne peut dépasser le nombre d'heures de travail établi selon le programme de l'Employeur à moins d'en avoir été autorisé par le gérant de département ou, en son absence, par le gérant du marché.
- 10,06 Un ou des salarié(s) à temps partiel ne sera(ont) pas utilisé(s) pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier, à l'exception des cas d'absences prévues à la convention.

ARTICLE 11 - PAUSES

- 11,01 Les salariés ont droit à une heure et demie (1,5) pour le dîner et une (1) heure pour le souper, le soir, lorsque le marché reste ouvert durant la soirée.

La période de dîner est prévue entre onze heures trente minutes (11:30) et quatorze heures trente minutes (14:30). La période de souper est prévue entre seize heures (16:00) et dix-neuf heures (19:00). Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas. Autant que possible, les périodes de repas sont programmées selon le principe «premier entré, premier sorti».

Les salariés de l'équipe de soir ou de nuit ont droit à une demi-heure (1/2) pour le repas principal qui doit être pris autant que possible au milieu de la période de travail quotidienne.

11,02 Les salariés à temps partiel qui travaillent quatre (4) heures ou plus dans une (1) journée auront droit à quinze (15) minutes de pause payée.

Les salariés à temps partiel qui travaillent six (6) heures ou plus dans une (1) journée auront droit à trente (30) minutes de pause payée.

Les pauses seront programmées par le chef de rayon et seront accordées en tranche de quinze (15) minutes ou trente (30) minutes (ou deux 15 minutes) selon les besoins des opérations et autant qu'il se peut vers le milieu de la période de travail du salarié à temps partiel.

ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12,01 Toutes les heures de travail effectuées par les salariés à temps partiel en sus des dix (10) heures par jour ou en sus de quarante (40) heures dans la même semaine seront rémunérées au tarif de temps et demi (1,5). Il ne peut y avoir duplication de temps supplémentaire.

Aucun salarié à temps partiel ne sera programmé plus de cinq (5) jours par semaine.

12,02 Le travail du dimanche est rémunéré au taux double (2).

12,03 Tout salarié qui travaille du temps supplémentaire excédant deux (2) heures après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes et, par la suite, à quinze (15) minutes additionnelles à la fin de chaque trois (3) heures de travail supplémentaires.

12,04 a) 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.

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

1. Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département du marché en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel au travail au moment où le temps supplémentaire est requis.

2. S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de ce même département, l'Employeur communique avec les autres salariés travaillant alors au marché et qu'il juge aptes à faire le travail. Enfin, si cette formule n'est pas suffisante pour remplir les besoins de l'opération, il assigne en commençant par les temps partiels puis les réguliers, selon l'ordre inverse de l'ancienneté, le

ou les salariés du département où le temps supplémentaire est nécessaire pour remplir les besoins de l'opération.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13,01 a) Les classifications apparaissent en annexe "D" qui fait partie intégrante de cette convention.
- b) Les échelles de salaires, en vigueur à compter du 11 mars 1984, paraissent aux annexes "E" et "F".
- c) Tous les salariés à temps partiel reçoivent, en date du 11 mars 1985, une augmentation minimale de vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure sur leur salaire actuel ou le taux de leur classification, soit le montant le plus élevé des deux (2), tel que décrit à l'annexe "E".
- 13,02 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni mise à pied.
- 13,03 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 13,04 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 et le montant net du salaire.
- 13,05 Le salaire est déposé au compte de banque du salarié le jeudi de chaque semaine.
- 13,06 Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 14 - PRIMES ET BONI

- 14,01 Une prime de trois dollars et cinquante cents (3,50\$) sera payée à tout salarié à temps partiel dont la période de travail s'étend après dix-neuf heures (19:00) et qui travaille plus de sept (7) heures.
- 14,02 a) Un boni de Noël égal à vingt dollars (20,00\$) sera payé à chaque salarié à temps partiel pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie active en date du 1er janvier au 15 décembre inclusivement de l'année en cours.
- b) Un boni de Noël égal à dix dollars (10\$) sera payé à chaque salarié à temps partiel pourvu que son nom soit inscrit sur la liste

active en date du 1er juillet au 15 décembre inclusivement de l'année en cours.

- c) Un tel boni sera payable le ou vers le 15 décembre de l'année en cours.

- 14,03 a) Le salarié affecté à l'équipe de nuit bénéficie d'une prime de soixante-cinq cents (0,65\$) l'heure pour toutes ses heures travaillées.
- b) La prime de nuit est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié à temps partiel pour le calcul de la paie de vacances, des congés statutaires payés, maladie, accident.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15,01 À compter de 1983, les vacances sont accordées selon les critères suivants pour les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées et/ou chômées</u>	<u>Paie de vacances</u>
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service (maximum dix (10) jours ouvrables)	4% du salaire brut
Un (1) an	Deux (2) semaines	4% du salaire brut
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines	6% du salaire brut
Neuf (9) ans	Quatre (4) semaines	8% du salaire brut

- 15,02 Les salariés choisissent les vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation dans le marché et la liste des vacances doit être affichée au plus tard le 1er mai de l'année en cours.

- 15,03 Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se voient accorder deux (2) semaines consécutives et l'excédent est cédulé après que les autres salariés ont cédulé les leurs. Le programme des périodes additionnelles de vacances doit tenir compte des besoins de l'Employeur et des désirs du salarié.

- 15,04 La période normale de vacances s'établit à compter du 1er mai au 30 octobre ou à toute autre période après entente entre le salarié et l'Employeur.

- 15,05 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.

- 15,06 Les vacances ne sont pas cumulatives.

- 15,07 Le salarié qui contracte mariage a la préférence pour le choix des vacances. Le salarié doit en aviser l'Employeur par écrit au moment de la planification des vacances.
- 15,08 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de son départ, calculé du 1er mai à la date de son départ, basé sur ses années de service au moment de tel départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon les tableaux en 15,01.
- 15,09 Le salarié à temps partiel qui choisit ses vacances en dehors de la période normale peut les prendre consécutives ou non consécutives, selon son choix, sauf pendant la période des Fêtes, maximum d'un (1) par département.

ARTICLE 16 - CONGÉS STATUTAIRES

- 16,01 Pour chacun des congés statutaires mentionnés en 16,01 des salariés réguliers, le salarié à temps partiel sera payé pour ces jours fériés par une indemnité de 0,004 par journée de congé de son salaire gagné au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant le congé.
- 16,02 Aucun salarié ne travaille au-delà d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché la veille de Noël et du Jour de l'An.

ARTICLE 17 - PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES

- 17,01 Le salarié peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à son Employeur ou à son gérant de département au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée. Si la demande est refusée, l'Employeur doit l'exprimer par écrit au salarié et à l'Union.

À son retour au travail, le salarié est réinstallé à la fonction qu'il occupait avant son départ. Si sa fonction a été abolie, l'Employeur lui offre une fonction dans une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

- 17,02 Toute salariée enceinte a droit à un congé de maternité non rémunéré n'excédant pas vingt (20) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement ou au moment déterminé par son médecin.

Ce congé ne pourra commencer qu'à compter du début de la seizième (16ième) semaine précédant la date prévue de la naissance.

La salariée doit aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de se prévaloir de son congé de maternité. Cet avis doit précéder d'au moins trois (3) semaines la date prévue pour le début du congé. Le préavis peut être moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4ième) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

En accordant ce congé de maternité, l'Employeur garantit à la salariée le même poste ou une fonction équivalente et ceci avec droits et privilèges prévus à la convention collective.

- 17,03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine pour chaque salarié ses heures d'absence programmées, sans perte de salaire selon la loi applicable.
- 17,04 Une salariée en congé de maternité, un salarié en maladie, accident, lorsqu'il(elle) revient au travail, a préséance sur le salarié qui le (la) remplace et ce, indépendamment de l'ancienneté des salariés impliqués.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 18,01 L'Employeur s'engage à continuer et l'Union à supporter les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 18,02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident. Si sa fonction a été abolie, l'Employeur lui offre une fonction dans une classification équivalente à celle qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- 18,03 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical en tout temps durant les heures régulières par le médecin désigné par l'Employeur, aux frais de l'Employeur et ceci sans perte de salaire par le salarié concerné. Pour un salarié en période d'essai, l'examen médical n'a pas lieu sur le temps de la Compagnie.
- 18,04 Il est entendu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour ces jours tel que prévu par la loi, sans réduire son crédit de journées de maladie.

ARTICLE 19 - SALLE DE REPOS

- 19,01 Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE 20 - FONCTION DE JURÉ

- 20,01 Lorsqu'un salarié à temps partiel est choisi comme juré ou 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. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.
- 20,02 Dans le cas où l'Employeur est impliqué dans une cause devant une cour de justice et qu'il requiert qu'un salarié compareisse comme témoin, ce dernier reçoit son salaire normal pour toutes les heures dépensées à cause de ce service mais il devra rembourser à l'Employeur les honoraires perçus d'un tiers pour ce service.

ARTICLE 21 - UNIFORMES

- 21,01 L'Employeur s'engage à fournir les serviettes, uniformes, vêtements protecteurs prévus par les règlements de l'Employeur et de payer les frais de blanchissage et de nettoyage de ces articles.
- 21,02 Aux salariés travaillant à la réception, l'Employeur fournit des gants et "jackets" pour les saisons froides.
- L'Employeur fournit aussi des surtouts adéquats et des imperméables nécessaires.
- 21,03 Aucun salarié ne devra travailler ou même pénétrer dans un congélateur (freezer) sans être vêtu de façon adéquate. L'Employeur fournira les vêtements adéquats nécessaires à ce travail.

ARTICLE 22 - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 22,01 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni autre arrêt ou ralentissement du travail et qu'aucun salarié ne commet volontairement des actes pouvant entraîner dommages ou destruction des biens de l'Employeur.
- 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'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

Cependant, cet article n'a pas l'effet d'enlever le droit de grève et de lock-out prévu par la loi.

ARTICLE 23 - CLAUSES GÉNÉRALES

- 23,01 L'Employeur convient de permettre à son personnel de garer leur voiture automobile dans le stationnement contrôlé par l'Employeur, dans la mesure où ceci ne nuira pas à sa clientèle. Les voitures automobiles devront être garées aux endroits déterminés par la direction de la Compagnie.

ANNEXE "D"

CLASSIFICATIONS

- | | |
|--|--|
| 1. Commis junior: | Tout salarié à temps partiel travaillant comme emballeur, aide-caissier et aux commandes à l'auto. |
| 2. Commis: | Tout salarié à temps partiel qui travaille dans n'importe quel rayon, sauf à titre de commis junior, d'emballeuse de viandes ou dans le département des viandes pour le travail de nettoyage et autre travail que boucher. |
| 3. Boucher: | Tout salarié à temps partiel travaillant dans le rayon des viandes comme boucher. |
| 4. Emballeur,
Emballeuse de viandes | Tout salarié travaillant comme emballeur dans le département des viandes. |

ANNEXE "E"

ÉCHELLES DE SALAIRES - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EMBAUCHÉS AVANT LE 84 09 01

<u>Classification</u>		<u>Début</u>	<u>6</u> <u>mois</u>	<u>12</u> <u>mois</u>	<u>18</u> <u>mois</u>	<u>24</u> <u>mois</u>	<u>30</u> <u>mois</u>	<u>36</u> <u>mois</u>
Commis junior	84 03 11	4,70	5,05	5,70	6,15	6,60	7,67	
	85 03 11	4,84	5,20	5,87	6,33	6,80	7,90	
Commis	84 03 11	5,10	5,40	5,90	6,30	6,90	7,50	8,15
	85 03 11	5,25	5,56	6,08	6,49	7,11	7,72	8,39
Boucher	84 03 11	6,10	6,30	6,80	7,30	7,80	8,30	8,30
	85 03 11	6,28	6,49	7,00	7,52	8,03	8,55	8,75
Emballeur, emballeuse de viandes	84 03 11	4,90	5,10	5,70	6,20	6,90	7,62	
	85 03 11	5,05	5,25	5,87	6,39	7,11	7,85	

ANNEXE "F"

ÉCHELLES DE SALAIRES - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EMBAUCHÉS À PARTIR DU 84 09 01

<u>Classification</u>		<u>Début</u>	<u>HEURES TRAVAILLÉES</u>					
			<u>416</u>	<u>1248</u>	<u>2080</u>	<u>2912</u>	<u>3744</u>	<u>4576</u>
Commis junior	84 09 01	4,25	4,50	4,75	5,00	5,25	5,50	5,75
	85 03 11	4,50	4,75	5,00	5,25	5,50	5,75	6,00
Commis	84 09 01	4,50	4,75	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00
	85 03 11	4,62	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00	7,50
Boucher	84 09 01	5,14	5,50	6,00	6,62	7,25	7,75	8,25
	85 03 11	5,38	6,00	6,50	7,12	7,75	8,25	8,75

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre

Marché Gilles Raymond (1980) inc.
325, rue Soumande
Ville Vanier (Québec)
GIN 1A5

Ci-après appelé "l'Employeur"

et:

L'Union des Employés de Commerce
Local 503, U.I.E.C.
Affiliée à C.T.C. - F.T.Q.
268, Marie de l'Incarnation
Québec (Québec)
GIN 3G4

Il est entendu que tous les bouchers actuellement classifiés comme tels sont classifiés «Boucher I».

Un boucher I qui utilise son ancienneté pour déplacer un autre salarié d'une classification inférieure à cause d'un manque de travail dans sa classification est classifié «Boucher I» lorsqu'il revient dans sa classification.

F. F. L.
Raymond

Lionel Auger
Gilles Pouliot

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre

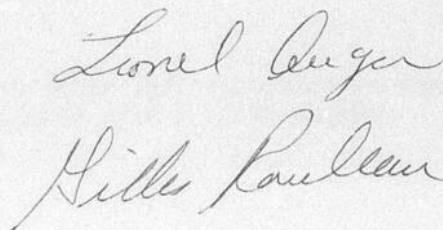
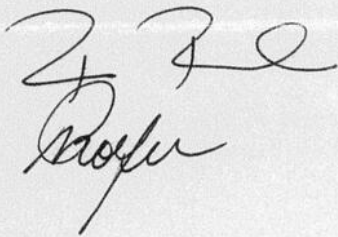
Marché Gilles Raymond (1980) inc.
325, rue Soumande
Ville Vanier (Québec)
GIN 1A5

Ci-après appelé "l'Employeur"

et:

L'Union des Employés de Commerce
Local 503, U.I.E.C.
Affiliée à C.T.C. - F.T.Q.
268, Marie de l'Incarnation
Québec (Québec)
GIN 3G4

Il est entendu que le paragraphe 13,02 n'a pas pour effet de faire baisser le salaire d'aucun salarié.



ENTENTE

Entre: Marché Gilles Raymond (1980) inc.
 325, rue Soumande
 Ville Vanier (Québec)
 G1N 1A5

Ci-après appelée "La Compagnie"

Et: L'Union des Employés de Commerce
 Local 503, U.I.E.C.
 Affiliée à C.T.C. - F.T.Q.
 268, Marie de l'Incarnation
 Québec (Québec)
 G1N 3G4

Ci-après appelé "Le Syndicat"

Et: Monsieur Lionel Auger
 10, rue Cloutier
 St-Emile-de-Québec
 GOA 3N0

Ci-après appelé "Le salarié"

Les représentants du Syndicat et de la Compagnie sont respectivement
Messieurs Gilles Rouleau et Normand Bonneau.

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Le congédiement de Monsieur Lionel Auger est transformé en suspension qui se termine le 1er décembre 1984 à 17:00 heures.

ENTENTE

Entre: Marché Gilles Raymond (1980) inc.
 325, rue Soumande
 Ville Vanier (Québec)
 G1N 1A5

Ci-après appelée "La Compagnie"

Et: L'Union des Employés de Commerce
 Local 503, U.I.E.C.
 Affiliée à C.T.C. - F.T.Q.
 268, Marie de l'Incarnation
 Québec (Québec)
 G1N 3G4

Ci-après appelé "Le Syndicat"

Et: Monsieur Lionel Auger
 10, rue Cloutier
 St-Emile-de-Québec
 GOA 3N0

Ci-après appelé "Le salarié"

Les représentants du Syndicat et de la Compagnie sont respectivement Messieurs Gilles Rouleau et Normand Bonneau.

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Le congédiement de Monsieur Lionel Auger est transformé en suspension qui se termine le 1er décembre 1984 à 17:00 heures.
2. Si Monsieur Lionel Auger devait s'absenter sans motif valable ou sans autorisation d'ici douze (12) mois, il serait congédié sans aucun recours possible.
3. A compter du 2 décembre 1984, toute plainte versée au dossier de Monsieur Lionel Auger sera retirée après une période de douze (12) mois au lieu de la période de six (6) mois prévue à la convention collective et ce, pour la durée de la convention.
4. Les griefs de Monsieur Lionel Auger relativement à sa suspension, son congédiement, sont retirés.
5. Monsieur Lionel Auger conserve tous ses avantages de salarié régulier (ancienneté, vacances, etc.), sauf pour le salaire perdu.

Et les parties ont signé ce 29 ième jour du mois de novembre 1984.

Gilles Rouleau
Lionel Auger
Normand Bonneau



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

DÉPÔT

6497-2

Dépôt N°:

87 01 173

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21993-02
Date	Signature 86-11-20	Réception 86-12-10	Durée Du	Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4	☒ Déposant Provigo Distribution Inc. Division Québec - Secteur Détail 550, ave Godin Ville Vanier, Qc G1M 2K2 Att: Mme Josée Grimard
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 6320-08 Affiliation 07 FTQ

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

ETABLISSEMENT VISE: Marché Gilles Raymond (1980) Inc.
325, rue Soumande, Ville Vanier
Une requête conjointe pour un article 45 a été déposée

OBJET: Protocole de retour au travail.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Thérèse Deneys

Date

87-01-22

Pour renseignements

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

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

NOM

NO

06497-2

C.A.E. 6328 NO.CONV. 64972
AFFIL. 7 NB.EMPL. 29
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 20230 30
PERS.VIS. 5 NO.ACC. Q21993002
DATE ENR.850326



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 2 0 3 3

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 064992

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature 84-11-29	Réception 84-12-04	Durée	Du 84-03-11	Au 86-03-10	Nombre de salariés régis par la convention collective 29

Association	Employeur
☒ Déposant Union des employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4 Att: M. Gilles Rouleau	☐ Déposant Marché Gilles Raymond (1980) Inc. 325, de Soumandes Québec, Qc G1M 1V5
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 6320 (8) Affiliation 07 (FTQ)

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

Ancien empl: "Marché d'Entrepot A.V.A." Q-14823-02

Pour le commissaire général du travail	
Signature J. Riensblay	Date 84-12-04

Pour renseignements ☒ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 843-4970 ☐ 255, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

RECHERCHE

- a) prendre leurs vacances telles que cédulées d'ici la fin de l'année ;
- b) recéduier leurs vacances à une date convenue avec l'Employeur ;
- c) recevoir paiement des montants de vacances non utilisés.

Du 11 mars 1984 au 10 mars 1986

PROTCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL
INTERVENU ENTRE

*faisant partie
intégrante de la
convention collective.*

PROVIGO DISTRIBUTION INC.
Division Québec - Secteur Détail
Pour son établissement situé au :
325, rue Soumande
Ville Vanier (Québec)

et

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE
Local 503
268, Marie de l'Incarnation
Québec

86 DEC 10 14:20

Les parties conviennent que l'arrêt de travail prend fin immédiatement aux conditions suivantes :

- Les salariés du Marché Gilles Raymond (1980) inc., 325, rue Soumande, Ville Vanier, ont voté majoritairement, lors d'une assemblée convoquée par l'Union, en faveur des offres patronales présentées le 18 novembre 1986.
- Compte tenu de cette acceptation, le retour au travail s'effectuera à compter du 20 novembre 1986.
- Les salariés sont rappelés par ancienneté dans chaque classification en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de l'emploi.
- L'ancienneté et tous les droits qui en découlent et qui reviennent à chaque salarié sont conservés.
- Les parties conviennent que les semaines de travail du 17 novembre au 29 novembre 1986 sont réduites en raison de l'arrêt de travail.
- L'Employeur s'engage à n'exercer aucune représaille, sanction ou mesure disciplinaire à l'endroit d'un ou des salariés en raison de l'arrêt de travail.
- Les salariés qui n'ont pas terminé leur période de probation doivent compléter cette dernière.
- Les salariés réguliers n'ayant pas utilisé leurs vacances 1985-1986, profiteront des choix suivants :
 - a) prendre leurs vacances telles que cédulées d'ici la fin de l'année ;
 - b) recéduler leurs vacances à une date convenue avec l'Employeur ;
 - c) recevoir paiement des montants de vacances non utilisées.

- L'Union et les salariés s'engagent à n'exercer aucune représaille ou discrimination envers l'Employeur et/ou ses représentants.
- L'Union et l'Employeur reconnaissent que les dispositions de la présente entente représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et collectivement par elle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec le 20 novembre 1986.

POUR L'EMPLOYEUR

André-Poit

POUR LES SALARIÉS ET L'UNION

[Signature]

N. B. ① La rétroactivité ainsi que les ajustements de salaire seront versés au plus tard pour le 11 décembre 1986

[Signature]

[Signature]

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre:

Marché Gilles Raymond (1980) inc.
325, rue Soumande
Ville Vanier (Québec)
GIN 1A5

Ci-après appelé "l'Employeur"

et:

L'Union des Employés de Commerce
Local 503, U.I.E.C.
Affiliée à C.T.C. - F.T.Q.
268, Marie de l'Incarnation
Québec (Québec)
GIN 3G4

Ci-après appelée "l'Union"

Du 11 mars 1984 au 10 mars 1986

84 DEC -4 14:06
CML

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Interprétation des termes.....	1
Notes.....	2
Article 1 Buts de la convention.....	3
2 Reconnaissance et juridiction.....	3
3 Droits de la direction.....	3
4 Sécurité syndicale.....	4
5 Affaires syndicales.....	5
6 Ancienneté.....	7
7 Discipline et sécurité d'emploi.....	9
8 Promotion.....	10
9 Procédure de griefs.....	11
10 Heures de travail.....	12
11 Pausas.....	14
12 Temps supplémentaire.....	14
13 Salaires.....	15
14 Primes et boni.....	16
15 Vacances.....	17
16 Congés statutaires.....	18
17 Congés de deuil et autres.....	19
18 Permis d'absence et autres.....	20
19 Sécurité et santé.....	21
20 Salle de repos.....	23
21 Fonction de juré.....	23
22 Uniformes.....	24
23 Grève et lock-out.....	24
24 Clauses générales.....	24
25 Durée de la convention.....	25
Annexe "A" Classifications - salariés réguliers.....	26
"B" Échelles de salaires - salariés réguliers.....	27
"C" Salariés à temps partiel.....	28
"D" Classifications - salariés à temps partiel.....	46
"E" Échelles de salaires - salariés à temps partiel.....	47
"F" Échelles de salaires - salariés à temps partiel.....	48
Lettres d'entente.....	49

INTERPRÉTATION DES TERMES

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

- a) Salarié: Tout salarié régi par la présente convention collective, selon les dispositions des clauses 2,01 ci-après.
- b) Salarié régulier: Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire, c'est-à-dire pour quarante (40) heures de travail par semaine.
- 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.
- d) Marché: Marché ou magasin d'alimentation exploité par l'Employeur et décrit dans le certificat d'accréditation.
- e) Promotion: L'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.
- f) Rétrogradation: La mutation d'un salarié à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaires dont le maximum est moins élevé.
- g) Jour: À moins de spécifications contraires, le mot jour dans la présente convention signifie jour de calendrier.
- h) Jour ouvrable: Pour les fins de la présente, les jours ouvrables sont les jours où le magasin ou les magasins sont ouverts à la clientèle.
- i) Mise à pied, salarié régulier: Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié pour manque de travail.
- j) Mise à pied: salarié à temps partiel: Toute réduction de la semaine complète de travail d'un salarié à temps partiel pour manque de travail pour trois (3) semaines consécutives et plus.

NOTES:

- a) Masculin, féminin: Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.
- Pluriel, singulier: À moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.
- b) Annexes: 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, ces avantages prévalent si l'Union l'exige.
- d) Langue officielle de travail: La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite.
- Toute instruction donnée à un salarié est en français ou en anglais selon que l'une ou l'autre langue est plus familière au salarié en cause.
- Toute instruction générale à être affichée sur le tableau d'affichage est en français.

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1,01 La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses employés et de pourvoir au bon fonctionnement, à l'efficacité et à l'économie des opérations dans des conditions propres à assurer, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des employés, tel que prévu par les présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2,01 L'Employeur reconnaît l'Union comme agent négociateur de tous les salariés de Marché Gilles Raymond (1980) inc., situé au 325 rue Soumande, Ville Vanier, à l'exception des gérants de marché et de département (agissant à titre de représentants de l'Employeur), le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.
- 2,02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention avec aucun salarié régi par la présente convention.
- 2,03 Les conditions de travail et la rémunération des salariés à temps partiel sont décrites aux annexes "C", "D", "E" et "F".
- 2,04 En autant que cette unité de négociation est concernée, l'Employeur ne donnera 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) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3,01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit de gérer son entreprise et de diriger son personnel conformément à ses engagements et à ses responsabilités qui sont:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
 - c) d'embaucher, congédier, diriger, classifier, transférer, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et administrer son entreprise;

- e) de choisir et de décider des marchandises à vendre, à manipuler ou à fabriquer dans le marché sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;
 - f) 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.
- 3,02 L'Employeur s'engage à ne pas exercer ses droits de façon arbitraire, discriminatoire ou injuste, à défaut de quoi le salarié ou l'Union peut soumettre un grief.
- 3,03 L'Employeur avise l'Union relativement à toute nouvelle classification ou opération dans l'établissement de l'Employeur et l'Union peut négocier avec l'Employeur relativement à cette nouvelle tâche, en tenant compte des taux de salaire de la convention pour les tâches similaires ou comparables. À défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union peut se prévaloir de la procédure de griefs.
- 3,04 Advenant un changement technologique, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés, sera accordée à chaque salarié affecté afin de remplir les nouvelles fonctions s'il y a lieu.
- 3,05 L'Employeur n'octroiera aucun contrat à forfait qui entraînerait la mise à pied d'un ou plusieurs salarié(s) régulier(s).

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4,01 Tout salarié régi par la présente convention doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle durant la durée de la présente convention collective. L'Union doit fournir à l'Employeur les motifs de l'expulsion d'un salarié par écrit.
- 4,02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur son salaire hebdomadaire au moment de l'embauchage.
- 4,03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier (1er) chèque de paie hebdomadaire après une période d'attente de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage et à remettre ces sommes au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 4,04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.
- 4,05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces dernier(s) et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

- 4,06 L'Employeur fournira à l'Union une liste des cotisations et des droits d'initiation prélevés aux salariés par période de quatre (4) semaines comprenant les nom, prénom, numéro du salarié, numéro d'assurance sociale, total des cotisations, code de classification et le taux de salaire du salarié. S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, son numéro d'assurance sociale, sa date de naissance et sa date d'emploi; si un salarié termine son emploi, sa date de cessation.
- 4,07 L'Employeur convient de fournir à l'Union le nom du gérant, de l'assistant-gérant et des gérants de département.
- 4,08 À la signature de cette convention et par la suite au 31 janvier et au 31 juillet de chaque année, l'Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire, la date d'embauche, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale.
- 4,09 L'Union affiche sur le tableau d'affichage le nom du délégué de l'Union et du substitut-délégué.

ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES

- 5,01 Les représentants syndicaux ont accès au marché durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence à l'Employeur ou, s'il est absent, à son remplaçant.
- Il est aussi convenu que le représentant syndical, lorsque nécessaire, peut avoir accès au marché en dehors des heures d'affaires pour constater que les termes de la convention collective sont observés et ce, seulement après avoir avisé l'Employeur ou son remplaçant.
- 5,02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum; à l'expiration de ce permis d'absence sans paie, le salarié peut retourner à son poste précédent ou à une fonction similaire sans perte de ses droits.
- 5,03 Un délégué et son substitut d'Union peuvent être élus ou désignés parmi les salariés du marché pour représenter les intérêts de tous les salariés du marché.
- 5,04 Un délégué et/ou un substitut d'Union tel que défini à la clause 5,03 peut obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande par écrit au moins quinze (15) jours avant le début du permis d'absence désiré. Il est entendu qu'un tel permis d'absence ne sera accordé qu'à un salarié à la fois.

- 5,05 L'Employeur convient qu'il n'y aura pas de discrimination contre le délégué d'Union et/ou le délégué-substitut d'Union en raison de ses fonctions syndicales.
- Le délégué d'Union ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible et en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.
- 5,06 Un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est accordé pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis suivants:
- a) avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
 - b) avis de réunion ou d'assemblée;
 - c) avis d'activité sociale ou récréative.
- Une copie de ces avis doit préalablement être soumise au gérant du marché ou à son représentant.
- Aucune distribution de circulaires, feuillets ou autres publications ne doit être effectuée sans l'autorisation de l'Employeur.
- 5,07 Le comité de négociation de l'Union est composé de représentants permanents de l'Union et d'un salarié au service de l'Employeur. Ce dernier ne subit aucune perte de salaire pour les séances de négociation ou de conciliation.
- 5,08 Le délégué d'Union a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur et, s'il lui est nécessaire de s'occuper d'un grief, il ne laisse pas son travail sans avoir auparavant obtenu la permission du gérant du marché ou de son représentant et cette permission n'est pas indûment refusée.
- 5,09 Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, local 503, U.I.E.C., il y aura tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement pourvu que:
- a) la tenue du vote n'interrompe pas la bonne marche des affaires;
 - b) la tenue du vote n'interrompe pas le travail des salariés;
 - c) la tenue du vote soit d'une durée maximale d'un (1) jour par an dans le marché.
- 5,10 L'Union informe l'Employeur par écrit du nom du salarié régulier dûment mandaté à titre de délégué pour représenter les salariés régis par la présente convention et de son substitut en cas d'absence.
- 5,11 L'article 5 «Affaires syndicales» des salariés réguliers s'appliquera aussi pour les salariés à temps partiel comme s'il n'y avait qu'un seul groupe et il ne doit en aucun cas être considéré comme une duplication de clause.

- 5,12 - Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union et dont le nom aura été donné à l'Employeur peut obtenir un permis d'absence sans paie, pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande à l'Employeur et qu'elle spécifie la durée de cette absence, laquelle absence devra être autorisée par écrit par l'Employeur.
- 5,13 L'Employeur défraie le coût d'imprimerie et de la mise en page de la convention collective sous la forme actuelle.

ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ

- 6,01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié régulier signifie la durée de service continu à titre de salarié régulier, accumulée par ce salarié au service de l'Employeur, conformément aux dispositions du présent article et est acquise seulement après qu'il a terminé une période d'essai de vingt-cinq (25) jours travaillés.
- 6,02 Les vingt-cinq (25) premiers jours de travail de tous les nouveaux salariés doivent être considérés comme une période d'essai et l'Employeur peut renvoyer lesdits salariés sans recours. Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, ce salarié jouit des autres droits et privilèges prévus aux présentes.
- 6,03 Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé selon la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
 - b) s'il est congédié pour juste cause;
 - c) s'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois consécutifs;
 - d) à défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables 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. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union;
 - e) s'il s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.
- 6,04 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. L'Employeur peut cependant leur proposer une fonction dans un autre département.

- 6,05 L'ancienneté des salariés réguliers prévaudra dans tous les cas de réduction du personnel pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 6,06 Un salarié régulier mis à pied recevra un préavis de deux (2) semaines ou sera payé deux (2) semaines de salaire au lieu du préavis. Un tel avis sera donné par écrit, dont copie sera remise à l'Union.
- 6,07 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié aura un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et aux heures disponibles, en autant qu'il puisse remplir un tel emploi selon les exigences normales de la fonction. Il conservera son ancienneté de régulier pour un rappel et pour les heures disponibles à temps partiel ainsi que son salaire horaire de base régulier ou le maximum de la classification qu'il remplit à titre de salarié à temps partiel (soit le plus bas des deux (2)). Les salariés devenus réguliers avant le 1er septembre 1984 sont cependant couverts par les échelles de salaires de l'annexe "E" dans ce cas. Si un salarié refuse un rappel au travail, il perd son droit prioritaire et devient un salarié à temps partiel. Il maintient son ancienneté, est régi par les conditions de travail des salariés à temps partiel (annexe "C") et aura des heures selon l'ancienneté; ceci ne s'applique pas dans les cas de maladie, maternité et accident de travail. Dans ces cas, le rappel au travail se fait au retour de l'absence.
- 6,08 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 perdra tout son statut de régulier, sauf son ancienneté. De plus, son salaire sera celui de salarié régulier qu'il avait au moment de son changement ou le maximum de la classification qu'il remplit à titre de salarié à temps partiel (soit le plus bas des deux (2)). Il est de plus convenu que ce salarié ne pourra pas redevenir salarié régulier avant une (1) année de son changement de statut.
- 6,09 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident.
- 6,10 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 minimaux suivants:
- a) deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);
 - b) trois (3) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300);
 - c) quatre (4) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à trois cents (300).

- 6,11 Si le pays s'engage dans une guerre ou que le service militaire obligatoire est requis, les salariés qui s'enrôleront dans les Forces Armées du pays conserveront leur ancienneté pendant la durée de leur service militaire.
- 6,12 Lorsque l'Employeur doit combler un poste parmi les salariés réguliers, il doit en tout temps l'offrir aux salariés réguliers déjà en place. Si aucun salarié régulier n'est intéressé à combler ce poste, l'Employeur doit l'offrir aux salariés à temps partiel, s'ils sont capables de remplir les exigences normales du poste, avant d'engager un nouveau salarié.

ARTICLE 7 -- DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 7,01 L'Employeur a le droit de mettre fin à l'emploi, suspendre, réprimander, muter, rétrograder pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cette mesure peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 7,02 L'Employeur se sert d'un avertissement écrit pour avertir officiellement un salarié, s'il y a lieu. Une copie est remise au salarié immédiatement et une autre est adressée par lettre recommandée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Cet avis indique les faits reprochés audit salarié.
- 7,03 Un délégué, ou à défaut son substitut, assiste à titre de témoin, à moins que le salarié concerné ne désire pas sa présence, à toute entrevue conduite par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite de ce salarié.
- 7,04 Aucun salarié qui a complété sa période d'essai ne sera congédié, suspendu ou rétrogradé sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception aura trait aux cas de congédiement, de suspension ou de rétrogradation pour cause grave.
- Tout avis de suspension devra indiquer clairement les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.
- Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- Dans tous les cas ci-haut mentionnés et de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7,05 La rétrogradation d'un salarié régulier n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 7,02 aura été appliquée et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximal prévu par cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux (2).
- 7,06 Aucun représentant des fournisseurs n'exécutera du travail dans le marché, à l'exception des cas suivants:

- a) un représentant peut travailler avec un (1) salarié régulier pour monter des étalages spéciaux (display);
 - b) dans les cas de démonstration d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais ils ne pourront remplir les étalages;
 - c) lors de l'ouverture d'un nouveau magasin, il n'y aura aucune restriction quant à ces représentants deux (2) semaines avant la semaine d'ouverture.
- 7,07 Aucun avertissement, plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois.
- 7,08 Aucune perquisition ne sera tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.
- 7,09 Un salarié désirant voir son dossier au marché peut en faire la demande à son Employeur.
- 7,10 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE 8 - PROMOTION

- 8,01 Lorsqu'une fonction devient disponible, on accordera la préférence, au point de vue de la tâche et de l'équipe, aux salariés qui possèdent le plus d'ancienneté, à la condition qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 8,02 L'ancienneté de l'unité de négociation doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion.
- 8,03 Dans le cas de promotion, une période d'essai de trente (30) jours travaillés est accordée au salarié. À l'expiration de la période d'essai, le salarié est confirmé dans sa nouvelle fonction s'il rencontre toutes les exigences normales de la tâche. Durant cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur. Durant cette période, l'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction si ce dernier ne rencontre pas toutes les exigences de la nouvelle fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine au salarié. À l'expiration de la période d'essai, son salaire est selon le taux minimal établi pour cette classification ou le taux immédiatement supérieur au sien.

Les parties peuvent convenir, par écrit, de réduire les périodes d'essai ou de les prolonger pour un maximum de trente (30) jours de travail.

- 8,04 L'Employeur affichera sur le tableau d'affichage du marché les promotions des membres de l'unité de négociation. Cet (ces) avis sera (seront) affiché(s) au moment de la promotion et indiquera (indiqueront) le nom et l'ancienneté des salariés promus. Copies de ces avis seront adressées à l'Union et données au délégué de l'Union du marché où ces avis seront affichés. Tout grief découlant d'une promotion doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième (2ième) étape de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours suivant l'affichage de ces promotions.

Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser une promotion.

- 8,05 Le salarié promu à une fonction hors de l'unité de négociation peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa promotion, revenir à son ancienne occupation, s'il le désire ou si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 9,01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever un grief dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective selon la procédure suivante:
- 9,02 Le grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.
- 9,03 L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, l'Union soumet le grief à l'arbitrage, conformément au Code du Travail de la province de Québec, dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue par l'Employeur.
- 9,04 Les délais sont de rigueur à moins d'entente écrite entre les parties.
- 9,05 Lorsqu'il y a réunion avec le salarié intéressé, le délégué de l'Union est présent à moins que le salarié exprime au délégué qu'il ne désire pas sa présence.
- 9,06 Lorsqu'une des parties aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie et elle doit en même temps suggérer un arbitre. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les sept (7) jours suivant réception de l'avis, le cas pourra être référé par l'une ou l'autre des parties au Ministre du Travail pour le choix de l'arbitre.
- 9,07 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 les termes et dispositions de la présente convention collective.

- 9,08 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9,09 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des avis disciplinaires, suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10,01 a) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours. Le nombre total d'heures normales par semaine n'excède pas ce qui est stipulé ci-dessus. Le nombre total d'heures normales quotidiennes n'excède pas dix (10) heures.
- b) La semaine normale de travail pour les salariés réguliers de soir ou de nuit est de quarante (40) heures à faire en quatre (4) ou cinq (5) jours, selon la programmation établie par l'Employeur.
- 10,02 a) Tous les salariés de jour peuvent être appelés à travailler une (1) soirée par semaine à même leur programme normal de travail lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle. Dans la période des Fêtes, c'est-à-dire du 11 décembre au 1er janvier inclusivement, les salariés de jour peuvent être appelés à travailler deux (2) soirées par semaine lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle; ces deux (2) soirées ne seront pas consécutives. Les salariés de jour qui ne sont pas programmés le soir ne seront pas programmés plus tard que dix-huit heures trente minutes (18:30).
- b) Les salariés de jour ne seront pas programmés pour travailler plus tard qu'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché ni avant sept heures trente minutes (7:30). Toutefois, si le salarié y consent, il peut être programmé à sept heures (7:00).
- c) Un salarié de jour programmé pour travailler le soir lorsque l'établissement est ouvert à la clientèle ne sera pas considéré comme faisant partie d'une autre équipe que celle de jour et n'aura pas droit à la prime aux équipes, pas plus que le salarié de soir ou de nuit n'aura droit à la prime du souper.
- d) Les salariés de soir et/ou de nuit seront programmés entre les heures de fermeture du marché et neuf heures (9:00) le lendemain. Les salariés de soir et/ou de nuit pourront être tenus de travailler quatre (4) ou cinq (5) soirs ou nuits par semaine.
- e) L'Employeur convient de procéder de la façon suivante dans l'assignation des équipes de soir ou de nuit:

S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés ayant les qualifications nécessaires selon le volontariat, l'Employeur assigne les salariés requis selon les besoins de l'entreprise et les qualifications nécessaires en procédant par ordre inverse d'ancienneté.

- f) Un salarié ne sera pas tenu de travailler à plus d'une équipe à la fois.
- g) Si l'Employeur, l'Union ou un ou des salariés désire établir un horaire flexible, la procédure suivante s'applique:
 - 1. La partie qui désire établir cet horaire le soumet à l'autre partie afin d'évaluer les possibilités d'adopter un tel horaire. S'il y a entente, l'Employeur transmet copie de l'entente à l'Union.
 - 2. Si l'une ou l'autre des parties désire que le ou les salarié(s) revienne(nt) sur l'horaire régulier, l'autre partie en est informée deux (2) semaines avant la date effective du retour à l'horaire régulier de la convention.

10,03 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.

10,04 Une programmation de travail est affichée dans chaque département avant midi (12:00) le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail individuelles de tous les salariés pour la semaine suivante.

Aucun changement n'est apporté à cette programmation plus tard que dix-sept heures (17:00) le vendredi de chaque semaine. Une (1) copie de la programmation est remise au délégué de l'Union.

10,05 Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail est terminée, ils poinçonnent à leur sortie de la zone de travail.

Le salarié doit poinçonner sa carte de temps au début et à la fin de son travail. Il doit poinçonner au verso de sa carte de temps au début et à la fin de chaque pause café.

En cas d'omission de poinçonner sa carte de temps, le salarié doit la faire initialer par le gérant du marché ou son gérant de département. Aucun salarié ne peut faire poinçonner sa carte de temps par un autre salarié.

Aucun salarié ne peut dépasser le nombre d'heures de travail établi selon le programme de l'Employeur à moins d'en avoir été autorisé par le gérant de département ou, en son absence, par le gérant du marché.

- 10,06 Un ou des salariés à temps partiel ne seront pas utilisés pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier, à l'exception des absences prévues à la convention.

ARTICLE 11 - PAUSES

- 11,01 Les salariés ont droit à une heure et demie (1,5) pour le dîner et une (1) heure pour le souper, le soir, lorsque le marché reste ouvert durant la soirée.

La période de dîner est prévue entre onze heures trente minutes (11:30) et quatorze heures trente minutes (14:30). La période de souper est prévue entre seize heures (16:00) et dix-neuf heures (19:00). Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas. Autant que possible, les périodes de repas sont programmées selon le principe «premier entré, premier sorti».

Les salariés de l'équipe de soir ou de nuit ont droit à une demi-heure (1/2) pour le repas principal qui doit être pris autant que possible au milieu de la période de travail quotidienne.

- 11,02 Les salariés réguliers ont droit à des périodes de repos dont la durée totale est de trente (30) minutes par période de travail quotidienne cédulée. Autant que possible, ces périodes de repos sont prises au milieu ou vers le milieu de chaque demi-période de travail quotidienne cédulée et sont programmées autant que possible selon le principe «premier entré, premier sorti».

ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12,01 Les salariés réguliers sont payés au taux de temps et demi (1,5) pour les heures de travail fournies en plus de leur programme quotidien d'heures de travail. Toutes les heures de travail fournies en excédent de quarante (40) heures sont considérées comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1,5). Il ne doit pas y avoir de duplication de temps supplémentaire quotidien et hebdomadaire.

- 12,02 Le travail du dimanche est rémunéré au taux double (2).

- 12,03 Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de quatre (4) heures au taux de surtemps qui s'applique et selon les dispositions des clauses 10,01, 10,02 et 16,07.

- 12,04 Tout salarié qui travaille du temps supplémentaire excédant deux (2) heures après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes et par la suite à quinze (15) minutes additionnelles à la fin de chaque trois (3) heures de travail supplémentaire.

- 12,05 a) 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.
- b) Pour le temps supplémentaire autre que celui requis pour le nettoyage et le service aux clients lors de la fermeture du marché, le temps supplémentaire est volontaire de la part du salarié et l'Employeur doit procéder de la façon suivante pour faire du temps supplémentaire:
1. Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département du marché en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel au travail au moment où le temps supplémentaire est requis.
 2. S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de ce même département, l'Employeur communique avec les autres salariés travaillant alors au marché et qu'il juge aptes à faire le travail. Enfin, si cette formule n'est pas suffisante pour remplir les besoins de l'opération, il assigne en commençant par les temps partiels puis les réguliers selon l'ordre inverse de l'ancienneté, le ou les salariés du département où le temps supplémentaire est nécessaire pour remplir les besoins de l'opération.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13,01 La définition des classifications paraît en annexe "A" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 13,02 a) Les échelles de salaires en vigueur à compter du 11 mars 1984 paraissent en annexe "B".
- b) À compter du 11 mars 1984, les salariés réguliers sont rémunérés selon les échelles de salaires décrites à l'annexe "B".
- c) Tous les salariés réguliers reçoivent, en date du 11 mars 1985, une augmentation minimale de douze dollars (12\$) par semaine sur leur salaire actuel ou le taux de leur classification, soit le montant le plus élevé des deux (2), tel que décrit à l'annexe "B".
- 13,03 L'adoption de la présente convention n'entraîne ni réduction de salaire, ni mise à pied, sauf si le tout est fait en conformité avec la présente convention.
- 13,04 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

- 13,05 Lorsqu'un salarié régulier remplace dans une classification supérieure pour une (1) semaine complète ou plus, il reçoit le maximum du salaire de la classification ou vingt dollars (20\$) additionnels, mais sans dépasser le maximum du salaire de la classification. Il ne subit pas de diminution de salaire s'il remplace un salarié occupant une classification inférieure.
- 13,06 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 et le montant net du salaire.
- 13,07 Le salaire est déposé au compte de banque du salarié le jeudi de chaque semaine.
- 13,08 Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formules T-4 et TP-4.
- 13,09 Lorsqu'un salarié régulier remplace un gérant de département pour une période d'une (1) journée et plus, il reçoit vingt-cinq dollars (25\$) par semaine, soit cinq dollars (5\$) par jour, sauf lors du congé hebdomadaire du gérant du département.

ARTICLE 14 - PRIMES ET BONI

- 14,01 À compter de la signature de la convention, une prime de trois dollars et cinquante cents (3,50\$) par jour est payée à tout salarié régulier de jour dont la période de travail s'étend après dix-neuf heures (19:00).
- 14,02 a) Un boni de Noël d'une (1) semaine de salaire à temps régulier sera payé à chaque salarié régulier pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie en date du 1er janvier au 15 décembre inclusive-ment de l'année courante.
- b) Un boni de Noël d'une demi-semaine (1/2) de salaire à temps régulier sera payé à tout salarié régulier qui n'est pas inscrit sur la liste de paie le 1er janvier, à condition qu'il soit inscrit sur cette liste en date du 1er juillet jusqu'au 15 décembre inclusive-ment de l'année courante.
- 14,03 a) Le salarié affecté à l'équipe de nuit bénéficie d'une prime de soixante-cinq (0,65\$) cents l'heure pour toutes ses heures travaillées.
- b) La prime de nuit est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié régulier pour le calcul de la paie de vacances, des congés statutaires payés, maladie, accident.
- 14,04 Les responsables de l'équipe de nuit reçoivent une prime de vingt-cinq (25\$) dollars par semaine.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15,01 À compter de 1983, les vacances sont accordées selon les critères suivants:

Service continu

Vacances payées et/ou chômées

Moins de douze (12) mois

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

Un (1) an

Deux (2) semaines de salaire ou deux (2) semaines payables à quatre pour cent (4%) des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

Quatre (4) ans

Trois (3) semaines de salaire ou trois (3) semaines payables à six pour cent (6%) des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

Neuf (9) ans

Quatre (4) semaines de salaire ou quatre (4) semaines payables à huit pour cent (8%) des gains totaux gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année de référence.

Définition des gains totaux

Salaire gagné, à l'exclusion de la banque de congés de maladie monnayés.

- 15,02 Les salariés choisissent les vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation dans le marché et la liste des vacances doit être affichée au plus tard le 1er mai de l'année en cours.
- 15,03 Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se voient accorder deux (2) semaines consécutives et l'excédent est cédulé après que les autres salariés ont cédulé les leurs. Le programme des périodes additionnelles de vacances doit tenir compte des besoins de l'Employeur et des désirs du salarié.
- 15,04 La période normale de vacances s'établit à compter du 1er mai au 30 octobre ou à toute autre période après entente entre le salarié et l'Employeur.
- 15,05 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.
- 15,06 Les vacances ne sont pas cumulatives.

- 15,07 Le salarié qui contracte mariage a la préférence pour le choix des vacances. Le salarié doit en aviser l'Employeur par écrit au moment de la planification des vacances.
- 15,08 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de son départ, calculé du 1er mai à la date de son départ, basé sur ses années de service au moment de tel départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon les tableaux en 15,01.
- 15,09 Le salarié régulier qui choisit ses vacances en dehors de la période normale peut les prendre consécutives ou non consécutives, selon son choix, sauf pendant la période des Fêtes, maximum d'un (1) par département.

ARTICLE 16 - CONGÉS STATUTAIRES

- 16,01 Les salariés ont droit aux congés chômés et payés suivants, sous réserve des autres dispositions ou clauses de cet article:
- Jour de l'An;
 - Lendemain du Jour de l'An;
 - Fête de Dollard;
 - St-Jean-Baptiste;
 - Confédération;
 - Action de Grâces;
 - Fête du Travail;
 - Noël;
 - Lendemain de Noël;
 - Lundi de Pâques.
- 16,02 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit une (00:01) et minuit (00:00) pour les salariés de jour et de dix-huit heures (18:00) la veille du congé à dix-huit heures (18:00) le jour du congé pour les salariés de soir et de nuit.
- 16,03 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés tels que définis à l'article 16,01 tombe(nt) pendant la période de vacances payées d'un salarié, celui-ci peut prendre ce ou ces jours de congé de plus en même temps que ses vacances.
- 16,04 Si un des congés statutaires mentionnés tombe un dimanche, il est reporté le jour ouvrable suivant ou précédent.
- 16,05 Si un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures au cours d'une même semaine où survient un (1) congé statutaire, il est rémunéré au taux de temps et demi (1,5) pour les heures de travail fournies au-delà de trente-deux (32) heures. Si un salarié travaille plus de vingt-quatre (24) heures au cours d'une semaine où surviennent deux (2) congés statutaires, il est rémunéré au taux de temps et demi (1,5) pour les heures de travail fournies au-delà de vingt-quatre (24) heures. Toutefois, si un salarié s'absente sans permission le jour ouvrable qui

précède ou suit immédiatement un congé, il n'a pas droit au paiement du congé. L'Employeur est juge de ce qui constitue une absence sans permission.

- 16,06 Aucun salarié ne travaille au-delà d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché la veille de Noël et du Jour de l'An.
- 16,07 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré à temps et demi (1,5) en plus du paiement du congé.
- 16,08 Lorsqu'il s'agit de travail à effectuer un jour de congé payé ou un dimanche, les salariés réguliers ont la priorité sur les salariés à temps partiel.
- 16,09 Tout salarié régulier a droit à un (1) congé mobile par année de convention. La demande pour ce congé se fera au moins sept (7) jours à l'avance. Aucun congé mobile ne sera accordé pendant la période des Fêtes et dans une semaine où survient un congé chômé et payé.

ARTICLE 17 - CONGÉS DE DEUIL ET AUTRES

- 17,01 Le salarié régulier aura droit à une absence de cinq (5) jours payés lors du décès du conjoint, trois (3) jours payés lors du décès d'un proche parent et un (1) jour payé lors du décès d'un parent éloigné.
- 17,02 Pour les fins de la présente convention, un proche parent est l'une ou l'autre des personnes suivantes:
- Frère ou soeur, père ou mère, enfant, beau-père ou belle-mère.
- Les parents éloignés sont les suivants:
- Grand-père ou grand-mère, petit-fils ou petite-fille, beau-frère ou belle-soeur, gendre ou bru.
- 17,03 Si les périodes citées en 17,01 comportent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple: dimanche ou jour de congé ou de vacances), le salarié ne peut réclamer le paiement que des jours de travail programmés où il a été absent.
- 17,04 a) Le salarié régulier dont la femme donne naissance à un enfant a droit à un congé chômé payé d'une (1) journée, à la condition que la naissance ait lieu pendant un jour programmé de travail.
- b) Lors de l'adoption d'un enfant, un salarié a droit à un congé chômé payé d'une (1) journée le jour de l'adoption, à la condition que ce soit un jour de travail programmé.
- c) Le salarié peut prendre un congé chômé sans solde pour assister au mariage de son enfant, de son frère ou de sa soeur.

- 17,05 Le salarié doit fournir, à la demande de l'Employeur, la preuve du fait justifiant le congé et prévenir l'Employeur ou son remplaçant avant de prendre ledit congé ou dans le plus bref délai possible.
- 17,06 Un salarié a droit à un (1) jour additionnel de congé si les funérailles du parent décédé ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de son domicile, s'il y assiste.

ARTICLE 18 - PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES

- 18,01 Le salarié peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à son Employeur ou à son gérant de département au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée. Si la demande est refusée, l'Employeur doit l'exprimer par écrit au salarié et à l'Union.

À son retour au travail, le salarié est réinstallé à la fonction qu'il occupait avant son départ. Si sa fonction a été abolie, l'Employeur lui offre une fonction dans une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

- 18,02 Toute salariée enceinte a droit à un congé de maternité non rémunéré n'excédant pas vingt (20) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement ou au moment déterminé par son médecin.

Ce congé ne pourra commencer qu'à compter du début de la seizième (16ième) semaine précédant la date prévue de la naissance.

La salariée doit aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de se prévaloir de son congé de maternité. Cet avis doit précéder d'au moins trois (3) semaines la date prévue pour le début du congé. Le préavis peut être moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4ième) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

En accordant ce congé de maternité, l'Employeur garantit à la salariée le même poste ou une fonction équivalente et ceci avec droits et privilèges prévus à la convention collective.

- 18,03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine pour chaque salarié ses heures d'absence programmées, sans perte de salaire selon la loi applicable.

- 18,04 Une salariée en congé de maternité, un salarié en maladie, accident, lorsqu'il(elle) revient au travail, a préséance sur le salarié qui le (la) remplace et ce, indépendamment de l'ancienneté des salariés impliqués.

ARTICLE 19 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 19,01 L'Employeur s'engage à continuer et l'Union à supporter les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 19,02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident. Si sa fonction a été abolie, l'Employeur lui offre une fonction dans une classification équivalente à celle qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- 19,03 Le plan d'assurance-groupe actuel est maintenu pour tous les salariés réguliers durant le terme de cette convention. L'Employeur convient de payer cinquante pour cent (50%) de la prime de ladite assurance à l'intention de ses salariés et leurs personnes à charge, selon les dispositions du plan d'assurance-groupe, le tout en conformité avec la présente convention collective.
- 19,04 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical en tout temps durant les heures régulières par le médecin désigné par l'Employeur, aux frais de l'Employeur et ceci sans perte de salaire par le salarié concerné. Pour un salarié en période d'essai, l'examen médical n'a pas lieu sur le temps de la Compagnie.
- 19,05 À compter de la signature de cette convention, tout salarié régulier ayant trois (3) mois de service continu bénéficie de jours de maladie à raison d'un maximum de sept (7) jours par année.

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

Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir son gérant de département avant l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail ou au plus tard deux (2) heures après l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail; en même temps, il doit aussi donner les informations suivantes:

- a) pourquoi il ne peut se rapporter au travail;
- b) la durée approximative de son absence;
- c) comment son gérant peut le contacter durant son absence, si nécessaire;
- d) dans le cas d'absences répétées, une preuve de maladie est exigible dès la première (lère) journée d'absence, si l'Employeur le juge nécessaire;

- e) une absence pour grossesse n'est pas considérée comme une absence applicable aux jours de maladie cumulatifs.

Si un salarié n'utilise pas le maximum des jours de maladie ci-haut mentionnés au cours de chaque année de la convention collective, la portion non utilisée de ses jours de maladie accumulés lui est payée à la fin de chaque année de la convention collective ou lors du départ pour ses vacances annuelles.

Pour fins administratives, les journées de maladie se cumulent du 11 mars au 10 mars de chaque année de la convention collective.

- 19,06 Un salarié qui a plus de trois (3) mois de service continu et qui quitte la Compagnie reçoit, à son taux de salaire, les journées de maladie non utilisées qui restent à son crédit. Les journées de maladie se cumulent à raison d'une demi-journée (1/2) par mois.

Si au cours d'une année de la convention collective un salarié quitte la Compagnie et a déjà utilisé à sa date de départ un nombre de journées de maladie supérieur à celui auquel il a droit (maximum sept (7) jours), selon le taux d'une demi-journée (1/2) par mois, ces journées de maladie payées non gagnées sont déduites de tout montant dû à ce salarié au moment de son départ. En cas de congédiement pour vol, les journées de maladie sont non payables.

- 19,07 L'indemnité pour cause de maladie est versée à compter de la première (1ère) journée d'absence. Une journée d'absence au travail équivaut à huit (8) heures et est basée sur le nombre programmé d'heures perdues en absence maladie.

- 19,08 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 Santé et Sécurité au Travail (C.S.S.T.) 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 maladie.

- 19,09 a) Un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au tableau d'affichage.

Ce comité se rencontre selon les besoins, minimum une (1) fois par trimestre, et il peut faire des recommandations écrites dont copie est adressée à l'Union.

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

- b) L'Union accepte la responsabilité de seconder l'Employeur dans les recommandations du comité de sécurité et santé si ces recommandations sont salutaires aux salariés.

c) Le comité de sécurité et santé:

1. Fait des recommandations à l'Employeur et aux salariés pour promouvoir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.
2. 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.

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

Le comité fait enquête sur le ou les accidents au travail, lorsqu'il le juge à propos, et fait un rapport écrit après chaque enquête dont copie est remise dans le plus bref délai à l'Employeur et à l'Union.

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

f) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail.

ARTICLE 20 - SALLE DE REPOS

20,01 Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE 21 - FONCTION DE JURÉ

21,01 Lorsqu'un salarié régulier est choisi comme juré ou 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. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.

- 21,02 Dans le cas où l'Employeur est impliqué dans une cause devant une cour de justice et qu'il requiert qu'un salarié comparaisse comme témoin, ce dernier reçoit son salaire normal pour toutes les heures dépensées à cause de ce service mais il devra rembourser à l'Employeur les honoraires perçus d'un tiers pour ce service.

ARTICLE 22 - UNIFORMES

- 22,01 L'Employeur s'engage à fournir les serviettes, uniformes, vêtements protecteurs prévus par les règlements de l'Employeur et de payer les frais de blanchissage et de nettoyage de ces articles.
- 22,02 Aux salariés travaillant à la réception, l'Employeur fournit des gants et "jackets" pour les saisons froides.
- L'Employeur fournit aussi des surtouts adéquats et des imperméables nécessaires.
- 22,03 Aucun salarié ne devra travailler ou même pénétrer dans un congélateur (freezer) sans être vêtu de façon adéquate. L'Employeur fournira les vêtements adéquats nécessaires à ce travail.

ARTICLE 23 - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 23,01 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni autre arrêt ou ralentissement du travail et qu'aucun salarié ne commet volontairement des actes pouvant entraîner dommages ou destruction des biens de l'Employeur.
- 23,02 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'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

Cependant, cet article n'a pas l'effet d'enlever le droit de grève et de lock-out prévu par la loi.

ARTICLE 24 - CLAUSES GÉNÉRALES

- 24,01 L'Employeur convient de permettre à son personnel de garer leur voiture automobile dans le stationnement contrôlé par l'Employeur, dans la mesure où ceci ne nuira pas à sa clientèle. Les voitures automobiles devront être garées aux endroits déterminés par la direction de la Compagnie.

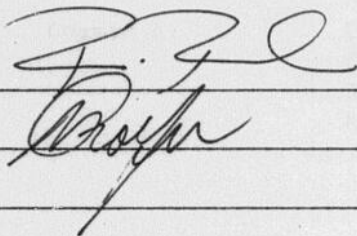
ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION

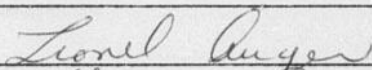
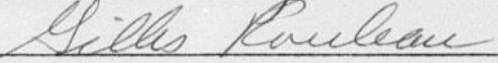
25,01 La présente convention est en vigueur à compter du 11 mars 1984 et le
demeure jusqu'au 10 mars 1986 inclusivement.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 29 ième jour du mois de
novembre 1984.

Marché Gilles Raymond (1980) inc.

Union des Employés de Commerce,
Local 503



ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS

- | | |
|---------------------|--|
| 1- Commis B: | Caissière - caissier
Emballeuse de viandes
Aide-caissière - aide-caissier
Préposé boulangerie
Préposé vrac |
| 2- Commis A: | Commis épicerie
Commis fruits et légumes
Responsable boulangerie
Responsable vrac |
| 3- Apprenti-boucher | |
| 4- Boucher II | |
| 5- Boucher I | |

ANNEXE "B"

ÉCHELLES DE SALAIRES

<u>Classification</u>		<u>Début</u>	<u>6 mois</u>	<u>12 mois</u>	<u>18 mois</u>	<u>24 mois</u>	<u>30 mois</u>
Commis A	84 03 11	240,00	260,00	290,00	310,00	350,00	385,00
	85 03 11	247,20	267,80	298,70	319,30	360,50	396,55
Commis B	84 03 11	225,00	245,00	275,00	300,00	330,00	370,00
	85 03 11	231,75	252,35	283,25	309,00	339,90	381,10
Apprenti-boucher	84 03 11	255,00	295,00	330,00			
	85 03 11	262,65	303,85	339,90			
Boucher II	84 03 11	270,00	305,00	350,00	370,00	390,00	
	85 03 11	278,10	314,15	360,50	381,10	401,70	
Boucher I	84 03 11	280,00	310,00	355,00	375,00	410,00	
	85 03 11	288,40	319,30	365,65	386,25	422,30	

Chef d'équipe: prime de vingt-cinq dollars (25,00\$) à compter de la signature de la convention.

ANNEXE "C"

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1,01 La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses employés et de pourvoir au bon fonctionnement, à l'efficacité et à l'économie des opérations dans des conditions propres à assurer, dans la mesure du possible, la sécurité et le bien-être des employés, tel que prévu par les présentes.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2,01 L'Employeur reconnaît l'Union comme agent négociateur de tous les salariés de Marché Gilles Raymond (1980) inc., situé au 325 rue Soumande, Ville Vanier, à l'exception des gérants de marché et de département (agissant à titre de représentants de l'Employeur), le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.
- 2,02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention avec aucun salarié régi par la présente convention.
- 2,03 Les conditions de travail et la rémunération des salariés à temps partiel sont décrites aux annexes "C", "D", "E" et "F".
- 2,04 En autant que cette unité de négociation est concernée, l'Employeur ne donnera 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) réunir les salariés dans un tel but à leur lieu de travail.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

- 3,01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit de gérer son entreprise et de diriger son personnel conformément à ses engagements et à ses responsabilités qui sont:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
 - b) d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;

- c) d'embaucher, congédier, diriger, classer, transférer, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;
 - d) d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et administrer son entreprise;
 - e) de choisir et de décider des marchandises à vendre, à manipuler ou à fabriquer dans le marché sans égard aux situations syndicales prévalant chez les fournisseurs ou les livreurs;
 - f) 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.
- 3,02 L'Employeur s'engage à ne pas exercer ses droits de façon arbitraire, discriminatoire ou injuste, à défaut de quoi le salarié ou l'Union peut soumettre un grief.
- 3,03 L'Employeur avise l'Union relativement à toute nouvelle classification ou opération dans l'établissement de l'Employeur et l'Union peut négocier avec l'Employeur relativement à cette nouvelle tâche, en tenant compte des taux de salaire de la convention pour les tâches similaires ou comparables. À défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union peut se prévaloir de la procédure de griefs.
- 3,04 Advenant un changement technologique, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés, sera accordée à chaque salarié affecté afin de remplir les nouvelles fonctions.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4,01 Tout salarié régi par la présente convention doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle durant la durée de la présente convention collective. L'Union doit fournir à l'Employeur les motifs de l'expulsion d'un salarié par écrit.
- 4,02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur son salaire hebdomadaire au moment de l'embauchage.
- 4,03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'initiation sur son premier (1er) chèque de paie hebdomadaire après une période d'attente de trente (30) jours de calendrier suivant la date de son embauchage et à remettre ces sommes au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 4,04 L'Employeur remettra les cotisations et les frais d'initiation au secrétaire-trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours de la période suivant celle où le prélèvement aura été fait.

- 4,05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise contre ce ou ces dernier(s) et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 4,06 L'Employeur fournira à l'Union une liste des cotisations et des droits d'initiation prélevés par période de quatre (4) semaines comprenant le nom, prénom, numéro, numéro d'assurance sociale, total des cotisations, code de classification et taux de salaire du salarié. S'il s'agit d'un nouveau salarié, son adresse, son numéro d'assurance sociale, sa date de naissance et sa date d'emploi; si un salarié termine son emploi, sa date de cessation.
- 4,07 L'Employeur convient de fournir à l'Union le nom du gérant, de l'assistant-gérant et des gérants de département.
- 4,08 À la signature de cette convention et par la suite au 31 janvier et au 31 juillet de chaque année, l'Employeur fournit à l'Union une liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation en y spécifiant le nom, l'adresse, la fonction, le salaire, la date d'embauchage, la date de naissance et le numéro d'assurance sociale.
- 4,09 L'Union affiche sur le tableau d'affichage le nom du délégué de l'Union et du substitut-délégué.

ARTICLE 5 - AFFAIRES SYNDICALES

- 5,01 Les représentants syndicaux ont accès au marché durant les heures d'affaires pour constater que les termes de la présente convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence à l'Employeur ou, s'il est absent, à son remplaçant.
- Il est aussi convenu que le représentant syndical, lorsque nécessaire, peut avoir accès au marché en dehors des heures d'affaires pour constater que les termes de la convention collective sont observés et ce, seulement après avoir avisé l'Employeur ou son remplaçant.
- 5,02 Tout salarié élu à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance peut obtenir un permis d'absence sans paie pour une période de six (6) mois au maximum; à l'expiration de ce permis d'absence sans paie, le salarié peut retourner à son poste précédent ou à une fonction similaire, sans perte de ses droits.
- 5,03 Un délégué et son substitut d'Union peut être élu ou désigné parmi les salariés du marché pour représenter les intérêts de tous les salariés du marché.
- 5,04 Un délégué et/ou un substitut d'Union tel que défini à la clause 5,03 peut obtenir un ou des permis d'absence sans paie pour assister à des activités syndicales jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables par an. L'Union fait sa demande par écrit au moins quinze (15) jours

avant le début du permis d'absence désiré. Il est entendu qu'un tel permis d'absence ne sera accordé qu'à un salarié à la fois.

- 5,05 L'Employeur convient qu'il n'y aura pas de discrimination contre le délégué d'Union et/ou le délégué-substitut d'Union en raison de ses fonctions syndicales.

Le délégué d'Union ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible et en autant qu'il puisse remplir les exigences normales du poste.

- 5,06 Un espace raisonnable sur le tableau d'affichage est accordé pour l'usage de l'Union afin d'afficher les avis suivants:

- a) avis d'élection, résultats d'élection, nomination d'officiers;
- b) avis de réunion ou d'assemblée;
- c) avis d'activité sociale ou récréative.

Une (1) copie de ces avis doit préalablement être soumise au gérant du marché ou à son représentant.

Aucune distribution de circulaires, feuillets ou autres publications ne doit être effectuée sans l'autorisation de l'Employeur.

- 5,07 Le comité de négociation de l'Union est composé de représentants permanents de l'Union et d'un salarié au service de l'Employeur. Ce dernier ne subit aucune perte de salaire pour les séances de négociation ou de conciliation.

- 5,08 Le délégué d'Union a son travail régulier à accomplir pour l'Employeur et, s'il lui est nécessaire de s'occuper d'un grief, il ne laisse pas son travail sans avoir auparavant obtenu la permission du gérant du marché ou de son représentant et cette permission n'est pas indûment refusée.

- 5,09 Le jour où un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, local 503, U.I.E.C., il y aura tenue d'un tel vote à l'intérieur de son établissement pourvu que:

- a) la tenue du vote n'interrompe pas la bonne marche des affaires;
- b) la tenue du vote n'interrompe pas le travail des salariés;
- c) la tenue du vote soit d'une durée maximale d'un (1) jour par an dans le marché.

- 5,10 L'Union informe l'Employeur par écrit du nom du salarié régulier dûment mandaté à titre de délégué pour représenter les salariés régis par la présente convention et de son substitut en cas d'absence.

- 5,11 L'article 5 "Affaires syndicales" des salariés réguliers s'appliquera aussi pour les salariés à temps partiel comme s'il n'y avait qu'un seul

groupe et il ne doit en aucun cas être considéré comme une duplication de clause.

- 5,12 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union et dont le nom aura été donné au gérant, peut obtenir un permis d'absence sans paie pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au gérant du marché et qu'elle spécifie la durée de cette absence, laquelle absence devra être autorisée par écrit par le gérant du marché.
- 5,13 L'Employeur défraie le coût d'imprimerie et de la mise en page de la convention collective sous la forme actuelle.

ARTICLE 6 - ANCIENNETÉ

- 6,01 Aux fins de cette convention, l'ancienneté d'un salarié à temps partiel signifie la durée de service continu à titre de salarié à temps partiel, accumulée par ce salarié au service de l'Employeur, conformément aux dispositions du présent article et est acquise seulement après qu'il a terminé une période d'essai tel que mentionné à 6,02.
- 6,02 Les vingt-cinq (25) premiers jours d'emploi travaillés et/ou quatre (4) mois de calendrier, soit la première des éventualités, de tous les nouveaux salariés doivent être considérés comme une période d'essai et l'Employeur peut renvoyer lesdits salariés sans recours. Cependant, à moins de dispositions contraires dans la présente convention, ce salarié jouit des autres droits et privilèges prévus aux présentes.
- 6,03 Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- a) s'il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé selon la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
 - b) s'il est congédié pour juste cause;
 - c) s'il est mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois consécutifs;
 - d) à défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables 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. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union;
 - e) s'il s'absente du travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables programmés consécutifs sans en donner avis et sans autorisation, à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.
- 6,04 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. L'Employeur peut cependant leur proposer une fonction dans un autre département.

6,05 L'ancienneté des salariés à temps partiel prévaudra dans tous les cas de réduction de personnel pourvu que les salariés qui restent à l'emploi de l'Employeur rencontrent les exigences normales de la tâche.

6,06 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la présente convention, autorisée par l'Employeur ou occasionnée par la maladie ou un accident.

6,07 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 minimaux suivants:

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

6,08 a) L'Employeur doit tenir compte des salariés à temps partiel lorsqu'il s'agit de remplir un emploi comme salarié régulier, à la condition qu'il soit disponible et qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

b) Lorsqu'un salarié à temps partiel aura travaillé trente-sept (37) heures et plus par semaine pendant huit (8) semaines consécutives, il sera embauché à titre de salarié régulier, sauf s'il est programmé pour remplacer un salarié régulier absent et que ces absences sont prévues à la convention.

c) Dans a) et b) ci-dessus, il est convenu que les trente (30) premiers jours de calendrier sont considérés comme période d'essai. Son salaire est déterminé à la clause 8,05.

d) Les heures disponibles pour les salariés à temps partiel seront programmées selon l'ancienneté dans le marché, de façon à procurer à chaque personne le maximum d'heures possibles et pourvu que le salarié ait les exigences normales de la tâche à accomplir et qu'il soit disponible.

Dans le cas de non disponibilité, le salarié doit avoir un motif sérieux. Si l'Employeur n'a pas suffisamment de salariés disponibles, il cède alors par ordre inverse d'ancienneté sans tenir compte de la disponibilité.

6,09 Si le pays s'engage dans une guerre ou que le service militaire obligatoire est requis, les salariés qui s'enrôleront dans les Forces Armées

conserveront leur ancienneté pendant la durée de leur service militaire.

- 6,10 Un salarié à temps partiel est considéré en mise à pied lorsqu'il a été trois (3) semaines sans être cédulé. L'Employeur lui remet alors une formule de cessation d'emploi. Un salarié non cédulé peut demander que l'Employeur lui remette cette formule avant cette période de trois (3) semaines et ceci ne constitue pas une démission.

ARTICLE 7 - DISCIPLINE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 7,01 L'Employeur a le droit de mettre fin à l'emploi, suspendre, réprimander, muter, rétrograder pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cette mesure peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- 7,02 L'Employeur se sert d'un avertissement écrit pour avertir officiellement un salarié, s'il y a lieu. Une copie est remise au salarié immédiatement et une autre est adressée par lettre recommandée à l'Union dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié. Cet avis indique les faits reprochés audit salarié.
- 7,03 Un délégué, ou à défaut son substitut, assiste à titre de témoin, à moins que le salarié concerné ne désire pas sa présence, à toute entrevue conduite par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite de ce salarié.
- 7,04 Aucun salarié qui a complété sa période d'essai ne sera congédié, suspendu ou rétrogradé sans avoir reçu au préalable un avertissement écrit. La seule exception aura trait aux cas de congédiement, de suspension ou de rétrogradation pour cause grave.
- Tout avis de suspension devra indiquer clairement les raisons et la date du début d'une rétrogradation ou d'un congédiement.
- Le délégué sera avisé du congédiement ou de la suspension d'un salarié.
- Dans tous les cas ci-haut mentionnés et de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 7,05 La rétrogradation d'un salarié à temps partiel n'aura lieu qu'après que la procédure établie en 7,02 aura été appliquée et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle où le salarié se trouve. Celui-ci reçoit le salaire maximal prévu par cette nouvelle classification ou son présent salaire, soit le plus bas des deux (2).
- 7,06 Aucun représentant des fournisseurs n'exécutera du travail dans le marché, à l'exception des cas suivants:
- a) un représentant peut travailler avec un (1) salarié régulier pour monter des étalages spéciaux (display);

- b) dans les cas de démonstration d'échantillons, les représentants sont autorisés à manipuler la marchandise en démonstration, à distribuer des échantillons, mais ils ne pourront remplir les étalages;
 - c) lors de l'ouverture d'un nouveau magasin, il n'y aura aucune restriction quant à ces représentants deux (2) semaines avant la semaine d'ouverture.
- 7,07 Aucun avertissement, plainte ou grief de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois.
- 7,08 Aucune perquisition ne sera tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié sans sa présence.
- 7,09 Un salarié désirant voir son dossier au marché peut en faire la demande à son Employeur.
- 7,10 Il est entendu que la signature d'un salarié sur tout document concernant un avis ou une mesure disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part de ce salarié.

ARTICLE 8 - PROMOTION

- 8,01 Lorsqu'une fonction devient disponible, on accordera la préférence, au point de vue de la tâche et de l'équipe, aux salariés qui possèdent le plus d'ancienneté, à la condition qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.
- 8,02 L'ancienneté de l'unité de négociation doit être prise en considération majeure par l'Employeur dans tous les cas de promotion.
- 8,03 Dans le cas de promotion, une période d'essai de trente (30) jours travaillés est accordée au salarié. À l'expiration de la période d'essai, le salarié est confirmé dans sa nouvelle fonction s'il rencontre toutes les exigences normales de la tâche. Durant cette période, le salarié peut, s'il le désire, retourner à son ancienne fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine à l'Employeur. Durant cette période, l'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancienne fonction si ce dernier ne rencontre pas toutes les exigences de la nouvelle fonction après avoir donné au préalable un avis écrit d'une (1) semaine au salarié. À l'expiration de la période d'essai, son salaire est selon le taux minimal établi pour cette classification ou le taux immédiatement supérieur au sien.
- Les parties peuvent convenir, par écrit, de réduire les périodes d'essai ou de les prolonger pour un maximum de trente (30) jours de travail.
- 8,04 L'Employeur affichera sur le tableau d'affichage du marché les promotions des membres de l'unité de négociation. Cet (ces) avis sera(ont)

affiché(s) au moment de la promotion et indiquera(ont) le nom et l'ancienneté des salariés promus. Copies de ces avis seront adressées à l'Union et données au délégué de l'Union du marché où ces avis seront affichés. Tout grief découlant d'une promotion doit être exposé selon la procédure prévue à la deuxième (2ième) étape de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours suivant l'affichage de ces promotions.

Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser une promotion.

- 8,05 Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier à l'intérieur de la classification qu'il occupait, son ancienneté dans l'échelle de salaires sera reconnue telle que ci-dessous définie:

Le salarié ainsi changé d'annexe recevra crédit de cinquante pour cent (50%) de son ancienneté de temps partiel. Exemple: un salarié ayant travaillé à temps partiel du 1er janvier au 1er juillet, soit six (6) mois, aura trois (3) mois d'ancienneté accumulée. Le maximum de crédit allouable sera d'au plus un (1) an d'ancienneté.

Le salarié qui devient régulier ne baisse pas de salaire; il est réajusté au taux qui suit immédiatement son taux de salaire et continue de progresser dans l'échelle s'il n'est pas au taux maximal.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 9,01 L'Employeur, l'Union ou tout salarié peut soulever un grief dans le cas de mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective selon la procédure suivante:
- 9,02 Le grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'incident dont découle le grief.
- 9,03 L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la présentation du grief. Si la réponse n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'y a pas de réponse, l'Union soumet le grief à l'arbitrage conformément au Code du Travail de la province de Québec dans les trente-et-un (31) jours de la date de la décision rendue par l'Employeur.
- 9,04 Les délais sont de rigueur à moins d'entente écrite entre les parties.
- 9,05 Lorsqu'il y a réunion avec le salarié intéressé, le délégué de l'Union est présent à moins que le salarié exprime au délégué qu'il ne désire pas sa présence.
- 9,06 Lorsqu'une des parties aux présentes demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'elle doit faire parvenir à l'autre partie et elle doit en même temps suggérer un arbitre. Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les sept (7) jours suivant

réception de l'avis, le cas pourra être référé par l'une ou l'autre des parties au Ministre du Travail pour le choix de l'arbitre.

- 9,07 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 les termes et dispositions de la présente convention collective.
- 9,08 Chacune des parties paie la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 9,09 L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des avis disciplinaires, suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL

- 10,01 a) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel est d'au plus quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours.
- Aucun salarié à temps partiel ne travaillera moins de huit (8) heures par semaine s'il doit travailler au cours d'une semaine, ou moins de quatre (4) heures par jour pourvu qu'il soit disponible au moment où le travail doit être accompli, sauf pour les salariés ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté. Ces derniers peuvent être appelés à ne travailler que pour quatre (4) heures par semaine.
- b) Le salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées reçoit le paiement d'un minimum de quatre (4) heures.
- 10,02 a) Les salariés de jour ne seront pas programmés pour travailler plus tard qu'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché ni avant sept heures trente minutes (7:30). Toutefois, si le salarié y consent, il peut être programmé à sept heures (7:00).
- b) Les salariés de soir et/ou de nuit seront programmés entre les heures de fermeture du marché et neuf heures (9:00) le lendemain. Les salariés de soir et/ou de nuit pourront être tenus de travailler quatre (4) ou cinq (5) soirs ou nuits par semaine.
- c) L'Employeur convient de procéder de la façon suivante dans l'assignation des équipes de soir ou de nuit:
- S'il est impossible d'obtenir un nombre suffisant de salariés ayant les qualifications nécessaires selon le volontariat, l'Employeur assigne les salariés requis selon les besoins de l'entreprise et les qualifications nécessaires en procédant par ordre inverse d'ancienneté.

- 10,03 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.
- 10,04 Une programmation de travail est affichée dans chaque département avant midi (12:00) le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail individuelles de tous les salariés pour la semaine suivante.
- Aucun changement n'est apporté à cette programmation plus tard que dix-sept heures (17:00) le vendredi de chaque semaine. Une (1) copie de la programmation est remise au délégué de l'Union.
- 10,05 Les salariés poinçonnent leur carte de présence lorsqu'ils sont en tenue convenable et prêts à pénétrer dans la zone de travail. De la même façon, lorsque leur journée de travail est terminée, ils poinçonnent à leur sortie de la zone de travail.
- Le salarié doit poinçonner sa carte de temps au début et à la fin de son travail. Il doit poinçonner au verso de sa carte de temps au début et à la fin de chaque pause café.
- En cas d'omission de poinçonner sa carte de temps, le salarié doit la faire initialer par le gérant du marché ou son gérant de département. Aucun salarié ne peut faire poinçonner sa carte de temps par un autre salarié.
- Aucun salarié ne peut dépasser le nombre d'heures de travail établi selon le programme de l'Employeur à moins d'en avoir été autorisé par le gérant de département ou, en son absence, par le gérant du marché.
- 10,06 Un ou des salarié(s) à temps partiel ne sera(ont) pas utilisé(s) pour déplacer, remplacer ou empêcher l'emploi d'un salarié régulier, à l'exception des cas d'absences prévues à la convention.

ARTICLE 11 - PAUSES

- 11,01 Les salariés ont droit à une heure et demie (1,5) pour le dîner et une (1) heure pour le souper, le soir, lorsque le marché reste ouvert durant la soirée.

La période de dîner est prévue entre onze heures trente minutes (11:30) et quatorze heures trente minutes (14:30). La période de souper est prévue entre seize heures (16:00) et dix-neuf heures (19:00). Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas. Autant que possible, les périodes de repas sont programmées selon le principe «premier entré, premier sorti».

Les salariés de l'équipe de soir ou de nuit ont droit à une demi-heure (1/2) pour le repas principal qui doit être pris autant que possible au milieu de la période de travail quotidienne.

11,02 Les salariés à temps partiel qui travaillent quatre (4) heures ou plus dans une (1) journée auront droit à quinze (15) minutes de pause payée.

Les salariés à temps partiel qui travaillent six (6) heures ou plus dans une (1) journée auront droit à trente (30) minutes de pause payée.

Les pauses seront programmées par le chef de rayon et seront accordées en tranche de quinze (15) minutes ou trente (30) minutes (ou deux 15 minutes) selon les besoins des opérations et autant qu'il se peut vers le milieu de la période de travail du salarié à temps partiel.

ARTICLE 12 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

12,01 Toutes les heures de travail effectuées par les salariés à temps partiel en sus des dix (10) heures par jour ou en sus de quarante (40) heures dans la même semaine seront rémunérées au tarif de temps et demi (1,5). Il ne peut y avoir duplication de temps supplémentaire.

Aucun salarié à temps partiel ne sera programmé plus de cinq (5) jours par semaine.

12,02 Le travail du dimanche est rémunéré au taux double (2).

12,03 Tout salarié qui travaille du temps supplémentaire excédant deux (2) heures après sa journée régulière de travail a droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes et, par la suite, à quinze (15) minutes additionnelles à la fin de chaque trois (3) heures de travail supplémentaires.

12,04 a) 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.

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

1. Il a recours au volontariat par ordre d'ancienneté au sein de chaque classification dans un département du marché en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel au travail au moment où le temps supplémentaire est requis.

2. S'il est impossible d'obtenir selon le volontariat un nombre suffisant de salariés de ce même département, l'Employeur communique avec les autres salariés travaillant alors au marché et qu'il juge aptes à faire le travail. Enfin, si cette formule n'est pas suffisante pour remplir les besoins de l'opération, il assigne en commençant par les temps partiels puis les réguliers, selon l'ordre inverse de l'ancienneté, le

ou les salariés du département où le temps supplémentaire est nécessaire pour remplir les besoins de l'opération.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13,01 a) Les classifications apparaissent en annexe "D" qui fait partie intégrante de cette convention.
- b) Les échelles de salaires, en vigueur à compter du 11 mars 1984, paraissent aux annexes "E" et "F".
- c) Tous les salariés à temps partiel reçoivent, en date du 11 mars 1985, une augmentation minimale de vingt-cinq cents (0,25\$) l'heure sur leur salaire actuel ou le taux de leur classification, soit le montant le plus élevé des deux (2), tel que décrit à l'annexe "E".
- 13,02 L'adoption de la présente convention collective n'entraîne ni réduction de salaire, ni mise à pied.
- 13,03 Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaires de sa classification voit ses augmentations progresser normalement comme s'il avait déjà à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.
- 13,04 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 et le montant net du salaire.
- 13,05 Le salaire est déposé au compte de banque du salarié le jeudi de chaque semaine.
- 13,06 Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 14 - PRIMES ET BONI

- 14,01 Une prime de trois dollars et cinquante cents (3,50\$) sera payée à tout salarié à temps partiel dont la période de travail s'étend après dix-neuf heures (19:00) et qui travaille plus de sept (7) heures.
- 14,02 a) Un boni de Noël égal à vingt dollars (20,00\$) sera payé à chaque salarié à temps partiel pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie active en date du 1er janvier au 15 décembre inclusivement de l'année en cours.
- b) Un boni de Noël égal à dix dollars (10\$) sera payé à chaque salarié à temps partiel pourvu que son nom soit inscrit sur la liste

active en date du 1er juillet au 15 décembre inclusivement de l'année en cours.

- c) Un tel boni sera payable le ou vers le 15 décembre de l'année en cours.

- 14,03 a) Le salarié affecté à l'équipe de nuit bénéficie d'une prime de soixante-cinq cents (0,65\$) l'heure pour toutes ses heures travaillées.
- b) La prime de nuit est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié à temps partiel pour le calcul de la paie de vacances, des congés statutaires payés, maladie, accident.

ARTICLE 15 - VACANCES

- 15,01 À compter de 1983, les vacances sont accordées selon les critères suivants pour les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>Service continu</u>	<u>Vacances payées et/ou chômées</u>	<u>Paie de vacances</u>
Moins de douze (12) mois	Une (1) journée par mois de service (maximum dix (10) jours ouvrables)	4% du salaire brut
Un (1) an	Deux (2) semaines	4% du salaire brut
Quatre (4) ans	Trois (3) semaines	6% du salaire brut
Neuf (9) ans	Quatre (4) semaines	8% du salaire brut

- 15,02 Les salariés choisissent les vacances par ordre d'ancienneté de l'unité de négociation dans le marché et la liste des vacances doit être affichée au plus tard le 1er mai de l'année en cours.

- 15,03 Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se voient accorder deux (2) semaines consécutives et l'excédent est cédulé après que les autres salariés ont cédulé les leurs. Le programme des périodes additionnelles de vacances doit tenir compte des besoins de l'Employeur et des désirs du salarié.

- 15,04 La période normale de vacances s'établit à compter du 1er mai au 30 octobre ou à toute autre période après entente entre le salarié et l'Employeur.

- 15,05 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour les vacances.

- 15,06 Les vacances ne sont pas cumulatives.

- 15,07 Le salarié qui contracte mariage a la préférence pour le choix des vacances. Le salarié doit en aviser l'Employeur par écrit au moment de la planification des vacances.
- 15,08 Le salarié quittant l'emploi de l'Employeur a droit au paiement du salaire de vacances dû au moment de son départ, calculé du 1er mai à la date de son départ, basé sur ses années de service au moment de tel départ, d'après ses gains depuis le 1er mai selon les tableaux en 15,01.
- 15,09 Le salarié à temps partiel qui choisit ses vacances en dehors de la période normale peut les prendre consécutives ou non consécutives, selon son choix, sauf pendant la période des Fêtes, maximum d'un (1) par département.

ARTICLE 16 - CONGÉS STATUTAIRES

- 16,01 Pour chacun des congés statutaires mentionnés en 16,01 des salariés réguliers, le salarié à temps partiel sera payé pour ces jours fériés par une indemnité de 0,004 par journée de congé de son salaire gagné au cours des cinquante-deux (52) semaines précédant le congé.
- 16,02 Aucun salarié ne travaille au-delà d'une demi-heure (1/2) après la fermeture du marché la veille de Noël et du Jour de l'An.

ARTICLE 17 - PERMIS D'ABSENCE ET AUTRES

- 17,01 Le salarié peut soumettre une demande de permis d'absence sans paie à son Employeur ou à son gérant de département au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée. Si la demande est refusée, l'Employeur doit l'exprimer par écrit au salarié et à l'Union.

À son retour au travail, le salarié est réinstallé à la fonction qu'il occupait avant son départ. Si sa fonction a été abolie, l'Employeur lui offre une fonction dans une classification équivalente à celle qu'il occupait avant son départ.

- 17,02 Toute salariée enceinte a droit à un congé de maternité non rémunéré n'excédant pas vingt (20) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date de l'accouchement ou au moment déterminé par son médecin.

Ce congé ne pourra commencer qu'à compter du début de la seizième (16ième) semaine précédant la date prévue de la naissance.

La salariée doit aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de se prévaloir de son congé de maternité. Cet avis doit précéder d'au moins trois (3) semaines la date prévue pour le début du congé. Le préavis peut être moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

La salariée peut reprendre son travail à compter de la quatrième (4ième) semaine suivant la date de l'accouchement. Cependant, si elle désire se présenter au travail avant ce délai, elle devra fournir un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.

En accordant ce congé de maternité, l'Employeur garantit à la salariée le même poste ou une fonction équivalente et ceci avec droits et privilèges prévus à la convention collective.

- 17,03 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'Employeur détermine pour chaque salarié ses heures d'absence programmées, sans perte de salaire selon la loi applicable.
- 17,04 Une salariée en congé de maternité, un salarié en maladie, accident, lorsqu'il(elle) revient au travail, a préséance sur le salarié qui le (la) remplace et ce, indépendamment de l'ancienneté des salariés impliqués.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 18,01 L'Employeur s'engage à continuer et l'Union à supporter les mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses salariés pendant les heures de travail.
- 18,02 Si un salarié est temporairement incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident. Si sa fonction a été abolie, l'Employeur lui offre une fonction dans une classification équivalente à celle qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- 18,03 L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de se soumettre à un examen médical en tout temps durant les heures régulières par le médecin désigné par l'Employeur, aux frais de l'Employeur et ceci sans perte de salaire par le salarié concerné. Pour un salarié en période d'essai, l'examen médical n'a pas lieu sur le temps de la Compagnie.
- 18,04 Il est entendu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour ces jours tel que prévu par la loi, sans réduire son crédit de journées de maladie.

ARTICLE 19 - SALLE DE REPOS

- 19,01 Une salle adéquate pour le lunch et le repos est fournie; elle est chauffée, ventilée et maintenue dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE 20 - FONCTION DE JURÉ

- 20,01 Lorsqu'un salarié à temps partiel est choisi comme juré ou 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. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.
- 20,02 Dans le cas où l'Employeur est impliqué dans une cause devant une cour de justice et qu'il requiert qu'un salarié compareisse comme témoin, ce dernier reçoit son salaire normal pour toutes les heures dépensées à cause de ce service mais il devra rembourser à l'Employeur les honoraires perçus d'un tiers pour ce service.

ARTICLE 21 - UNIFORMES

- 21,01 L'Employeur s'engage à fournir les serviettes, uniformes, vêtements protecteurs prévus par les règlements de l'Employeur et de payer les frais de blanchissage et de nettoyage de ces articles.
- 21,02 Aux salariés travaillant à la réception, l'Employeur fournit des gants et "jackets" pour les saisons froides.
- L'Employeur fournit aussi des surtouts adéquats et des imperméables nécessaires.
- 21,03 Aucun salarié ne devra travailler ou même pénétrer dans un congélateur (freezer) sans être vêtu de façon adéquate. L'Employeur fournira les vêtements adéquats nécessaires à ce travail.

ARTICLE 22 - GRÈVE ET LOCK-OUT

- 22,01 Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la présente convention, il n'y a pas de grève, lock-out, piquetage, boycottage, ni autre arrêt ou ralentissement du travail et qu'aucun salarié ne commet volontairement des actes pouvant entraîner dommages ou destruction des biens de l'Employeur.
- 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'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

Cependant, cet article n'a pas l'effet d'enlever le droit de grève et de lock-out prévu par la loi.

ARTICLE 23 - CLAUSES GÉNÉRALES

- 23,01 L'Employeur convient de permettre à son personnel de garer leur voiture automobile dans le stationnement contrôlé par l'Employeur, dans la mesure où ceci ne nuira pas à sa clientèle. Les voitures automobiles devront être garées aux endroits déterminés par la direction de la Compagnie.

ANNEXE "D"

CLASSIFICATIONS

- | | |
|--|--|
| 1. Commis junior: | Tout salarié à temps partiel travaillant comme emballeur, aide-caissier et aux commandes à l'auto. |
| 2. Commis: | Tout salarié à temps partiel qui travaille dans n'importe quel rayon, sauf à titre de commis junior, d'emballeuse de viandes ou dans le département des viandes pour le travail de nettoyage et autre travail que boucher. |
| 3. Boucher: | Tout salarié à temps partiel travaillant dans le rayon des viandes comme boucher. |
| 4. Emballeur,
Emballeuse de viandes | Tout salarié travaillant comme emballeur dans le département des viandes. |

ANNEXE "E"

ÉCHELLES DE SALAIRES - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EMBAUCHÉS AVANT LE 84 09 01

<u>Classification</u>		<u>Début</u>	<u>6</u> <u>mois</u>	<u>12</u> <u>mois</u>	<u>18</u> <u>mois</u>	<u>24</u> <u>mois</u>	<u>30</u> <u>mois</u>	<u>36</u> <u>mois</u>
Commis junior	84 03 11	4,70	5,05	5,70	6,15	6,60	7,67	
	85 03 11	4,84	5,20	5,87	6,33	6,80	7,90	
Commis	84 03 11	5,10	5,40	5,90	6,30	6,90	7,50	8,15
	85 03 11	5,25	5,56	6,08	6,49	7,11	7,72	8,39
Boucher	84 03 11	6,10	6,30	6,80	7,30	7,80	8,30	8,30
	85 03 11	6,28	6,49	7,00	7,52	8,03	8,55	8,75
Emballeur, emballeuse de viandes	84 03 11	4,90	5,10	5,70	6,20	6,90	7,62	
	85 03 11	5,05	5,25	5,87	6,39	7,11	7,85	

ANNEXE "F"

ÉCHELLES DE SALAIRES - SALARIÉS À TEMPS PARTIEL EMBAUCHÉS À PARTIR DU 84 09 01

<u>Classification</u>		<u>Début</u>	<u>HEURES TRAVAILLÉES</u>					
			<u>416</u>	<u>1248</u>	<u>2080</u>	<u>2912</u>	<u>3744</u>	<u>4576</u>
Commis junior	84 09 01	4,25	4,50	4,75	5,00	5,25	5,50	5,75
	85 03 11	4,50	4,75	5,00	5,25	5,50	5,75	6,00
Commis	84 09 01	4,50	4,75	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00
	85 03 11	4,62	5,00	5,50	6,00	6,50	7,00	7,50
Boucher	84 09 01	5,14	5,50	6,00	6,62	7,25	7,75	8,25
	85 03 11	5,38	6,00	6,50	7,12	7,75	8,25	8,75

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre

Marché Gilles Raymond (1980) inc.
325, rue Soumande
Ville Vanier (Québec)
GIN 1A5

Ci-après appelé "l'Employeur"

et:

L'Union des Employés de Commerce
Local 503, U.I.E.C.
Affiliée à C.T.C. - F.T.Q.
268, Marie de l'Incarnation
Québec (Québec)
GIN 3G4

Il est entendu que tous les bouchers actuellement classifiés comme tels sont classifiés «Boucher I».

Un boucher I qui utilise son ancienneté pour déplacer un autre salarié d'une classification inférieure à cause d'un manque de travail dans sa classification est classifié «Boucher I» lorsqu'il revient dans sa classification.

F. F. L.
Raymond

Lionel Auger
Gilles Pouliot

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

entre

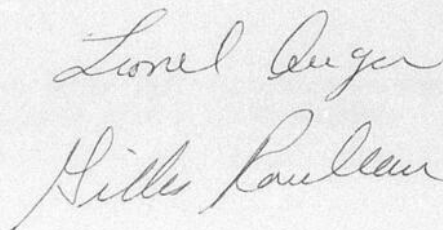
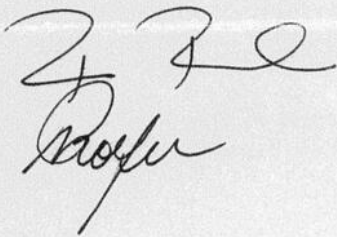
Marché Gilles Raymond (1980) inc.
325, rue Soumande
Ville Vanier (Québec)
GIN 1A5

Ci-après appelé "l'Employeur"

et:

L'Union des Employés de Commerce
Local 503, U.I.E.C.
Affiliée à C.T.C. - F.T.Q.
268, Marie de l'Incarnation
Québec (Québec)
GIN 3G4

Il est entendu que le paragraphe 13,02 n'a pas pour effet de faire baisser le salaire d'aucun salarié.



ENTENTE

Entre: Marché Gilles Raymond (1980) inc.
 325, rue Soumande
 Ville Vanier (Québec)
 G1N 1A5

Ci-après appelée "La Compagnie"

Et: L'Union des Employés de Commerce
 Local 503, U.I.E.C.
 Affiliée à C.T.C. - F.T.Q.
 268, Marie de l'Incarnation
 Québec (Québec)
 G1N 3G4

Ci-après appelé "Le Syndicat"

Et: Monsieur Lionel Auger
 10, rue Cloutier
 St-Emile-de-Québec
 GOA 3N0

Ci-après appelé "Le salarié"

Les représentants du Syndicat et de la Compagnie sont respectivement
Messieurs Gilles Rouleau et Normand Bonneau.

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Le congédiement de Monsieur Lionel Auger est transformé en suspension qui se termine le 1er décembre 1984 à 17:00 heures.

ENTENTE

Entre: Marché Gilles Raymond (1980) inc.
 325, rue Soumande
 Ville Vanier (Québec)
 G1N 1A5

Ci-après appelée "La Compagnie"

Et: L'Union des Employés de Commerce
 Local 503, U.I.E.C.
 Affiliée à C.T.C. - F.T.Q.
 268, Marie de l'Incarnation
 Québec (Québec)
 G1N 3G4

Ci-après appelé "Le Syndicat"

Et: Monsieur Lionel Auger
 10, rue Cloutier
 St-Emile-de-Québec
 GOA 3N0

Ci-après appelé "Le salarié"

Les représentants du Syndicat et de la Compagnie sont respectivement Messieurs Gilles Rouleau et Normand Bonneau.

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Le congédiement de Monsieur Lionel Auger est transformé en suspension qui se termine le 1er décembre 1984 à 17:00 heures.
2. Si Monsieur Lionel Auger devait s'absenter sans motif valable ou sans autorisation d'ici douze (12) mois, il serait congédié sans aucun recours possible.
3. A compter du 2 décembre 1984, toute plainte versée au dossier de Monsieur Lionel Auger sera retirée après une période de douze (12) mois au lieu de la période de six (6) mois prévue à la convention collective et ce, pour la durée de la convention.
4. Les griefs de Monsieur Lionel Auger relativement à sa suspension, son congédiement, sont retirés.
5. Monsieur Lionel Auger conserve tous ses avantages de salarié régulier (ancienneté, vacances, etc.), sauf pour le salaire perdu.

Et les parties ont signé ce 29 ième jour du mois de novembre 1984.

Gilles Rouleau
Lionel Auger
Normand Bonneau



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

DÉPÔT

6497-2

Dépôt N°:

87 01 173

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

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21993-02
Date	Signature 86-11-20	Réception 86-12-10	Durée Du	Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
☐ Déposant Union des Employés de Commerce Local 503 268, Marie de l'Incarnation Québec, Qc G1N 3G4	☒ Déposant Provigo Distribution Inc. Division Québec - Secteur Détail 550, ave Godin Ville Vanier, Qc G1M 2K2 Att: Mme Josée Grimard
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 6320-08 Affiliation 07 FTQ

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

ETABLISSEMENT VISE: Marché Gilles Raymond (1980) Inc.
325, rue Soumande, Ville Vanier
Une requête conjointe pour un article 45 a été déposée

OBJET: Protocole de retour au travail.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Thérèse Deneys

Date

87-01-22

Pour renseignements

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

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