

NOM

NO

06555-7

C.A.E. 6328 NO.CONV. 65557  
AFFIL. 12 NB.EMPL. 30  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 84180 80  
PERS.VIS. 5 NO.ACC. M25418003  
DATE ENR.841112

A.N. (19206-11)

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 09 015

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

06555-7

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25418-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-06-22	84-08-21		84-05-22	87-05-21	30

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés du Supermarché I.G.A. Labrecque No. 3</b> 1568 rue Duchesne Val d'Or, QC. J9P 5L9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Compagnie 98264 Canada Limitée</b> 1309 - 3 <sup>e</sup> avenue Val d'Or, QC. J9P 1V4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Cliche &amp; Cliche Avocats</b> Att: Me Alain Lortie 1121 - 6 <sup>e</sup> rue C.P. 460 Val d'Or, QC. J9P 4P5	Région <u>08-01</u> Activité <u>6328 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: L'UNION DES EMPLOYES DU SUPERMARCHÉ I.G.A. No. 3. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

(M-25418-01)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-09-05

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

Duchesne, val d'Or, district d'Arvida,

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'UNION"

25418-03 (19206-11)

6555-7

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE 98264 CANADA LIMITÉE

corporation légalement constituée ayant  
sa place d'affaires au 1309, 3e avenue  
Vald'Or, et plus communément appelée  
IGA LaBrecque no 3,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET

L'UNION DES EMPLOYÉS DU SUPERMARCHÉ  
IGA LABRECQUE NO 3

ayant sa place d'affaires au 1568, rue  
Duchesne, Vald'Or, district d'Abitibi,

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'UNION"

## RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

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

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

## INTERPRETATION DES TERMES

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

a) Salarié:

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

b) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine.

c) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine.

d) Etablissement:

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

e) Promotion:

Désigne la mutation d'un salarié à une classification supérieure.

f) Rétrogradation:

Désigne la mutation d'un salarié à une classe inférieure qu'il occupait.

g) Jour:

A moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier.

h) Jours ouvrables:

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

i) Mise à pied, (salarié régulier):

Toute réduction de plus de 50% de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail.

j) Mise à pied, (salarié à temps partiel):

Toute réduction complète d'une semaine de travail sans rappel d'un salarié à temps partiel pour trois (3) semaines consécutives et plus.

k) Equipe de jour:

Tout salarié effectuant son travail pendant les heures d'ouverture normales de l'établissement.

l) Equipe de nuit:

Tout salarié effectuant son travail hors des heures d'ouverture normales de l'établissement.

NOTES

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

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

- b) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.
- c) Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que stipule toute loi applicable aux salariés régis par la présente convention.
- d) La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite entre l'Employeur et les salariés et les dispositions pertinentes de la Charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.
- e) Les titres des articles et les sous-titres des paragraphes sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception du gérant de magasin."

Etablissement: Centre Commercial Dumais,  
1309, 3e avenue,  
Val d'Or, Québec.

- 1.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient en infraction aux lois applicables et/ou devient nulle ou sans effet, les parties négocieront l'une ou l'autre des articles de la convention qui pourront être ainsi invalidés.

- 1.03 Les parties conviennent de ne recourir ni à la grève ni au lock-out pendant la durée totale de la présente convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits relevant de l'Employeur. Ces droits sont:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
  - b) de déterminer les qualifications normales pour remplir un poste;
  - c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;
  - d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
  - e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
  - f) toutes les fonctions de la direction qui ne sont pas expressément abandonnées ou restreintes par les dispositions de la présente convention collective sont maintenues;
  - g) les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils sont la cause de mesures disciplinaires.
- 2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouvel emploi et/ou classification afin de déterminer les conditions de travail de ce nouveau poste.

- 2.02 (suite) L'Employeur informe l'Union par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouvel emploi et/ou classification.
- 2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place affecté, afin de lui permettre de bien remplir les nouvelles fonctions qui lui seront assignées.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte autorisant l'Employeur a effectué le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire, à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.
- 3.03 Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur a effectué le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation, sur sa première paie hebdomadaire, après la période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.

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

- 3.04 L'Employeur s'engage à remettre à tous les mois, les cotisations syndicales et les frais d'initiation accompagnés des cartes signées et d'un rapport de contribution syndicale, au conseiller technique de l'Union, pas plus de quinze (15) jours après la fin du mois, l'Employeur doit fournir un calendrier de ces périodes au début de chaque année fiscale.
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise sur le compte ce ou ces derniers est lié directement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué de l'Union le plus tôt possible.
- 3.07 Si un vote est décrété par l'Union des Employés du Supermarché IGA Labrecque no. 3., pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.
- La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- 3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union, un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTION SYNDICALE

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps durant les heures normales de travail pour visiter les salariés et constater que les termes de la

4.01  
(suite)

présente convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

4.02

Deux délégués d'Union ainsi qu'un substitut, peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement, pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. Le délégué-substitut peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges qu'un délégué d'Union, en l'absence de ces derniers. Cependant, le délégué a toujours préséance sur le délégué-substitut.

4.03

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

Il est entendu que le délégué d'Union doit aviser le gérant de département et obtenir son autorisation avant de quitter son travail, ledit gérant de département ne pouvant refuser son consentement à moins de raisons sérieuses.

4.04

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

4.05

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

4.06 Les délégués d'Union et les assistants-délégués substitués ne subissent aucune discrimination en raison de leurs fonctions syndicales.

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

- 1) Avis d'élection, résultat d'élection, nomination d'officiers;
- 2) Avis de réunion ou d'assemblée;
- 3) Avis d'activités sociales ou récréatives.

Tout autre affichage doit être préalablement autorisé par l'Employeur.

4.08 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un maximum de deux (2) salariés, membres de l'unité de négociation. Pour le temps accordé aux assemblées de négociations et/ou conciliation en compagnie d'un représentant de l'Employeur durant les heures normales de travail, ces salariés toucheront 50% de leur rémunération normale. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur programmation normale de travail durant les négociations. Ceci ne s'applique pas lors d'une grève ou d'un lock-out.

4.09 L'employeur s'engage à défrayer:

- a) 50% des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective;
- b) Les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret à raison de 50% des coûts d'imprimerie jusqu'à un maximum de \$150.00 dollars. L'Union s'engage à faire imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et ces frais d'impression doivent être raisonnables.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 a) Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective.

Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

- b) Il est entendu que les quatre-vingt-dix (90) premiers jours d'emploi de tout nouveau salarié constituent une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services ou être transféré par l'Employeur sans recours.

- c) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention collective.

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

- 1) Il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- 2) S'il met fin volontairement à son emploi;
- 3) A été mis à pied pendant une période continue de plus de trois (3) mois;
- 4 a) Si un salarié régulier s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans en donner avis écrit au gérant ou officier de la compagnie ou sans autorisation donnée par ledit gérant ou officier de la compagnie à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

- 4b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) semaines consécutives sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir les motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.
- 5) A défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union.

5.03 Dans les cas de mise à pied, le dernier salarié embauché doit être le premier à être mis à pied et le dernier salarié mis à pied doit être le premier à être rappelé au travail en autant qu'il possède la compétence et l'expérience pour exécuter le travail requis.

5.04 Un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de services continus à droit à un préavis écrit avant son licenciement.

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

Ce présent article ne s'applique pas dans les cas de faute grave du salarié ou dans les cas fortuits ou de force majeure.

Ce présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres.

Copie d'un tel avis est simultanément adressée à l'Union.

5.05 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, tel salarié à un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son établissement et sera traité conformément aux dispositions de la convention collective qui seront applicables au travail qu'il effectuera à titre de temps partiel. En outre, il conservera et accumulera son ancienneté de régulier exclusivement pour un rappel au travail.

- 5.06
- a) Dans tous les cas de promotion, rappel ou mise à pied autre que celle qui n'ont qu'une durée de cinq (5) jours, à moins qu'il ne s'agisse d'une cause en dehors du contrôle de la compagnie, la durée pourra être de dix (10) jours, l'Employeur doit considérer les deux (2) facteurs suivants:
    - 1) L'ancienneté;
    - 2) Les exigences de la tâche, la conduite efficace des opérations, de même que les connaissances, la capacité et la condition physique pour faire le travail.
  - b) L'Employeur peut combler temporairement en cas d'urgence le poste vacant en autant qu'il prenne les mesures adéquates pour combler ledit poste vacant le plus vite possible conformément aux dispositions de la présente convention collective.

5.07 L'Employeur affiche dans l'établissement pendant une période de sept (7) jours de calendrier au tableau d'affichage tout poste vacant et/ou nouveau poste et les salariés intéressés peuvent s'y porter candidat en inscrivant leur nom sur l'avis.

L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours de calendrier sur le tableau d'affichage les mutations et l'embauche d'un nouveau salarié, copie de ces avis sont remises aux délégués d'Union.

5.08 Sur demande de l'Union, l'Employeur lui fournira une fois par année une liste d'ancienneté comprenant ce qui suit:

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

5.09 Avec permission de l'Employeur, un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi et qu'il y ait du travail pour lequel il est compétent et disponible.

Dans tel cas, il perd tout de son statut de régulier, sauf son ancienneté, et sa rémunération sera la même que celle de l'employé à temps partiel ayant la même ancienneté que lui.

- 5.10
- a) Lorsqu'il y a conflit d'intérêts entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés ~~comme~~ prioritaires.
  - b) L'ancienneté des employés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, cependant à compter de la présente convention l'ancienneté sera déterminés par le nombre l'heures travaillés sans léser personne pour période: les vacances, les congés maternités, les congés sociaux. Une nouvelle liste sortira à tous les 3 mois.
  - c) Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout candidat extérieur pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers à l'intérieur de l'unité de négociation, en autant qu'il possède les qualifications requises pour remplir la tâche et que cela soit dans la même classification.
  - d) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté à titre de régulier est

5.10  
(suite)

d) déterminée comme suit:

- Il obtient un (1) mois d'ancienneté de régulier pour chaque vingt (20) jours travaillés à titre de salarié partiel et son ancienneté de régulier ainsi obtenue lui indiquera les bénéfices auxquels il a droit en vertu de la présente convention collective.

5.11

Quand un salarié, ayant de l'ancienneté est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, il conserve et continu d'accumuler son ancienneté pour une période maximum de six (6) mois. Après cette période, il perd son ancienneté accumulée dans l'unité de négociation sauf s'il y a entente contraire entre l'Union et l'Employeur.

En tout temps, l'Union doit être avisée par écrit par l'Employeur des faits précités ci-haut.

#### ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

6.01

L'Employeur convient que les délégués d'Union ou, en leur absence, le délégué-substitut, seront informés quand un membre de l'unité de négociation est suspendu, congédié ou rétrogradé.

Un avis est rédigé par le gérant de l'établissement ou un officier de la compagnie et ce, en français et devra contenir, si possible, les motifs de la mesure disciplinaire. Cependant, le salarié peut dispenser l'Employeur de donner un tel avis.

Une copie de l'avis, s'il y a lieu, est expédiée simultanément au délégué syndical et à l'Union.

- a) L'avis prévu en 6.01 doit être remis ou expédié par la poste recommandée au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits qui en sont l'objet.
- b) Tout avis de suspension doit indiqué clairement les raisons et la durée d'une suspension; l'Employeur

- 6.01  
(suite)
- b) donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation ou d'un congédiement.
  - c) La rétrogradation de ce dernier est soumise à la procédure décrite en 6.01 et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle que le salarié détient.

ARTICLE VIII - PROCEDURE DE GRIEFS

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

7.02 Première étape, verbalement au gérant de l'établissement:  
Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape, par écrit à l'Employeur:  
Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa décision par écrit dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant général ou son remplaçant dans les dix (10) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit alors rendre sa réponse dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

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

- 7.05           Aucune plainte ou grief ou avertissement inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué contre lui s'il est daté de neuf (9) mois ou plus.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01           a) Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les quinze (15) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- b) Avant de soumettre un grief à l'arbitrage, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

8.02           L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

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

L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspension ou congédiement, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a la juridiction de décréter le réembauchage du salarié ou le remboursement du salaire perdu.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01
- a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
  - b) L'horaire quotidien de travail d'un salarié régulier doit prévoir des heures consécutives à l'exception des périodes de repas.
  - c) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
  - d) La semaine normale de travail du salarié régulier est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours autant que possible consécutifs.
  - e) Le nombre total d'heures normales de travail par jour doit être limité à un maximum de dix (10) heures et un minimum de quatre (4) heures.
  - f) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours ou moins. Advenant le cas où un salarié à temps partiel travaillerait un sixième jour, il sera considéré comme occasionnel et sera rémunéré à taux simple.
  - g) En aucun cas, un salarié à temps partiel ne sera programmé moins de sept (7) heures par semaine.

9.02 Les salariés réguliers de l'équipe de jour peuvent être tenu de travailler un soir par semaine, après dix-huit heures trente (18:30). Ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures trente (21:30).

Les salariés à temps partiel peuvent être tenu de travailler après dix-huit heures trente (18:30).

Les salariés programmés pour travailler plus d'une demi-heure après la fermeture de l'établissement pour la clientèle seront considérés comme étant sur l'équipe de nuit et auront

9.02  
(suite)

droit à toute prime accordée à cette équipe pour les heures ainsi travaillées sur le quart de nuit.

Les salariés qui font partie de l'équipe de nuit seront programmés totalement ou partiellement entre les heures de fermeture de l'établissement et neuf heures (9:00) du matin le lendemain. Ils pourront être tenu de travailler quatre (4) ou cinq (5) nuits par semaine.

Avant d'embaucher des salariés de l'extérieur pour travailler sur une équipe de nuit, l'Employeur devra offrir aux salariés réguliers, et aux salariés à temps partiel, par ordre d'ancienneté, l'opportunité d'accéder à un poste sur l'équipe de nuit, en autant que celui qui postule à la compétence nécessaire pour accomplir la fonction.

Egalement, l'Employeur pourra désigner des salariés pour travailler sur le quart de nuit, mais avant de désigner lesdits salariés, il devra recourir au volontariat et en l'absence de tout volontaire, les salariés qui seront désignés devront être les moins anciens de la classification requise pour effectuer le travail projeté.

9.03           Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement à moins de cas fortuit, dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

9.04           Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente (18:30) les 24 et 31 décembre.

9.05           a) L'horaire de travail est affiché dans l'établissement avant midi le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés des départements pour la semaine suivante. Aucun changement n'est apporté à cette programmation plus tard que dix-sept heures (17:00) le vendredi de l'affichage à moins d'entente entre un salarié et son gérant de magasin ou son représentant.

- b) Une copie de la programmation est remise au délégué d'Union.
- c) La programmation de travail est rédigée de façon lisible et à l'encre.
- d) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur la programmation pour chaque salarié par l'abréviation (CH) et pour un congé statutaire (CS). Tout autre congé ou absence doit être clairement déterminé par une abréviation appropriée et constante.
- e) Le salarié absent du travail pour cause de vacances, maladie ou autres motifs doit s'informer de son horaire.

Le salarié absent pour autre cause que vacances, doit aviser le gérant de l'établissement au plus tard le jeudi à treize heures (13:00) afin qu'il puisse être programmé pour la semaine suivante.

9.06 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans sa zone de travail. De même, il poinçonne sa carte avant et après la pause, sauf les gérants de rayon qui ne sont pas tenus de poinçonner leur carte de poignon, en autant qu'il n'y ait pas d'abus, et/ou le repas et lorsqu'il quitte la zone de travail à la fin de la journée. Un employé qui poinçonne la carte d'un autre salarié est sujet à congédiement.

9.07 L'Employeur convient, dans la mesure du possible, d'accorder plus d'heures de travail au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté par rapport à ceux qui en ont le moins.

#### ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 a) Tout salarié de jour a droit à une période d'une (1) heure sans paie pour le repas du midi et à une période d'une (1) heure sans paie pour le repas du soir. La période de dîner se situe entre onze heures (11:00) et quatorze heures (14:00) et celle du souper entre seize heures (16:00) et dix-neuf heures (19:00).

- 10.01            b) Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.
- c) Le salarié qui fait partie de l'équipe de nuit a droit à une période de repas d'une (1) heure sans paie.
- 10.02            a) Le salarié régulier a droit à une pause payée de quinze (15) minutes à chaque demi-période de travail.
- b) Tout salarié à temps partiel bénéficie, s'il a travaillé plus de quatre (4) heures, d'une pause payée de quinze (15) minutes et, si plus de sept (7) heures d'une deuxième pause de quinze (15) minutes.
- 10.03            Toutes les pauses mentionnées ci-haut sont accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause, sauf les cas fortuits.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01            Les salariés réguliers sont payés au taux de temps et demi (1½) pour tout travail effectué de plus de dix (10) heures par jour et/ou quarante (40) heures par semaine.
- Le salarié régulier n'a droit au taux de temps et demi (1½) que s'il fait du travail supplémentaire pendant plus de dix (10) minutes dans lequel cas, la rétribution du salaire supplémentaire est calculée à partir de la fin de la journée normale de travail, cependant, le salarié doit être autorisé officiellement par le gérant de magasin ou son remplaçant pour que son temps supplémentaire soit reconnu et payé.

- 11.02 Le travail effectué durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux régulier majoré de 50% à moins que ledit salarié désire changer son congé hebdomadaire pour une autre journée ou l'accumuler.
- 11.03 Tout travail accompli par un salarié régulier durant un congé statutaire est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé. Tout travail accompli par un salarié à temps partiel durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1½).
- 11.04 Tout travail effectué le dimanche est rétribué au taux double sauf en ce qui a trait aux employés de maintenance, le gardien, et l'équipe de nuit.
- 11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.
- 11.06 L'Employeur s'engage à restreindre le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariés impliqués en sont prévenus aussitôt que possible.
- 11.07 a) Pour distribuer du temps supplémentaire et/ou rappel au travail, l'Employeur a recours au volontariat dans chaque département, séparément, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.
- b) Si l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés par volontariat, dans chaque département, des salariés présents sont assignés par ordre inverse d'ancienneté en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.

- 11.08 Tout salarié régulier qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement, est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente de quatre (4) heures de salaire au taux de son salaire habituel sauf si l'application de quelque clause que ce soit dans la convention collective lui assure un salaire plus élevé.
- 11.09 L'employé qui effectue des heures supplémentaires peut, à son choix, plutôt que de se le faire rémunérer, l'échanger pour des congés supplémentaires, le tout avec l'accord du gérant de l'établissement ou son remplaçant.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.
- b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent en annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.
- 12.02 a) Le salarié est payé, au plus tard, le jeudi avant dix-sept heures (17:00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes:
- les nom et prénom du salarié,
  - la période de paie,
  - le taux horaire régulier,
  - les heures normales travaillées,
  - le temps supplémentaire effectué,
  - les primes gagnées,
  - le salaire brut,
  - les déductions effectuées,
  - le salaire net.

- 12.03 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu depuis le lundi suivant la date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion selon le cas.
- 12.04 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit à la demande de l'Employeur comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

ARTICLE XIII - PRIME

- 13.01 Le salarié travaillant sur l'équipe de nuit a une prime cinquante sous (\$0.50) l'heure en sus du salaire.
- Le chef d'équipe a droit à une prime de soixante-quinze sous (\$0.75) l'heure en sus de son salaire.
- Prime de souper:  
Une prime de trois dollars (\$3.00) est payée à tout salarié de jour qui travaille de 9.00 a.m. à 9.00 p.m.

ARTICLE XIV - VACANCES

- 14.01 La période de référence pour fins de calcul du montant gagné s'étend du 1er mai de l'année en cours.

- 14.02 Le salarié qui, au 30 avril précédent, justifie de moins d'un an de service continu, doit recevoir un congé annuel d'un jour par mois travaillé, jusqu'à concurrence de dix (10) jours, et une rémunération égale à 4% de ses gains.
- 14.03 Le salarié qui, au 30 avril précédent, justifie d'un an de service continu, doit recevoir un congé annuel de deux (2) semaines, et une rémunération égale à 4% de ses gains.
- 14.04 Le salarié qui, au 30 avril de l'année précédente, justifie de cinq (5) ans de service continu, doit recevoir un congé annuel de trois (3) semaines, et une rémunération égale à 6% de ses gains.
- 14.05 Le salarié qui, au 30 avril de l'année précédente, justifie de douze (12) ans de service continu, doit recevoir un congé annuel payé de quatre (4) semaines et une rémunération égale à 8% de ses gains.
- 14.06 Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il doit toucher l'indemnité afférente aux congés annuels acquis avant le 30 avril précédent, s'ils n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.
- 14.07 Les salariés choisissent leur date de congé annuel à compter du 15 mars jusqu'au 15 avril, sur présentation de la cédule fournie à cette fin par l'Employeur, par ordre d'ancienneté, par classification.
- 14.08 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent, des vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 octobre. Cependant, un salarié peut prendre ses vacances à une autre période de l'année mais l'Employeur peut refuser d'accorder des vacances durant la période du 1er au 31 décembre.

- 14.09 Le salarié doit signer son choix.
- 14.10 Une copie de la cédule finale de congés annuels doit être fournie à l'Union pour la date où elle est affichée.
- 14.11 Le salarié qui contracte mariage, a la préférence, cette année-là, pour le choix de ses vacances, en autant qu'il en avise l'Employeur avant le 15 avril.
- 14.12 Pour chaque jour férié qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de vacances payé de plus, à être pris dans les plus brefs délais après ou avant sa période de vacances, à son choix.
- 14.13 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.
- 14.14 Le choix des vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix des vacances des salariés.
- 14.15 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.
- 14.16 Si un transfert survient après l'affichage de la liste des vacances, le salarié a le choix:
- de conserver cette date ou en accepter une autre qui lui est offerte.
- 14.17 Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste des vacances telle qu'établie dans la présente section n'élimine pas le choix du salarié pour fixer le reste de ses vacances.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

- Jour de l'An,
- Le 2 janvier,
- Lundi de Pâques,
- Fête de Dollard,
- St-Jean Baptiste,
- Action de Grâces,
- Fête du travail,
- Noël,
- Le 26 décembre,
- La Confédération,
- Le 1er lundi du mois d'août.

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

b) Le salarié régulier peut, avec le consentement du gérant ou de son remplaçant, avoir un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois (3) semaines précédant ou suivant ce jour. Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires à une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié et ce, s'il était programmé pour ce jour férié.

c) Pour bénéficier d'un jour férié visé à l'article 15.01, un salarié doit justifier de soixante (60) jours de services continus dans l'entreprise et avoir travaillé la journée ouvrable précédant ladite journée ainsi que la journée ouvrable suivant ladite journée.

15.02 Si un des congés statutaires tombe un jour non ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de disposition contraire contenue dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

- 15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0:01 heures et 24:00 heures le jour du congé et il équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.
- 15.04 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures il est rénuméré au taux de temps et demi pour les heures fournies en excédant de trente-deux (32) heures. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rénuméré au temps et demi pour les heures de travail fournies en excédant de vingt-quatre (24) heures.
- 15.05 Tout salarié à temps partiel qui travaille durant un congé statutaire ouvrable sera rénuméré au taux de temps et demi (1½) pour cette journée travaillée.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

- 16.01 a) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers trois (3) jours de congé payés lors du décès d'un des parents suivants:
- |       |            |
|-------|------------|
| Père  | Frère      |
| Mère  | Soeur      |
| Fils  | Belle-mère |
| Fille | Beau-père  |
- b) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants:
- |                |            |
|----------------|------------|
| Grand-père     | Grand-mère |
| Gendre         | Bru        |
| Beau-frère     | Belle-mère |
| Petits-enfants |            |
- c) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint.
- d) L'employeur s'engage à accorder aux salariés à temps partiel, le même nombre de jour de congés indiqués à 16.01 A-B-C-, cependant l'employé sera rénuméré au 3/5 de son salaire en se basant des deux (2) dernières semaines travaillées.

16.02 Naissance:

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

- 16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié, (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de sept (7) jours.
- 16.04 Un salarié régulier a droit à un congé chômé et payé d'un (1) jour le jour de son mariage.
- 16.05 Dans les cas de congés prévus de 16.01 à 16.04, le salarié régulier ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

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

L'autorisation ou le refus d'une telle permission est faite verbalement par le gérant de l'établissement dans le premier cas ou, dans le second, adressé par écrit au salarié concerné, une copie étant remise le plus tôt possible au délégué d'Union.

Si l'Employeur refuse, il doit fournir les motifs précis de son refus.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:

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

Incapacité occasionnelle:

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

Description du bénéfice:

Six (6) jours par année de calendrier négociables au au 15 décembre de chaque année.

Eligibilité:

Trois (3) mois de services continus.

Paiement:

- a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié.
- b) Toute journée non prise ou non payé est payable au salarié le ou avant le 15 décembre de chaque année en autant qu'il soit à notre emploi à cette date.
- c) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.
- d) Les congés occasionnels sont payables aux taux de salaire en vigueur au moment du paiement.
- e) Le salarié à temps partiel bénéficie de 3 jours de calendrier s'il travaille en moyenne plus de 30 heures, de 2 jours de calendrier s'il travaille plus de 25 heures et de 1 jour de calendrier s'il travaille plus de 20 heures.

Conditions de paiement:

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

18.02  
(suite)

Le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une absence et il doit donner les renseignements suivants:

- a) La raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie).
- b) La durée approximative de son absence, un (1), deux (2), ou trois (3) jours ou plus.

18.03

Toute absence pour cause de maladie de plus de trois (3) jours doit être justifiée par un certificat médical remis au gérant de l'établissement ou à son remplaçant lors du retour du salarié visé à défaut de quoi, ladite absence sera considérée comme non autorisée.

18.04

Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre ses fonctions normales.

18.05

Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de journées d'absence occasionnelles.

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

18.06

Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical de pré-emploi. L'examen médical de pré-emploi du nouveau

- 18.06  
(suite)                    salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur, ledit examen médical est obligatoire lorsqu'exigé par l'Employeur.
- 18.07                    L'Employeur convient que le plan de bien-être, tel que les bénéfiques de soins médicaux, d'hospitalisation, d'assurance-vie etc., tel que présenté à la table de négociation est maintenu durant la durée de la convention.
- 18.08                    L'Employeur paie cinquante pour cent (50%) du coût de la prime requise pour donner droit auxdits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de l'Employeur à compter de la signature de la présente convention, l'autre cinquante pour cent (50%) étant défrayé par le salarié.
- Le régime d'assurance collective ne peut être modifié par l'Employeur sans l'approbation écrite de l'Union. Copie du livret d'assurance-groupe est disponible en tout temps à la demande du salarié.
- 18.09                    Dans l'éventualité où un salarié est incapable de travailler en raison d'un accident de travail survenu chez le présent Employeur et qu'il n'existe aucun doute à propos de la légitimité d'une réclamation, l'Employeur versera sa paie habituelle pour la journée de l'accident ainsi que le paiement des cinq (5) jours prévus par la Commission des Accidents du Travail et ce, selon les termes du paiement prévu pour la remise du salaire à la présente convention.
- 18.10                    a) Dans chaque établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés réguliers désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au tableau d'affichage.

- 18.10  
(suite) b) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail et le salarié n'exécute aucun travail qui est dangereux pour sa sécurité, dans tel cas, la preuve incombe au salarié.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

- 19.01 Lorsqu'un salarié régulier 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.

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

Dans le cadre de l'article 19.01, il est bien entendu que le salarié régulier ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent pour remplir lesdites tâches et fonctions.

- 19.02 Tout salarié régulier convoqué comme témoin par subpoena dans une cause impliquant l'Employeur ou comme témoin de la Couronne, reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XX - BUANDERIE ET UNIFORMES

- 20.01 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement, en quantité raisonnable et suffisante, les uniformes nécessaires à l'accomplissement normal du travail prévu par les réglementations de l'Employeur. Cependant, lesdits uniformes sont entretenus et nettoyés par les salariés.

20.01  
(suite)

Les uniformes restent la propriété de l'Employeur et doivent lui être remis lorsque le salarié quite son emploi.

20.02

Lors d'une élection fédérale ou provinciale, l'Employeur s'engage à faire bénéficier lesdits salariés des congés statutaires prévus auxdites lois.

20.03

Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut la retenir, l'empêcher ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié; il est à noter, cependant, qu'il est complètement interdit au salarié de faire de la sollicitation auprès de la clientèle de l'Employeur pour obtenir de tel pourboire.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01

Il est entendu entre les deux parties que la présente convention collective de travail entrera en vigueur le 22 mai 1984. et restera pleinement en vigueur pour sa durée totale jusqu'au 21 mai 1987.

21.02

Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la présente convention collective soit après le 21 mai 1987, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contre-grève.

DEFINITION:

COMMIS JUNIOR Tout salarié qui emballe les commandes à la caisse, porte les commandes à l'automobile, fait le tri des bouteilles vides, va porter les vidanges au lieu indiqué, fait certain nettoyage, aide au remplissage à l'étalage et exécute tout autre travail demandé par ses supérieurs.

COMMIS INTERMEDIAIRE Caissier/caissière ou préposé au pré-emballage, préposé à la charcuterie, préposé au remplissage à l'étalage, exécute certain nettoyage et tout autre travail demandé par ses supérieurs, préposé au remplissage des tablettes sur l'équipe de nuit, aide dans département de viande, fruits & légumes, disponible en tout temps.

COMMIS SENIOR Préposé au travail dans le rayon d'épicerie avec certaines responsabilités permettant de remplacer temporairement le gérant du département lorsque ce dernier est absent, de commander la marchandise et de prendre l'inventaire dans le département de fruits & légumes.

BOUCHER Tout salarié qui travaille normalement dans le rayon des viandes qui exécute le travail normal d'un boucher tout en étant capable de vérifier la marchandise qui entre et de prendre les inventaires, établir les prix vendants, vérifier les factures.

GERANTS DES RAYONS: EPICERIE  
VIANDE  
FRUITS & LEGUMES  
DE SERVICE

sont responsables de leur personnel, des achats, mise en marché, inventaires et de rencontrer les objectifs de la compagnie.

Le poste de gérant de rayon est facultatif.

ECHELLE DE SALAIRES

	T. P.	Début	6m.	12m.	18m.	24m.	30m.	36m.	Effectif
COMMIS JUNIOR moins de 18 ans		3.75	4.00	4.25	4.50	4.75	5.00	5.25	21/05/84
		4.00	4.25	4.50	4.75	5.00	5.25	5.50	21/05/85
		4.25	4.50	4.75	5.00	5.25	5.50	5.75	21/05/86
<hr/>									
COMMIS JUNIOR 18 ans et plus		4.25	4.50	4.75	5.00	5.25	5.50	5.75	21/05/84
		4.50	4.75	5.00	5.25	5.50	5.57	6.00	21/05/85
		4.75	5.00	5.25	5.50	5.75	6.00	6.25	21/05/86

ECHELLE DE SALAIRES

	Début	4m.	8m.	12m.	16m.	20m.	24m.	28m.	32m.	36m.	Effectif	
<u>COMMIS</u> <u>INTERMÉDIAIRE</u>	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	21/5/84	
	5.25	5.50	5.75	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	21/5/84	
Rég.	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	21/5/85	
	5.50	5.75	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	7.75	21/5/85	
T.P.	230	240	250	260	270	280	290	300	310	320	21/5/86	
	5.75	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	7.75	8.00	21/5/86	
<hr/>												
<u>COMMIS SENIOR</u>	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	21/5/84	
	5.50	5.75	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	7.75	21/5/84	
	230	240	250	260	270	280	290	300	310	320	21/5/85	
	5.75	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	7.75	8.00	21/5/85	
	240	250	260	270	280	290	300	310	320	330	21/5/86	
	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	7.75	8.00	8.25	21/5/86	
<hr/>												
<u>BOUCHER</u>	Rég.	290	300	310	320	330	340	350	360	370	380	21/5/84
	T.P.	7.25	7.50	7.75	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25	9.50	21/5/84
	310	320	330	340	350	360	370	380	390	400	21/5/85	
	7.75	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25	9.50	9.75	10.00	21/5/85	
	320	330	340	350	360	370	380	390	400	410	21/5/86	
	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25	9.50	9.75	10.00	10.25	21/5/86	

ECHELLE DE SALAIRES

	Début	4m.	8m.	12m.	16m.	20m.	24m.	28m.	32m.	36m.	Effectif
<u>GERANT - VIANDE</u>	460	470	480	490	500	510	520	530	540	550	21/5/84
	470	480	490	500	510	520	530	540	550	560	21/5/85
	480	490	500	510	520	530	540	550	560	570	21/5/86
<u>GERANT - EPICERIE FRUITS &amp; LEGUMES</u>	380	390	400	410	420	430	440	450	460	470	21/5/84
	390	400	410	420	430	440	450	460	470	480	21/5/85
	400	410	420	430	440	450	460	470	480	490	21/5/86
<u>GERANT-SERVICE (Chef-caissière)</u>	270	280	290	300	310	320	330	340	350	360	21/5/84
	280	290	300	310	320	330	340	350	360	370	21/5/85
	290	300	310	320	330	340	350	360	370	380	21/5/86

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

COMPAGNIE 98264 CANADA LIMITÉE  
(IGA LaBrecque no 3)

Jean LaBrecque

SIGNE AU NOM DE L'UNION

UNION DES EMPLOYÉS DU SUPERMARCHÉ  
IGA no 3

Marcel Dubé

Sylvie Bouché

SIGNE À VALD'OR, ce 22 Juin 1984

## Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Kerette David

82-10-21

Pour renseignements

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

/s/

003 (011)

## RECHERCHE

ce 31 ième jour de août 1982. EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Val d'or

LA COMPAGNIE 98264 CANADA LIMITEE

Par: Jean LaBrecque

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

UNION DES EMPLOYES DE L'ALIMENTATION  
DE L'ABITIBIPar: Michèle LussierPar: Michèle LussierPar: J. Lussier

25418-01 (19206-01)

'82 OCT -5 11 32

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

LA COMPAGNIE 98264 CANADA LIMITEE  
1309, 3 ième Avenue  
Val d'Or, P.Q.

ci-après appelée: "L' EMPLOYEUR"

ET:

UNION DES EMPLOYES DE L'ALIMENTATION  
DE L'ABITIBI  
4765, 1 ère Avenue  
Charlesbourg, P.Q.

ci-après appelée: "L'UNION"

---

Il est entendu et convenu entre les parties, que tous les salariés à l'exception des salariés déjà au maximum de leur taux qui sont couverts par la convention collective de travail signée le 22 mai 1981, reçoivent depuis le 22 mai 1982, une augmentation de \$ 0.50 l'heure, et ce jusqu'au 22 mai 1983.

ce 31 ième jour de *août* 1982. EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *Val d'Or*

LA COMPAGNIE 98264 CANADA LIMITEE

Par: *Jean LaBrecque*

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

UNION DES EMPLOYES DE L'ALIMENTATION  
DE L'ABITIBI

Par: *Michel Lussier*

Par: *Michel Lussier*

Par: *J. Lussier*

NOM

NO

06555-7

C.A.E. 6328 NO.CONV. 65557  
AFFIL. 12 NB.EMPL. 30  
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 84180 80  
PERS.VIS. 5 NO.ACC. M25418003  
DATE ENR.841112

A.N. (19206-11)

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 09 015

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

06555-7

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-25418-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-06-22	84-08-21		84-05-22	87-05-21	30

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Union des Employés du Supermarché I.G.A. Labrecque No. 3</b> 1568 rue Duchesne Val d'Or, QC. J9P 5L9	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Compagnie 98264 Canada Limitée</b> 1309 - 3 <sup>e</sup> avenue Val d'Or, QC. J9P 1V4
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Cliche &amp; Cliche Avocats</b> Att: Me Alain Lortie 1121 - 6 <sup>e</sup> rue C.P. 460 Val d'Or, QC. J9P 4P5	Région <u>08-01</u> Activité <u>6328 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: L'UNION DES EMPLOYES DU SUPERMARCHÉ I.G.A. No. 3. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

(M-25418-01)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-09-05

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

Duchesne, val d'Or, district d'Arvida,

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'UNION"

25418-03 (19206-11)

6555-7

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA COMPAGNIE 98264 CANADA LIMITÉE

corporation légalement constituée ayant sa place d'affaires au 1309, 3e avenue Vald'Or, et plus communément appelée IGA LaBrecque no 3,

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ET

L'UNION DES EMPLOYÉS DU SUPERMARCHÉ  
IGA LABRECQUE NO 3

ayant sa place d'affaires au 1568, rue Duchesne, Vald'Or, district d'Abitibi,

ou ses successeurs,

ci-après appelé "L'UNION"

## RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

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

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

## INTERPRETATION DES TERMES

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

a) Salarié:

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

b) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement quarante (40) heures par semaine.

c) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine.

d) Etablissement:

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

e) Promotion:

Désigne la mutation d'un salarié à une classification supérieure.

f) Rétrogradation:

Désigne la mutation d'un salarié à une classe inférieure qu'il occupait.

g) Jour:

A moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier.

h) Jours ouvrables:

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

i) Mise à pied, (salarié régulier):

Toute réduction de plus de 50% de la semaine normale de travail d'un salarié régulier pour manque de travail.

j) Mise à pied, (salarié à temps partiel):

Toute réduction complète d'une semaine de travail sans rappel d'un salarié à temps partiel pour trois (3) semaines consécutives et plus.

k) Equipe de jour:

Tout salarié effectuant son travail pendant les heures d'ouverture normales de l'établissement.

l) Equipe de nuit:

Tout salarié effectuant son travail hors des heures d'ouverture normales de l'établissement.

NOTES

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

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

- b) Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.
- c) Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que stipule toute loi applicable aux salariés régis par la présente convention.
- d) La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite entre l'Employeur et les salariés et les dispositions pertinentes de la Charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.
- e) Les titres des articles et les sous-titres des paragraphes sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou articles de cette convention collective.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

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

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception du gérant de magasin."

Etablissement: Centre Commercial Dumais,  
1309, 3e avenue,  
Val d'Or, Québec.

- 1.02 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient en infraction aux lois applicables et/ou devient nulle ou sans effet, les parties négocieront l'une ou l'autre des articles de la convention qui pourront être ainsi invalidés.

- 1.03 Les parties conviennent de ne recourir ni à la grève ni au lock-out pendant la durée totale de la présente convention.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Union reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits relevant de l'Employeur. Ces droits sont:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
  - b) de déterminer les qualifications normales pour remplir un poste;
  - c) d'embaucher ou de congédier, de classifier, diriger, permuter, promouvoir, rétrograder, suspendre ou discipliner;
  - d) d'établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit;
  - e) d'établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés;
  - f) toutes les fonctions de la direction qui ne sont pas expressément abandonnées ou restreintes par les dispositions de la présente convention collective sont maintenues;
  - g) les droits de la direction sont sujets à la procédure de griefs en tout temps s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention collective et/ou s'ils sont la cause de mesures disciplinaires.
- 2.02 Il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification s'il le désire. Il convient cependant de négocier avec l'Union avant de créer un nouvel emploi et/ou classification afin de déterminer les conditions de travail de ce nouveau poste.

- 2.02 (suite) L'Employeur informe l'Union par écrit au moins quinze (15) jours avant la mise en application de ce nouvel emploi et/ou classification.
- 2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable, compte tenu des changements apportés doit être accordée à chaque salarié en place affecté, afin de lui permettre de bien remplir les nouvelles fonctions qui lui seront assignées.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte autorisant l'Employeur a effectué le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire, à compter de sa première paie de la façon prescrite par l'Union.
- 3.03 Tout salarié doit, au moment de son embauchage, signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur a effectué le prélèvement des frais ou partie de frais d'initiation, sur sa première paie hebdomadaire, après la période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la date de son embauchage, de la façon prescrite par l'Union.

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

- 3.04 L'Employeur s'engage à remettre à tous les mois, les cotisations syndicales et les frais d'initiation accompagnés des cartes signées et d'un rapport de contribution syndicale, au conseiller technique de l'Union, pas plus de quinze (15) jours après la fin du mois, l'Employeur doit fournir un calendrier de ces périodes au début de chaque année fiscale.
- 3.05 L'Union convient de décharger l'Employeur ou ses délégués et de l'indemniser de toute réclamation ou action prise sur le compte ce ou ces derniers est lié directement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.
- 3.06 Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué de l'Union le plus tôt possible.
- 3.07 Si un vote est décrété par l'Union des Employés du Supermarché IGA Labrecque no. 3., pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de l'établissement.
- La tenue d'un tel vote ne doit pas entraver la bonne marche des affaires de l'Employeur.
- 3.08 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union, un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

ARTICLE IV - FONCTION SYNDICALE

- 4.01 Les représentants syndicaux ont accès à l'établissement en tout temps durant les heures normales de travail pour visiter les salariés et constater que les termes de la

4.01  
(suite)

présente convention collective sont observés. Ces représentants syndicaux doivent d'abord signaler leur présence au gérant de l'établissement ou, s'il est absent, à son remplaçant.

Aux fins d'information ou de discussion d'un grief, le gérant produit le ou les documents nécessaires et disponibles relatifs audit grief ou à l'information.

4.02

Deux délégués d'Union ainsi qu'un substitut, peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement, pour représenter les intérêts de tous les salariés de l'établissement. Le délégué-substitut peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges qu'un délégué d'Union, en l'absence de ces derniers. Cependant, le délégué a toujours préséance sur le délégué-substitut.

4.03

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

Il est entendu que le délégué d'Union doit aviser le gérant de département et obtenir son autorisation avant de quitter son travail, ledit gérant de département ne pouvant refuser son consentement à moins de raisons sérieuses.

4.04

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

4.05

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

4.06 Les délégués d'Union et les assistants-délégués substitués ne subissent aucune discrimination en raison de leurs fonctions syndicales.

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

- 1) Avis d'élection, résultat d'élection, nomination d'officiers;
- 2) Avis de réunion ou d'assemblée;
- 3) Avis d'activités sociales ou récréatives.

Tout autre affichage doit être préalablement autorisé par l'Employeur.

4.08 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un maximum de deux (2) salariés, membres de l'unité de négociation. Pour le temps accordé aux assemblées de négociations et/ou conciliation en compagnie d'un représentant de l'Employeur durant les heures normales de travail, ces salariés toucheront 50% de leur rémunération normale. Ces membres du comité de négociation maintiennent leur programmation normale de travail durant les négociations. Ceci ne s'applique pas lors d'une grève ou d'un lock-out.

4.09 L'employeur s'engage à défrayer:

- a) 50% des coûts de location de salle pour fin de négociation de la convention collective;
- b) Les coûts d'imprimerie et de mise en page de la convention collective sous forme de livret à raison de 50% des coûts d'imprimerie jusqu'à un maximum de \$150.00 dollars. L'Union s'engage à faire imprimer ledit livret dans un délai raisonnable et ces frais d'impression doivent être raisonnables.

ARTICLE V - ANCIENNETE

- 5.01 a) Il est mutuellement convenu que l'ancienneté de chacun des salariés visés par la présente convention collective est basée sur la durée de service continu avec l'Employeur à moins d'interruption de l'ancienneté au sens de la clause 5.02 de la présente convention collective.

Dans ce dernier cas, l'ancienneté est calculée à compter du plus récent réembauchage.

- b) Il est entendu que les quatre-vingt-dix (90) premiers jours d'emploi de tout nouveau salarié constituent une période de probation.

Durant la période de probation, à moins de spécification contraire, le salarié bénéficie de tous les avantages de la convention collective, mais il peut être remercié de ses services ou être transféré par l'Employeur sans recours.

- c) L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler durant une absence prévue par la convention collective.

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

- 1) Il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage;
- 2) S'il met fin volontairement à son emploi;
- 3) A été mis à pied pendant une période continue de plus de trois (3) mois;
- 4 a) Si un salarié régulier s'absente de son travail pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans en donner avis écrit au gérant ou officier de la compagnie ou sans autorisation donnée par ledit gérant ou officier de la compagnie à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

- 4b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) semaines consécutives sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir les motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.
- 5) A défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail à moins que ce défaut de se rapporter au travail soit dû à la maladie ou à autre cause justifiable. Ce rappel doit être fait par lettre recommandée avec copie adressée à l'Union.

5.03 Dans les cas de mise à pied, le dernier salarié embauché doit être le premier à être mis à pied et le dernier salarié mis à pied doit être le premier à être rappelé au travail en autant qu'il possède la compétence et l'expérience pour exécuter le travail requis.

5.04 Un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois (3) mois de services continus à droit à un préavis écrit avant son licenciement.

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

Ce présent article ne s'applique pas dans les cas de faute grave du salarié ou dans les cas fortuits ou de force majeure.

Ce présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres.

Copie d'un tel avis est simultanément adressée à l'Union.

5.05 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, tel salarié à un droit prioritaire à un emploi à temps partiel dans son établissement et sera traité conformément aux dispositions de la convention collective qui seront applicables au travail qu'il effectuera à titre de temps partiel. En outre, il conservera et accumulera son ancienneté de régulier exclusivement pour un rappel au travail.

- 5.06
- a) Dans tous les cas de promotion, rappel ou mise à pied autre que celle qui n'ont qu'une durée de cinq (5) jours, à moins qu'il ne s'agisse d'une cause en dehors du contrôle de la compagnie, la durée pourra être de dix (10) jours, l'Employeur doit considérer les deux (2) facteurs suivants:
    - 1) L'ancienneté;
    - 2) Les exigences de la tâche, la conduite efficace des opérations, de même que les connaissances, la capacité et la condition physique pour faire le travail.
  - b) L'Employeur peut combler temporairement en cas d'urgence le poste vacant en autant qu'il prenne les mesures adéquates pour combler ledit poste vacant le plus vite possible conformément aux dispositions de la présente convention collective.

5.07 L'Employeur affiche dans l'établissement pendant une période de sept (7) jours de calendrier au tableau d'affichage tout poste vacant et/ou nouveau poste et les salariés intéressés peuvent s'y porter candidat en inscrivant leur nom sur l'avis.

L'Employeur affiche pendant une période de sept (7) jours de calendrier sur le tableau d'affichage les mutations et l'embauche d'un nouveau salarié, copie de ces avis sont remises aux délégués d'Union.

5.08 Sur demande de l'Union, l'Employeur lui fournira une fois par année une liste d'ancienneté comprenant ce qui suit:

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

5.09 Avec permission de l'Employeur, un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi et qu'il y ait du travail pour lequel il est compétent et disponible.

Dans tel cas, il perd tout de son statut de régulier, sauf son ancienneté, et sa rémunération sera la même que celle de l'employé à temps partiel ayant la même ancienneté que lui.

- 5.10
- a) Lorsqu'il y a conflit d'intérêts entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers sont toujours considérés ~~comme~~ prioritaires.
  - b) L'ancienneté des employés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, cependant à compter de la présente convention l'ancienneté sera déterminés par le nombre l'heures travaillés sans léser personne pour période: les vacances, les congés maternités, les congés sociaux. Une nouvelle liste sortira à tous les 3 mois.
  - c) Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout candidat extérieur pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers à l'intérieur de l'unité de négociation, en autant qu'il possède les qualifications requises pour remplir la tâche et que cela soit dans la même classification.
  - d) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté à titre de régulier est

5.10  
(suite)

d) déterminée comme suit:

- Il obtient un (1) mois d'ancienneté de régulier pour chaque vingt (20) jours travaillés à titre de salarié partiel et son ancienneté de régulier ainsi obtenue lui indiquera les bénéfices auxquels il a droit en vertu de la présente convention collective.

5.11

Quand un salarié, ayant de l'ancienneté est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, il conserve et continu d'accumuler son ancienneté pour une période maximum de six (6) mois. Après cette période, il perd son ancienneté accumulée dans l'unité de négociation sauf s'il y a entente contraire entre l'Union et l'Employeur.

En tout temps, l'Union doit être avisée par écrit par l'Employeur des faits précités ci-haut.

#### ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

6.01

L'Employeur convient que les délégués d'Union ou, en leur absence, le délégué-substitut, seront informés quand un membre de l'unité de négociation est suspendu, congédié ou rétrogradé.

Un avis est rédigé par le gérant de l'établissement ou un officier de la compagnie et ce, en français et devra contenir, si possible, les motifs de la mesure disciplinaire. Cependant, le salarié peut dispenser l'Employeur de donner un tel avis.

Une copie de l'avis, s'il y a lieu, est expédiée simultanément au délégué syndical et à l'Union.

- a) L'avis prévu en 6.01 doit être remis ou expédié par la poste recommandée au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits qui en sont l'objet.
- b) Tout avis de suspension doit indiqué clairement les raisons et la durée d'une suspension; l'Employeur

- 6.01  
(suite)
- b) donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'une rétrogradation ou d'un congédiement.
  - c) La rétrogradation de ce dernier est soumise à la procédure décrite en 6.01 et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle que le salarié détient.

ARTICLE VIII - PROCEDURE DE GRIEFS

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

7.02 Première étape, verbalement au gérant de l'établissement:  
Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au gérant de l'établissement dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du gérant de l'établissement doit être rendue par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape, par écrit à l'Employeur:  
Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le gérant de l'établissement ne rend pas sa décision par écrit dans les délais prescrits, le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au gérant général ou son remplaçant dans les dix (10) jours de la réponse ou de l'expiration des délais pour répondre suivant le cas. Le gérant de l'établissement ou son remplaçant doit alors rendre sa réponse dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

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

- 7.05           Aucune plainte ou grief ou avertissement inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué contre lui s'il est daté de neuf (9) mois ou plus.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

- 8.01           a) Advenant qu'un grief ne soit pas réglé à la deuxième étape de la procédure de griefs, il peut être porté à l'arbitrage conformément aux dispositions du Code du Travail et ce, dans les quinze (15) jours de la date de la décision rendue à la deuxième étape ou de l'expiration des délais de la procédure de griefs.
- b) Avant de soumettre un grief à l'arbitrage, les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

8.02           L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition, ni de prendre quelque décision qui peut entrer en conflit avec ses termes et dispositions.

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

L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspension ou congédiement, a juridiction pour maintenir, modifier, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Il a la juridiction de décréter le réembauchage du salarié ou le remboursement du salaire perdu.

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

- 9.01
- a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.
  - b) L'horaire quotidien de travail d'un salarié régulier doit prévoir des heures consécutives à l'exception des périodes de repas.
  - c) Le dimanche ne fait pas partie de la semaine normale de travail.
  - d) La semaine normale de travail du salarié régulier est de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours autant que possible consécutifs.
  - e) Le nombre total d'heures normales de travail par jour doit être limité à un maximum de dix (10) heures et un minimum de quatre (4) heures.
  - f) La semaine normale de travail des salariés à temps partiel est de moins de quarante (40) heures à faire en cinq (5) jours ou moins. Advenant le cas où un salarié à temps partiel travaillerait un sixième jour, il sera considéré comme occasionnel et sera rémunéré à taux simple.
  - g) En aucun cas, un salarié à temps partiel ne sera programmé moins de sept (7) heures par semaine.

9.02 Les salariés réguliers de l'équipe de jour peuvent être tenu de travailler un soir par semaine, après dix-huit heures trente (18:30). Ce soir-là, l'horaire de travail doit se terminer au plus tard à vingt-et-une heures trente (21:30).

Les salariés à temps partiel peuvent être tenu de travailler après dix-huit heures trente (18:30).

Les salariés programmés pour travailler plus d'une demi-heure après la fermeture de l'établissement pour la clientèle seront considérés comme étant sur l'équipe de nuit et auront

9.02  
(suite)

droit à toute prime accordée à cette équipe pour les heures ainsi travaillées sur le quart de nuit.

Les salariés qui font partie de l'équipe de nuit seront programmés totalement ou partiellement entre les heures de fermeture de l'établissement et neuf heures (9:00) du matin le lendemain. Ils pourront être tenu de travailler quatre (4) ou cinq (5) nuits par semaine.

Avant d'embaucher des salariés de l'extérieur pour travailler sur une équipe de nuit, l'Employeur devra offrir aux salariés réguliers, et aux salariés à temps partiel, par ordre d'ancienneté, l'opportunité d'accéder à un poste sur l'équipe de nuit, en autant que celui qui postule à la compétence nécessaire pour accomplir la fonction.

Egalement, l'Employeur pourra désigner des salariés pour travailler sur le quart de nuit, mais avant de désigner lesdits salariés, il devra recourir au volontariat et en l'absence de tout volontaire, les salariés qui seront désignés devront être les moins anciens de la classification requise pour effectuer le travail projeté.

9.03           Aucun salarié ne travaille seul la nuit dans l'établissement à moins de cas fortuit, dans un tel cas, la situation est rétablie le plus rapidement possible.

9.04           Aucun salarié n'est tenu de travailler après dix-huit heures trente (18:30) les 24 et 31 décembre.

9.05           a) L'horaire de travail est affiché dans l'établissement avant midi le vendredi de chaque semaine, indiquant les heures de travail pour tous les salariés des départements pour la semaine suivante. Aucun changement n'est apporté à cette programmation plus tard que dix-sept heures (17:00) le vendredi de l'affichage à moins d'entente entre un salarié et son gérant de magasin ou son représentant.

- b) Une copie de la programmation est remise au délégué d'Union.
- c) La programmation de travail est rédigée de façon lisible et à l'encre.
- d) Le congé hebdomadaire doit être clairement déterminé sur la programmation pour chaque salarié par l'abréviation (CH) et pour un congé statutaire (CS). Tout autre congé ou absence doit être clairement déterminé par une abréviation appropriée et constante.
- e) Le salarié absent du travail pour cause de vacances, maladie ou autres motifs doit s'informer de son horaire.

Le salarié absent pour autre cause que vacances, doit aviser le gérant de l'établissement au plus tard le jeudi à treize heures (13:00) afin qu'il puisse être programmé pour la semaine suivante.

9.06 Le salarié poinçonne sa carte de présence lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans sa zone de travail. De même, il poinçonne sa carte avant et après la pause, sauf les gérants de rayon qui ne sont pas tenus de poinçonner leur carte de poignon, en autant qu'il n'y ait pas d'abus, et/ou le repas et lorsqu'il quitte la zone de travail à la fin de la journée. Un employé qui poinçonne la carte d'un autre salarié est sujet à congédiement.

9.07 L'Employeur convient, dans la mesure du possible, d'accorder plus d'heures de travail au salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté par rapport à ceux qui en ont le moins.

#### ARTICLE X - PAUSES ET REPAS

10.01 a) Tout salarié de jour a droit à une période d'une (1) heure sans paie pour le repas du midi et à une période d'une (1) heure sans paie pour le repas du soir. La période de dîner se situe entre onze heures (11:00) et quatorze heures (14:00) et celle du souper entre seize heures (16:00) et dix-neuf heures (19:00).

- 10.01            b) Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.
- c) Le salarié qui fait partie de l'équipe de nuit a droit à une période de repas d'une (1) heure sans paie.
- 10.02            a) Le salarié régulier a droit à une pause payée de quinze (15) minutes à chaque demi-période de travail.
- b) Tout salarié à temps partiel bénéficie, s'il a travaillé plus de quatre (4) heures, d'une pause payée de quinze (15) minutes et, si plus de sept (7) heures d'une deuxième pause de quinze (15) minutes.
- 10.03            Toutes les pauses mentionnées ci-haut sont accordées selon le principe que le premier salarié entré au travail est le premier à bénéficier d'une pause, sauf les cas fortuits.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 11.01            Les salariés réguliers sont payés au taux de temps et demi (1½) pour tout travail effectué de plus de dix (10) heures par jour et/ou quarante (40) heures par semaine.
- Le salarié régulier n'a droit au taux de temps et demi (1½) que s'il fait du travail supplémentaire pendant plus de dix (10) minutes dans lequel cas, la rétribution du salaire supplémentaire est calculée à partir de la fin de la journée normale de travail, cependant, le salarié doit être autorisé officiellement par le gérant de magasin ou son remplaçant pour que son temps supplémentaire soit reconnu et payé.

- 11.02 Le travail effectué durant un congé hebdomadaire du salarié régulier doit être rémunéré au taux régulier majoré de 50% à moins que ledit salarié désire changer son congé hebdomadaire pour une autre journée ou l'accumuler.
- 11.03 Tout travail accompli par un salarié régulier durant un congé statutaire est rémunéré au taux double en plus du paiement du congé. Tout travail accompli par un salarié à temps partiel durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1½).
- 11.04 Tout travail effectué le dimanche est rétribué au taux double sauf en ce qui a trait aux employés de maintenance, le gardien, et l'équipe de nuit.
- 11.05 Un salarié qui fait plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces quatre (4) heures.
- 11.06 L'Employeur s'engage à restreindre le travail supplémentaire au strict minimum et lorsqu'il est nécessaire d'en faire, les salariés impliqués en sont prévenus aussitôt que possible.
- 11.07 a) Pour distribuer du temps supplémentaire et/ou rappel au travail, l'Employeur a recours au volontariat dans chaque département, séparément, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.
- b) Si l'Employeur n'obtient pas un nombre suffisant de salariés par volontariat, dans chaque département, des salariés présents sont assignés par ordre inverse d'ancienneté en procédant d'abord parmi les salariés à temps partiel et ensuite parmi les salariés réguliers.

- 11.08 Tout salarié régulier qui est rappelé au travail en dehors de son horaire et ce, après qu'il a définitivement quitté l'établissement, est assuré de quatre (4) heures de travail ou d'une rémunération équivalente de quatre (4) heures de salaire au taux de son salaire habituel sauf si l'application de quelque clause que ce soit dans la convention collective lui assure un salaire plus élevé.
- 11.09 L'employé qui effectue des heures supplémentaires peut, à son choix, plutôt que de se le faire rémunérer, l'échanger pour des congés supplémentaires, le tout avec l'accord du gérant de l'établissement ou son remplaçant.

ARTICLE XII - SALAIRES

- 12.01 a) La description des classifications apparaît à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.
- b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent en annexe "A" qui fait partie intégrante de la convention.
- 12.02 a) Le salarié est payé, au plus tard, le jeudi avant dix-sept heures (17:00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.
- b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes:
- les nom et prénom du salarié,
  - la période de paie,
  - le taux horaire régulier,
  - les heures normales travaillées,
  - le temps supplémentaire effectué,
  - les primes gagnées,
  - le salaire brut,
  - les déductions effectuées,
  - le salaire net.

- 12.03 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu depuis le lundi suivant la date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion selon le cas.
- 12.04 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit à la demande de l'Employeur comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

ARTICLE XIII - PRIME

- 13.01 Le salarié travaillant sur l'équipe de nuit a une prime cinquante sous (\$0.50) l'heure en sus du salaire.
- Le chef d'équipe a droit à une prime de soixante-quinze sous (\$0.75) l'heure en sus de son salaire.
- Prime de souper:  
Une prime de trois dollars (\$3.00) est payée à tout salarié de jour qui travaille de 9.00 a.m. à 9.00 p.m.

ARTICLE XIV - VACANCES

- 14.01 La période de référence pour fins de calcul du montant gagné s'étend du 1er mai de l'année en cours.

- 14.02 Le salarié qui, au 30 avril précédent, justifie de moins d'un an de service continu, doit recevoir un congé annuel d'un jour par mois travaillé, jusqu'à concurrence de dix (10) jours, et une rémunération égale à 4% de ses gains.
- 14.03 Le salarié qui, au 30 avril précédent, justifie d'un an de service continu, doit recevoir un congé annuel de deux (2) semaines, et une rémunération égale à 4% de ses gains.
- 14.04 Le salarié qui, au 30 avril de l'année précédente, justifie de cinq (5) ans de service continu, doit recevoir un congé annuel de trois (3) semaines, et une rémunération égale à 6% de ses gains.
- 14.05 Le salarié qui, au 30 avril de l'année précédente, justifie de douze (12) ans de service continu, doit recevoir un congé annuel payé de quatre (4) semaines et une rémunération égale à 8% de ses gains.
- 14.06 Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il doit toucher l'indemnité afférente aux congés annuels acquis avant le 30 avril précédent, s'ils n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.
- 14.07 Les salariés choisissent leur date de congé annuel à compter du 15 mars jusqu'au 15 avril, sur présentation de la cédule fournie à cette fin par l'Employeur, par ordre d'ancienneté, par classification.
- 14.08 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent, des vacances durant la période normale qui s'étend du 15 mai au 15 octobre. Cependant, un salarié peut prendre ses vacances à une autre période de l'année mais l'Employeur peut refuser d'accorder des vacances durant la période du 1er au 31 décembre.

- 14.09 Le salarié doit signer son choix.
- 14.10 Une copie de la cédule finale de congés annuels doit être fournie à l'Union pour la date ou elle est affichée.
- 14.11 Le salarié qui contracte mariage, a la préférence, cette année-là, pour le choix de ses vacances, en autant qu'il en avise l'Employeur avant le 15 avril.
- 14.12 Pour chaque jour férié qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de vacances payé de plus, à être pris dans les plus brefs délais après ou avant sa période de vacances, à son choix.
- 14.13 L'Employeur peut limiter le nombre de salariés qui peuvent partir en même temps dans un même département.
- 14.14 Le choix des vacances des personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix des vacances des salariés.
- 14.15 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.
- 14.16 Si un transfert survient après l'affichage de la liste des vacances, le salarié a le choix:
- de conserver cette date ou en accepter une autre qui lui est offerte.
- 14.17 Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste des vacances telle qu'établie dans la présente section n'élimine pas le choix du salarié pour fixer le reste de ses vacances.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

- Jour de l'An,
- Le 2 janvier,
- Lundi de Pâques,
- Fête de Dollard,
- St-Jean Baptiste,
- Action de Grâces,
- Fête du travail,
- Noël,
- Le 26 décembre,
- La Confédération,
- Le 1er lundi du mois d'août.

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

b) Le salarié régulier peut, avec le consentement du gérant ou de son remplaçant, avoir un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois (3) semaines précédant ou suivant ce jour. Le salarié à temps partiel est payé pour les congés statutaires à une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux (2) semaines précédant ce jour férié et ce, s'il était programmé pour ce jour férié.

c) Pour bénéficier d'un jour férié visé à l'article 15.01, un salarié doit justifier de soixante (60) jours de services continus dans l'entreprise et avoir travaillé la journée ouvrable précédant ladite journée ainsi que la journée ouvrable suivant ladite journée.

15.02 Si un des congés statutaires tombe un jour non ouvrable, il est reporté le jour ouvrable suivant, à moins de disposition contraire contenue dans un arrêté en conseil applicable aux salariés.

- 15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre 0:01 heures et 24:00 heures le jour du congé et il équivaut à une journée travaillée de huit (8) heures.
- 15.04 Au cours de la semaine d'un congé statutaire, le jour de congé hebdomadaire est accordé en plus du congé statutaire. Si à cause des exigences du travail, un salarié travaille plus de trente-deux (32) heures il est rénuméré au taux de temps et demi pour les heures fournies en excédant de trente-deux (32) heures. Au cours d'une semaine comportant deux (2) congés statutaires, il est rénuméré au temps et demi pour les heures de travail fournies en excédant de vingt-quatre (24) heures.
- 15.05 Tout salarié à temps partiel qui travaille durant un congé statutaire ouvrable sera rénuméré au taux de temps et demi (1½) pour cette journée travaillée.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

- 16.01 a) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers trois (3) jours de congé payés lors du décès d'un des parents suivants:
- |       |            |
|-------|------------|
| Père  | Frère      |
| Mère  | Soeur      |
| Fils  | Belle-mère |
| Fille | Beau-père  |
- b) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers un (1) jour de congé payé lors du décès d'un des parents suivants:
- |                |            |
|----------------|------------|
| Grand-père     | Grand-mère |
| Gendre         | Bru        |
| Beau-frère     | Belle-mère |
| Petits-enfants |            |
- c) L'Employeur s'engage à accorder aux salariés réguliers cinq (5) jours de congé payés lors du décès du conjoint.
- d) L'employeur s'engage à accorder aux salariés à temps partiel, le même nombre de jour de congés indiqués à 16.01 A-B-C-, cependant l'employé sera rénuméré au 3/5 de son salaire en se basant des deux (2) dernières semaines travaillées.

16.02 Naissance:

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

- 16.03 A l'occasion du mariage d'un membre de la famille d'un salarié, (personnes citées en 16.01), l'Employeur convient de faire coïncider la journée hebdomadaire de ce salarié avec la journée du mariage afin de lui permettre d'y assister. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de sept (7) jours.
- 16.04 Un salarié régulier a droit à un congé chômé et payé d'un (1) jour le jour de son mariage.
- 16.05 Dans les cas de congés prévus de 16.01 à 16.04, le salarié régulier ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

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

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

L'autorisation ou le refus d'une telle permission est faite verbalement par le gérant de l'établissement dans le premier cas ou, dans le second, adressé par écrit au salarié concerné, une copie étant remise le plus tôt possible au délégué d'Union.

Si l'Employeur refuse, il doit fournir les motifs précis de son refus.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle:

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

Incapacité occasionnelle:

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

Description du bénéfice:

Six (6) jours par année de calendrier négociables au au 15 décembre de chaque année.

Eligibilité:

Trois (3) mois de services continus.

Paiement:

- a) Le plein montant du salaire brut d'un salarié.
- b) Toute journée non prise ou non payé est payable au salarié le ou avant le 15 décembre de chaque année en autant qu'il soit à notre emploi à cette date.
- c) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent pas être utilisés de façon concertée par les salariés.
- d) Les congés occasionnels sont payables aux taux de salaire en vigueur au moment du paiement.
- e) Le salarié à temps partiel bénéficie de 3 jours de calendrier s'il travaille en moyenne plus de 30 heures, de 2 jours de calendrier s'il travaille plus de 25 heures et de 1 jour de calendrier s'il travaille plus de 20 heures.

Conditions de paiement:

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

18.02  
(suite)

Le salarié doit prévenir son gérant d'établissement ou son remplaçant d'une absence et il doit donner les renseignements suivants:

- a) La raison pour laquelle il est incapable de se présenter au travail (maladie).
- b) La durée approximative de son absence, un (1), deux (2), ou trois (3) jours ou plus.

18.03

Toute absence pour cause de maladie de plus de trois (3) jours doit être justifiée par un certificat médical remis au gérant de l'établissement ou à son remplaçant lors du retour du salarié visé à défaut de quoi, ladite absence sera considérée comme non autorisée.

18.04

Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre ses fonctions normales.

18.05

Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail reçoit paiement pour la balance des heures programmées la journée de l'accident sans réduire son crédit de journées d'absence occasionnelles.

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

18.06

Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical de pré-emploi. L'examen médical de pré-emploi du nouveau

- 18.06  
(suite)                    salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur, ledit examen médical est obligatoire lorsqu'exigé par l'Employeur.
- 18.07                    L'Employeur convient que le plan de bien-être, tel que les bénéfices de soins médicaux, d'hospitalisation, d'assurance-vie etc., tel que présenté à la table de négociation est maintenu durant la durée de la convention.
- 18.08                    L'Employeur paie cinquante pour cent (50%) du coût de la prime requise pour donner droit auxdits salariés et à leurs dépendants à la protection du régime d'assurance collective de l'Employeur à compter de la signature de la présente convention, l'autre cinquante pour cent (50%) étant défrayé par le salarié.
- Le régime d'assurance collective ne peut être modifié par l'Employeur sans l'approbation écrite de l'Union. Copie du livret d'assurance-groupe est disponible en tout temps à la demande du salarié.
- 18.09                    Dans l'éventualité où un salarié est incapable de travailler en raison d'un accident de travail survenu chez le présent Employeur et qu'il n'existe aucun doute à propos de la légitimité d'une réclamation, l'Employeur versera sa paie habituelle pour la journée de l'accident ainsi que le paiement des cinq (5) jours prévus par la Commission des Accidents du Travail et ce, selon les termes du paiement prévu pour la remise du salaire à la présente convention.
- 18.10                    a) Dans chaque établissement, un comité conjoint de sécurité au travail est formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) salariés réguliers désignés par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au tableau d'affichage.

- 18.10  
(suite) b) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail et le salarié n'exécute aucun travail qui est dangereux pour sa sécurité, dans tel cas, la preuve incombe au salarié.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

- 19.01 Lorsqu'un salarié régulier 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.

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

Dans le cadre de l'article 19.01, il est bien entendu que le salarié régulier ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent pour remplir lesdites tâches et fonctions.

- 19.02 Tout salarié régulier convoqué comme témoin par subpoena dans une cause impliquant l'Employeur ou comme témoin de la Couronne, reçoit la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

ARTICLE XX - BUANDERIE ET UNIFORMES

- 20.01 L'Employeur s'engage à fournir gratuitement, en quantité raisonnable et suffisante, les uniformes nécessaires à l'accomplissement normal du travail prévu par les réglementations de l'Employeur. Cependant, lesdits uniformes sont entretenus et nettoyés par les salariés.

20.01  
(suite)

Les uniformes restent la propriété de l'Employeur et doivent lui être remis lorsque le salarié quite son emploi.

20.02

Lors d'une élection fédérale ou provinciale, l'Employeur s'engage à faire bénéficier lesdits salariés des congés statutaires prévus auxdites lois.

20.03

Toute gratification et/ou pourboire est la propriété exclusive du salarié; l'Employeur ne peut la retenir, l'empêcher ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié; il est à noter, cependant, qu'il est complètement interdit au salarié de faire de la sollicitation auprès de la clientèle de l'Employeur pour obtenir de tel pourboire.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01

Il est entendu entre les deux parties que la présente convention collective de travail entrera en vigueur le 22 mai 1984. et restera pleinement en vigueur pour sa durée totale jusqu'au 21 mai 1987.

21.02

Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la présente convention collective soit après le 21 mai 1987, toutes les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties de soit le droit de grève ou de contre-grève.

DEFINITION:

COMMIS JUNIOR Tout salarié qui emballe les commandes à la caisse, porte les commandes à l'automobile, fait le tri des bouteilles vides, va porter les vidanges au lieu indiqué, fait certain nettoyage, aide au remplissage à l'étalage et exécute tout autre travail demandé par ses supérieurs.

COMMIS INTERMEDIAIRE Caissier/caissière ou préposé au pré-emballage, préposé à la charcuterie, préposé au remplissage à l'étalage, exécute certain nettoyage et tout autre travail demandé par ses supérieurs, préposé au remplissage des tablettes sur l'équipe de nuit, aide dans département de viande, fruits & légumes, disponible en tout temps.

COMMIS SENIOR Préposé au travail dans le rayon d'épicerie avec certaines responsabilités permettant de remplacer temporairement le gérant du département lorsque ce dernier est absent, de commander la marchandise et de prendre l'inventaire dans le département de fruits & légumes.

BOUCHER Tout salarié qui travaille normalement dans le rayon des viandes qui exécute le travail normal d'un boucher tout en étant capable de vérifier la marchandise qui entre et de prendre les inventaires, établir les prix vendants, vérifier les factures.

GERANTS DES RAYONS: EPICERIE  
VIANDE  
FRUITS & LEGUMES  
DE SERVICE

sont responsables de leur personnel, des achats, mise en marché, inventaires et de rencontrer les objectifs de la compagnie.

Le poste de gérant de rayon est facultatif.

ECHELLE DE SALAIRES

	T. P.	Début	6m.	12m.	18m.	24m.	30m.	36m.	Effectif
COMMIS JUNIOR moins de 18 ans		3.75	4.00	4.25	4.50	4.75	5.00	5.25	21/05/84
		4.00	4.25	4.50	4.75	5.00	5.25	5.50	21/05/85
		4.25	4.50	4.75	5.00	5.25	5.50	5.75	21/05/86
<hr/>									
COMMIS JUNIOR 18 ans et plus		4.25	4.50	4.75	5.00	5.25	5.50	5.75	21/05/84
		4.50	4.75	5.00	5.25	5.50	5.75	6.00	21/05/85
		4.75	5.00	5.25	5.50	5.75	6.00	6.25	21/05/86

ECHELLE DE SALAIRES

	Début	4m.	8m.	12m.	16m.	20m.	24m.	28m.	32m.	36m.	Effectif	
<u>COMMIS</u> <u>INTERMÉDIAIRE</u>	210	220	230	240	250	260	270	280	290	300	21/5/84	
	5.25	5.50	5.75	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	21/5/84	
Rég.	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	21/5/85	
	5.50	5.75	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	7.75	21/5/85	
T.P.	230	240	250	260	270	280	290	300	310	320	21/5/86	
	5.75	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	7.75	8.00	21/5/86	
<hr/>												
<u>COMMIS SENIOR</u>	220	230	240	250	260	270	280	290	300	310	21/5/84	
	5.50	5.75	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	7.75	21/5/84	
	230	240	250	260	270	280	290	300	310	320	21/5/85	
	5.75	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	7.75	8.00	21/5/85	
	240	250	260	270	280	290	300	310	320	330	21/5/86	
	6.00	6.25	6.50	6.75	7.00	7.25	7.50	7.75	8.00	8.25	21/5/86	
<hr/>												
<u>BOUCHER</u>	Rég.	290	300	310	320	330	340	350	360	370	380	21/5/84
	T.P.	7.25	7.50	7.75	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25	9.50	21/5/84
	310	320	330	340	350	360	370	380	390	400	21/5/85	
	7.75	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25	9.50	9.75	10.00	21/5/85	
	320	330	340	350	360	370	380	390	400	410	21/5/86	
	8.00	8.25	8.50	8.75	9.00	9.25	9.50	9.75	10.00	10.25	21/5/86	

ECHELLE DE SALAIRES

	Début	4m.	8m.	12m.	16m.	20m.	24m.	28m.	32m.	36m.	Effectif
<u>GERANT - VIANDE</u>	460	470	480	490	500	510	520	530	540	550	21/5/84
	470	480	490	500	510	520	530	540	550	560	21/5/85
	480	490	500	510	520	530	540	550	560	570	21/5/86
<u>GERANT - EPICERIE FRUITS &amp; LEGUMES</u>	380	390	400	410	420	430	440	450	460	470	21/5/84
	390	400	410	420	430	440	450	460	470	480	21/5/85
	400	410	420	430	440	450	460	470	480	490	21/5/86
<u>GERANT-SERVICE (Chef-caissière)</u>	270	280	290	300	310	320	330	340	350	360	21/5/84
	280	290	300	310	320	330	340	350	360	370	21/5/85
	290	300	310	320	330	340	350	360	370	380	21/5/86

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR

COMPAGNIE 98264 CANADA LIMITÉE  
(IGA LaBrecque no 3)

Jean LaBrecque

SIGNE AU NOM DE L'UNION

UNION DES EMPLOYÉS DU SUPERMARCHÉ  
IGA no 3

Marcel Dubé

Sylvie Bouché

SIGNE À VALD'OR, ce 22 Juin 1984

## Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Kerette David

82-10-21

Pour renseignements

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

/s/

003 (011)

## RECHERCHE

ce 31 ième jour de août 1982. EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Val d'or

LA COMPAGNIE 98264 CANADA LIMITEE

Par: Jean LaBrecque

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

UNION DES EMPLOYES DE L'ALIMENTATION  
DE L'ABITIBIPar: Michèle LussierPar: Michel GuevaraPar: J. P. L.

25418-01 (19206-01)

'82 OCT -5 11 32

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

LA COMPAGNIE 98264 CANADA LIMITEE  
1309, 3 ième Avenue  
Val d'Or, P.Q.

ci-après appelée: "L' EMPLOYEUR"

ET:

UNION DES EMPLOYES DE L'ALIMENTATION  
DE L'ABITIBI  
4765, 1 ère Avenue  
Charlesbourg, P.Q.

ci-après appelée: "L'UNION"

---

Il est entendu et convenu entre les parties, que tous les salariés à l'exception des salariés déjà au maximum de leur taux qui sont couverts par la convention collective de travail signée le 22 mai 1981, reçoivent depuis le 22 mai 1982, une augmentation de \$ 0.50 l'heure, et ce jusqu'au 22 mai 1983.

ce 31 ième jour de *août* 1982. EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *Val d'Or*

LA COMPAGNIE 98264 CANADA LIMITEE

Par: *Jean LaBrecque*

Par: \_\_\_\_\_

Par: \_\_\_\_\_

UNION DES EMPLOYES DE L'ALIMENTATION  
DE L'ABITIBI

Par: *Michel Lussier*

Par: *Michel Lussier*

Par: *J. Lussier*