

NOM

NO

07623-2

C.A.E. 6328 NO.CONV. 76232
AFFIL. 7 NO.EMPL. 3
EMP.CONV. 0 ET.GEOG. 58240 61
PERS.VIS. 5 NO.ACC. MC9080009
DATE ENP. 050915

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

07623-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	H-9080-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-03-21	85-04-12		85-03-11	87-09-10	3

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés de Commerce Local 501 T.U.A.C. (UFCW) 3398 Boul. Crémazie Est Montréal, Québec H2A 1A4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Provigo (Distribution) Inc Division Montréal 2700 Avenue Francis-Hughes Chomedey, Laval, Québec H7S 2B9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: 1010, Boul. Raoul-Charette Joliette Qué. Région <u>06-06</u> Activité <u>6310(8)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/ms	85-04-19

Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

7623-2
9080-09

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



ENTRE:

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION MONTREAL

ou ses successeurs,

ayant son siège social au
2700, avenue Francis-Hughes,
Chomedey, Laval (Québec)

pour son établissement situé au:

1010, boul. Raoul Charette
Joliette (Québec)

ci-après appelée "l'Employeur",
partie de première part;

ET:

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)

ou ses successeurs,

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

ci-après appelée l'Union,
partie de seconde part.

TABLE DES MATIERES

		Page
	INTERPRETATION DES TERMES.....	1
	BUT GENERAL DE LA CONVENTION COLLECTIVE.	2
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	2
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION.....	5
ARTICLE III	SECURITE SYNDICALE.....	7
ARTICLE IV	AFFAIRES SYNDICALES.....	8
ARTICLE V	ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS.....	13
ARTICLE VI	ANCIENNETE.....	14
ARTICLE VII	PROMOTIONS ET POSTES VACANTS.....	23
ARTICLE VIII	MESURES DISCIPLINAIRES.....	26
ARTICLE IX	PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS.....	27
ARTICLE X	ARBITRAGE.....	30
ARTICLE XI	HEURES DE TRAVAIL.....	32
ARTICLE XII	PAUSES.....	34
ARTICLE XIII	SALAIRES.....	34
ARTICLE XIV	HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	38
ARTICLE XV	PRIMES ET BONIS.....	41
ARTICLE XVI	VACANCES.....	44
ARTICLE XVII	CONGES CIVILS.....	48
ARTICLE XVIII	CONGES SOCIAUX.....	49
ARTICLE XIX	CONGE - MATERNITE.....	51
ARTICLE XX	SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE ET INTEGRITE PHYSIQUE	52
ARTICLE XXI	JOURS DE MALADIE.....	58
ARTICLE XXII	FONCTION DE JURE, TMOIN.....	60
ARTICLE XXIII	UNIFORMES.....	61
ARTICLE XXIV	SALLE DE REPOS ET DE REPAS.....	62
ARTICLE XXV	CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET DES SALARIES A TEMPS PARTIELS.....	62
ARTICLE XXVI	CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DES SPECIALISTES D'OPERATIONS ET DES SPECIALISTES D'OPERATIONS-RECRUTEMENT...	75
ARTICLE XXVII	PUBLICATION DE LA CONVENTION.....	76
ARTICLE XXVIII	VALIDITE DES CLAUSES.....	76
ARTICLE XXIX	CONTINUITE DES OPERATIONS.....	77
ARTICLE XXX	DUREE DE LA CONVENTION.....	77
ANNEXE "A"	ECHELLE DE SALAIRES - ENTREPOT.....	78
ANNEXE "A" (1)	ECHELLE DE SALAIRES - ENTREPOT SALAIRES A TEMPS PARTIEL.....	80
ANNEXE "B"	ECHELLE DE SALAIRE - LIBRE-SERVICE.....	82
ANNEXE "B" (1)	ECHELLE DE SALAIRE - LIBRE-SERVICE..... SALAIRES A TEMPS PARTIEL.....	83
ANNEXE "C"	ECHELLE DE SALAIRE - BUREAU.....	84
ANNEXE "C" (1)	ECHELLE DE SALAIRE - BUREAU SALAIRES A TEMPS PARTIEL.....	86
ANNEXE "D"	ECHELLE DE SALAIRE - SPECIALISTE D'OPERA- TIONS ET SPECIALISTES D'OPERATIONS - RECRUTEMENT.....	87

TABLE DES MATIERES (suite)

ANNEXE "E"	DELEGUES SYNDICAUX.....	88
ANNEXE "F"	EQUIPES ET HORAIRES DE TRAVAIL.....	89
ANNEXE "G"	CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES.....	
	POUR LES CAMIONNEURS ET CHAUFFEURS.....	91
ANNEXE "H"	FORMULAIRE DE CHOIX DE VACANCES.....	97
ANNEXE "I"	REPRESENTANTS DE SANTE ET SECURITE.....	98
ANNEXE "J"	CEDULE DE DISPONIBILITE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL.....	99
ANNEXE "K"	CEDULE DE PROGRAMMATION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL.....	100

MEMOIRE D'ENTENTE

- REPARTITEUR.....	102
- MONTANT FORFAITAIRE ET/OU SUPPLEMENTS...	103
- LIBERATION DELEGUE SYNDICAL LIBRE-SERVICE.....	105
- DELEGUE SYNDICAL LIBRE-SERVICE.....	106
- INTERPRETATION DU MOT "POSTE".....	108
- HORAIRE DE TRAVAIL POUR LES CHAUFFEURS..	109
- VENTE D'UN ETABLISSEMENT LIBRE-SERVICE..	110
- CONGES DES FETES 1985 - 1986.....	112
- ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL DANS LES LIBRE-SERVICE.....	114

INTERPRETATION DES TERMES

1. Equipe: pour fins d'application de la convention collective, il y a trois (3) équipes de travail:
 - jour
 - soir
 - nuit

2. Horaire: horaire de travail signifie la répartition des heures de travail à l'intérieur d'un certain nombre de jours de travail consécutifs pour une équipe de travail et le tout en conformité avec la clause 11.01.
 - ex.: 1. un salarié peut travailler sur l'équipe de soir de 15 h 30 à 00 h 00 en cinq (5) jours de travail consécutifs du lundi au vendredi.

 - 2. un salarié peut travailler sur l'équipe de soir, de 15 h30 à 00 h 00 en cinq (5) jours de travail consécutifs du dimanche au jeudi.

3. Classe: un regroupement d'une ou plusieurs classification(s).

4. Classification: appellation d'une occupation bien précise.
 - ex.: préposé au chargement.

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

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

BUT GENERAL DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but, en général, de favoriser les intérêts réciproques de l'Employeur et de ses salariés, de pourvoir au bon fonctionnement et à l'efficacité de l'entreprise et d'assurer, dans la mesure du possible, la sécurité, la santé et l'intégrité physique des salariés tel que prévu aux présentes.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec.
- 1.02 Aucune entente individuelle qui entre en conflit avec les dispositions de la présente convention ne pourra être conclue entre l'employeur et un ou plusieurs salariés de l'unité de négociation.
- 1.03 A l'occasion d'une difficulté ou d'une mésentente, les parties se réservent le droit d'ignorer ou de modifier, par entente mutuelle écrite, l'un ou l'autre des articles de la convention. Ces ententes seront déposées en vertu de l'article 72 du Code du Travail du Québec.
- 1.04 A) Entrepôt et transport
- Les contremaîtres et les autres employés exclus de l'unité de négociation n'exécuteront pas de travail dans l'entrepôt et le transport, pouvant être effectué par des salariés faisant partie de l'unité de négociation sauf dans les cas de sécurité relatifs au personnel, à la marchandise, à l'équipement et/ou aux bâtiments, de même que lors de la prise d'inventaire physique.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)B) Bureau

Les salariés de bureau et les chefs de service qui sont exclus de l'unité de négociation peuvent effectuer certaines tâches au sein de l'unité de négociation pour autant que leur travail n'entraîne aucune démobilisation des syndiqués, ni réduction des heures normales de travail. Il est entendu entre les parties que cette clause ne permet pas aux salariés et chef de service qui sont exclus de l'unité de négociation de remplacer les salariés absents pour maladie, accident ou vacances. Cette clause n'aura pas pour effet de causer des mises à pied de salariés.

1.04 C) Libre-Service

Tout employé exclu de l'unité de négociation n'exécuteront pas de travail pouvant être effectué par des salariés de l'unité de négociation sauf dans les cas de sécurité relatifs au personnel, à la marchandise, à l'équipement et/ou aux bâtiments. Cependant, les gérants des unités des Libre-Service pourront effectuer certaines tâches visant à assurer le service à la clientèle et dans les cas d'urgence. Dans le cas d'absence imprévue de salariés de l'unité de négociation, le gérant pourra travailler le temps de trouver un remplaçant soit un maximum de 3 heures dans une journée normale de travail. Cette clause n'aura pas pour but de remplacer un salarié absent pour maladie, accident ou vacances par un employé exclu de l'unité de négociation et de causer des mises à pied de salariés.

D) S'il y a abus en regard des dispositions de la clause 1.04, l'Union pourra utiliser la procédure de griefs afin de réclamer le temps effectué au taux applicable de salaire par la personne ne devant pas accomplir ce travail. La somme globale calculée sera versée au salarié qui aurait dû normalement effectuer le travail.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

- 1.05 A) Aucun salarié ne sera mis à pied à cause de la signature de contrat à forfait.
- B) L'Employeur ne peut accorder de contrats à forfaits portant sur le travail normalement accompli par les salariés selon les classifications d'emploi existantes à la date de la signature de la convention collective qui pourraient avoir pour effet d'entraîner des mises à pied, de réduire les heures normales de travail des salariés et d'empêcher le rappel au travail de salariés mis à pied.
- C) Si l'Employeur décide d'accorder un contrat à forfait, il doit avant de l'accorder, rencontrer l'Union et les délégués pour évaluer la possibilité de faire exécuter ledit travail par les salariés de l'unité de négociation. Ces dispositions ne s'appliquent pas dans les cas où une main-d'oeuvre ou un équipement spécialisé est requis pour faire le travail.
- D) Dans les cas d'urgence, l'Employeur s'engage à aviser l'Union dans les plus brefs délais.
- E) Ces dispositions ne s'appliquent pas pour les renouvellements de contrats à forfaits existants à la date de la signature de la présente convention collective.
- F) L'Employeur remettra à l'Union dans un délai de trente (30) jours de la signature de la convention collective une liste des contrats à forfaits présentement en vigueur.

- 2.01 A) L'Union reconnaît à L'Employeur le droit d'administrer ses affaires et de diriger son personnel selon ses obligations, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention.
- B) Tout grief résultant d'une décision prise par l'Employeur peut être soumis pour enquête et règlement conformément à la procédure de griefs prévue aux présentes.
- 2.02 L'Union reconnaît la nécessité d'améliorer la productivité et le rendement de l'entreprise. Les parties collaboreront donc, dans la mesure du possible, à l'établissement de méthodes et de programmes de travail susceptibles d'atteindre cet objectif, en autant que l'Union et les délégués puissent sur demande vérifier les documents nécessaires.
- 2.03 L'Employeur informera l'Union, par écrit, avec copie aux délégués, dans les plus brefs délais, de toute nouvelle classification d'emploi ou opération à être créées dans son établissement. L'Employeur devra négocier avec l'Union relativement à la nouvelle tâche en tenant compte des taux de salaires stipulés aux présentes pour des tâches similaires ou comparables. A défaut d'entente après une période d'essai de trente (30) jours, l'Union pourra se prévaloir de la procédure de griefs.
- 2.04 L'Employeur informera l'Union par écrit, avec copie aux délégués, dans les quinze (15) jours à l'avance, lorsqu'il devra abolir ou transformer de façon majeure une ou plusieurs classifications d'emploi ou opérations. L'Union pourra faire valoir son point de vue à l'Employeur et même utiliser la procédure de griefs si les changements apportés allaient à l'encontre des dispositions de la convention collective.

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

- 2.05 A) Lorsque l'Employeur instaurera des changements technologiques susceptibles de modifier les fonctions, les tâches ou les méthodes de travail des salariés, l'Employeur convient de tout mettre en oeuvre au préalable afin de permettre aux salariés affectés par ces changements de s'adapter aux dits changements par la mise sur pied de cours de formation ou de recyclage. Ces cours auront lieu pendant les heures normales de travail. L'Union sera informée du processus que l'Employeur entend suivre pour former le ou les salariés touchés par le changement.
- B) Après ces cours de formation ou de recyclage, les salariés ainsi affectés par les dits changements auront une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours travaillés.
- C) Advenant le cas que les salariés ainsi affectés ne puissent s'adapter, aux dits changements durant la période d'essai ci-haut mentionnée ces derniers pourront utiliser leur ancienneté pour déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté selon les dispositions prévues à la clause 6.07. L'Employeur comblera le poste vacant selon la procédure de l'article VII.
- Nonobstant ce qui est prévu à l'article VII, lorsque l'Employeur offrira un poste en rapport avec la clause 2.05, le salarié qui obtient le poste se verra accordé une période de formation tel que prévu à 2.05.
- 2.06 Conformément à la Charte des droits et libertés de la personne, l'Employeur et l'Union s'engagent à n'exercer aucune discrimination.

ARTICLE III - SECURITE SYNDICALE

- 3.01 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, faire partie de l'Union et en demeurer membre en règle pendant toute la durée de la présente convention collective.
- 3.02 Tout salarié doit signer une carte autorisant l'employeur à effectuer le prélèvement des cotisations par retenue sur le salaire hebdomadaire à compter du premier chèque de paie.
- 3.03 Tout salarié doit signer une carte d'adhésion autorisant l'Employeur à effectuer le prélèvement des frais d'entrée sur son premier chèque de paie hebdomadaire après une période d'attente de trente (30) jours civils suivant la date de son embauchage et à les remettre au secrétaire-trésorier de l'Union.
- 3.04 L'Employeur remet les cotisations et les frais d'entrée au secrétaire-trésorier de l'Union le dixième (10e) jour de la période suivant celle où le prélèvement a été fait.
- 3.05 L'Union convient d'exonérer l'Employeur ou ses représentants et de les indemniser pour toute réclamation ou poursuites prises contre eux qui soient liées, directement ou indirectement, à l'application des clauses relatives aux contributions syndicales.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES

4.01 Les représentants permanents de l'Union peuvent, après avoir signalé leur présence au représentant de l'Employeur, visiter l'établissement pour s'assurer du respect de la présente convention. Les deux parties collaboreront pour faciliter chaque visite afin d'éviter, de part et d'autre, toute perte de temps inutile. Si le représentant syndical doit parler à un salarié au travail, il devra en faire la demande au contremaître pour l'entrepôt, au chef de service pour le bureau ou au gérant pour les Libres-Services, qui fera le nécessaire pour permettre cette entrevue le plus tôt possible.

- 4.02 A) Tout salarié permanent nommé à un poste au sein de l'Union peut obtenir un permis d'absence non payé pour une période de six (6) mois pour s'occuper d'affaires syndicales pourvu que la demande en soit faite, par écrit, quinze (15) jours à l'avance.
- B) Cette période d'absence sera renouvelable pour une autre période de six (6) mois au maximum.
- C) Ce permis d'absence pour affaires syndicales ne sera accordé qu'à un seul salarié à la fois.
- D) Après sa période d'absence, le salarié réintègre le service de l'Employeur et il récupère son ancienneté en entier comme s'il n'avait pas quitté le service de l'Employeur. Durant cette période d'absence, si l'Union et le salarié en font une demande écrite, l'Employeur maintient tous les avantages prévus dans la présente convention collective.

L'Employeur soumet à l'Union une demande de remboursement de tous les avantages prévus à la présente convention collective ainsi encourus durant la période d'absence du salarié et l'Union convient de les rembourser.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 4.03 A) L'Employeur reconnaît les délégués syndicaux et les assistants choisis par l'Union pour les équipes de travail décrites à l'Annexe "E" de la présente convention. Un délégué doit être un salarié permanent appartenant à l'équipe qu'il représente.

Il est entendu que les délégués ou les assistants ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils traitent avec l'Employeur. Il n'y aura qu'un délégué par équipe

- B) L'Employeur convient qu'un salarié possédant moins d'un (1) an d'ancienneté pourra être choisi délégué. Cependant, dans un tel cas, l'article 4.06 ne pourra s'appliquer avant que le salarié n'ait un (1) an d'ancienneté.
- C) L'Employeur convient que, pour chaque délégué, un assistant soit désigné. Ces assistant-délégués ne pourront exercer la tâche de délégué qu'en l'absence de celui-ci (par exemple pour vacances, maladies, congés).
- D) Lorsque les délégués ou les assistants doivent devancer ou dépasser leur horaire normal de travail lorsqu'ils traitent d'affaires syndicales avec l'Employeur, ces heures leur seront payées au taux horaire régulier.

Entrepot et Bureau

- 4.04 Lorsqu'il est nécessaire pour un délégué de quitter son travail pour exercer une activité syndicale se reliant à l'application de la convention collective, au règlement des griefs et aux relations de travail entre l'Union et l'Employeur, il ne laissera pas son poste sans d'abord aviser son contremaître pour l'entrepôt ou son chef de service pour le bureau et lui donner les raisons, la durée approximative de son absence et lui trouver, s'il y a lieu, un remplaçant dans les plus brefs délais. L'Union et les délégués syndicaux conviennent d'utiliser les dispositions de cette clause de façon à ne pas perturber les opérations.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 4.05 Un délégué syndical et/ou son assistant peuvent obtenir des permis d'absence non payés pour participer à des activités syndicales jusqu'à concurrence de douze (12) jours ouvrables par année au maximum. L'Union soumettra sa demande au moins quinze (15) jours avant le début de l'absence. Il est entendu que le nombre de ces délégués et/ou assistants se limite au nombre déterminé à l'Annexe "E".
- 4.06 A) Les délégués syndicaux ne sont pas mis à pied ou déplacés de leur équipe aussi longtemps qu'il y a du travail disponible et qu'ils satisfont aux exigences normales de la tâche. Il est entendu que ce privilège ne sera accordé qu'aux délégués auxquels réfère l'Annexe "E".
- B) La liste des noms des délégués syndicaux et assistants sera remise à L'Employeur dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention et sera ensuite tenue à jour.
- 4.07 L'Employeur met à la disposition de l'Union un tableau d'affichage vitré et fermé à clé dans la cafétéria de l'entrepôt et du bureau.
- Pour les Libre-Service, l'Employeur convient de permettre à l'Union d'utiliser le tableau d'affichage de chaque établissement Libre-Service.
- Ces tableaux d'affichage servent de moyen d'information générale à l'intention des membres de l'Union.
- L'Union remet à l'Employeur une copie des documents à être affichés et/ou distribués.
- 4.08 Le Comité de négociation syndical est formé de représentants syndicaux permanents et de délégués syndicaux, tel que spécifié à l'Annexe "E" de la présente convention.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

- 4.09 A) L'Employeur s'engage à accorder à ses salariés qui font partie du Comité de négociation syndical les congés nécessaires, sans perte de salaire normal, lorsqu'ils participent à des rencontres conjointes avec l'Employeur au cours des négociations collectives ou au cours de négociations de nouvelles classifications de la présente convention. Les dispositions du présent article s'appliquent aux heures normales seulement.
- B) Les salariés qui travaillent de nuit et qui font partie du Comité de négociation syndical ne seront pas tenus de travailler la nuit qui précède et la journée des rencontres conjointes.
- C) Les salariés qui travaillent de soir et qui font partie du Comité de négociation syndical seront libérés à 21h00 la journée de travail qui précède les rencontres conjointes et la journée entière des rencontres conjointes.
- 4.10 Le jour où l'Union décrétera un vote, l'Employeur permettra que ce vote ait lieu dans ses établissements à la condition qu'il n'y ait ni propagande ni controverse le jour du scrutin ou les jours précédents dans les établissements où se déroule le vote, le tout sans gêner les opérations normales.
- 4.11 Une réunion pourra être tenue une (1) fois le mois entre l'Union, les délégués syndicaux et l'Employeur sur demande de l'une ou l'autre partie par le biais d'un ordre du jour pour discuter de sujets d'intérêts mutuel et des griefs qui sont portés à l'arbitrage.
- N.B: Le jour de la rencontre prévue au paragraphe précédent, les délégués doivent se rencontrer sans perte de salaire dans le but de préparer la rencontre avec l'Employeur.
- 4.12 L'Employeur convient de fournir un espace raisonnable à la disposition d'un ou des délégués lorsqu'ils se rencontrent pour discuter de griefs ou de problèmes de relations de travail en conformité avec les règles prévues à 4.04.

ARTICLE IV - AFFAIRES SYNDICALES (suite)

4.13 Le salarié membre du Comité Directeur de l'Union ou mandaté par l'Union, pourra obtenir un permis d'absence non payé. La demande devra être faite au Directeur du service des ressources humaines ou son remplaçant et elle doit spécifier la durée de chaque absence.

4.14 A) Les délégués ou les assistants qui travaillent sur l'équipe de nuit ne seront pas tenus de travailler la nuit qui précède immédiatement et la journée même des rencontres conjointes avec l'Employeur, à moins que ces dites rencontres se tiennent immédiatement avant ou après l'horaire normal de travail de ces salariés.

Dans ce dernier cas, ces dits salariés seront rémunérés au taux horaire régulier correspondant au nombre d'heures de la rencontre.

B) Les délégués ou les assistants qui travaillent sur l'équipe de soir seront libérés à 21 h 00 la journée de travail qui précède immédiatement la journée des rencontres conjointes avec l'Employeur.

Si la durée de la rencontre avec l'Employeur est de plus de quatre (4) heures, les dits salariés ne seront pas tenus de travailler la journée même de la rencontre.

Si la durée de la rencontre est de quatre (4) heures ou moins, les dits salariés seront rémunérés au taux horaire régulier correspondant au nombre d'heures de la rencontre.

De plus, si l'horaire régulier du salarié débute lors de la dite rencontre, ce dernier n'aura qu'à compléter sa journée normale de travail après la rencontre. Si l'horaire régulier du salarié débute après la dite rencontre, sa journée normale de travail est réputée commencer à compter de la fin de la rencontre.

4.15 Pour toute copie ou documentation que l'Employeur fait parvenir au délégué syndical des Libre-Service, l'Employeur convient d'en faire parvenir une copie à l'assistant-délégué des Libre-Service.

ARTICLE V - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS

- 5.01 L'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier de l'Union les cartes d'adhésion et d'autorisation ainsi que les cotisations syndicales et les frais d'initiation avant le 10 du mois de la période suivante du calendrier de l'exercice financier de l'Employeur. Ce rapport doit contenir les informations nécessaires à l'Union tel que convenu entre les parties.
- 5.02 Deux (2) fois par année, soit le 1er janvier et le 1er août, une nouvelle liste des adresses des salariés doit être envoyée à l'Union. C'est la responsabilité de chaque salarié d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse.
- 5.03 Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention, l'Employeur fournira à l'Union une liste des noms des contremaîtres, des chefs de service, gérants d'opérations, gérants des établissements de Libre-Service visés. L'Employeur informera l'Union par écrit, de tout changement
- 5.04 L'Employeur convient de fournir à L'Union, un mois avant l'expiration de la convention collective, la liste des employés cadres, exclus de l'unité de négociation, qui travaillent dans les établissements où les salariés syndiqués accomplissent leur travail.
- 5.05 A) Une liste des noms des salariés comportant leur adresse personnelle, leur date d'ancienneté (le jour, le mois et l'année) ainsi que leur classification sera adressée à l'Union et cette liste, sans adresse personnelle, sera affichée dans les différents secteurs soit le bureau, l'entrepôt et dans chaque site de travail des opérations Libre-Service, vers le 31 janvier de chaque année. Un salarié bénéficiera d'une période de vingt (20) jours ouvrables pour contester l'exactitude de cette liste. A compter du 21e jour de sa publication, la liste deviendra officielle et définitive.

ARTICLE V - ECHANGE DE RENSEIGNEMENTS (suite)

- 5.05 B) Un salarié absent durant toute la période (vingt (20) jours ouvrables) mentionnée à la clause 5.05 A), pourra contester l'exactitude de la liste à son retour au travail.
- C) Une copie de la liste affichée sera remise à chaque délégué syndical et à chaque assistant.
- 5.06 Pour chaque secteur de travail, l'Employeur convient d'aviser par écrit les délégués et leurs assistants de l'embauche de tout nouveau salarié.
- 5.07 Dans les dix (10) jours ouvrables de la signature de la convention collective et ajustée mensuellement, l'Employeur fournira sur demande à l'Union et aux délégués syndicaux la liste des salariés permanents et à temps partiel.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu, les années, les mois et les jours pendant lesquels un salarié a été au service de l'Employeur. L'ancienneté est calculée séparément selon que le salarié est permanent ou salarié à temps partiel.
- Aux fins de la présente convention, un salarié permanent est celui qui travaille, de façon régulière et continue, des semaines normales de travail.
- 6.02 L'ancienneté d'un salarié s'accumule durant une période d'absence prévue par la présente convention collective, autorisée par l'Employeur ou causée par la maladie ou un accident.
- 6.03 Il est convenu que les trente (30) premiers jours travaillés ou deux cent quarante (240) heures travaillées de tous les salariés doivent être considérés comme une période de probation et que durant cette période, l'Employeur peut renvoyer lesdits salariés sans avis ni recours au grief. Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert un droit d'ancienneté et la date correspond à celle de son embauche.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (suite)

- 6.04 Tout salarié perd son emploi et ses droits d'ancienneté sans égard à ses années de service pour les raisons suivantes:
- A) départ volontaire;
 - B) congédiement pour juste cause;
 - C) Un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par lettre envoyée par poste certifiée ou recommandée et dont copie a été transmise à l'Union;
 - 1) Nonobstant ce qui est prévu ci-haut un salarié mis à pied des Libre-Service ou de l'entrepôt peut refuser un rappel au travail dans le bureau sans perdre son droit de rappel. De la même façon, un salarié mis à pied dans le bureau peut refuser un rappel au travail dans l'entrepôt et les Libre-Service. Ce paragraphe est d'interprétation stricte.
 - 2) Un salarié mis à pied peut refuser un rappel au travail si le lieu de travail qui lui est offert est à l'extérieur d'un rayon de trente (30) kilomètres de son ancien lieu de travail sans perdre son droit de rappel.
 - 16.0.1 D) lors d'une mise à pied excédant une période égale à son ancienneté, minimum douze (12) mois à un maximum de vingt-quatre (24) mois;
 - E) une absence non justifiée de plus de trois (3) jours sans une permission écrite de l'Employeur.
- 6.05 Aux fins de la présente convention, il y a trois (3) secteurs de travail qui sont les suivants: bureau, entrepôt, Libre-Service.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (suite)6.06 REDUCTION TEMPORAIRE DES EFFECTIFS.

- A) L'ancienneté des salariés prévaudra dans tous les cas de réduction des effectifs, pour autant que le salarié satisfasse aux exigences normales de la tâche.
- B) Dans le cas de réduction temporaire des effectifs, lorsqu'un poste est occupé par un salarié permanent, le salarié classifié a préséance sur un salarié non-classifié.
1. Si la réduction temporaire des effectifs touche un salarié non-classifié, ce dernier retourne à son ancien poste dans sa classification sans déplacer un autre salarié permanent.
 2. Si la réduction temporaire des effectifs touche un salarié classifié, ce dernier utilisera son ancienneté pour déplacer un autre salarié dans son équipe de son secteur et de son site de travail et dans l'ordre suivant:
 - dans sa classification;
 - dans sa classe;
 - dans les classes inférieures.

- NOTE
- 1) Lors du chevauchement d'équipe à 22 h 30 le salarié classifié a préséance sur le salarié non-classifié.
 - 2) Un salarié classifié est un salarié qui travaille de façon permanente dans une classification.
 - 3) Un salarié qui travaille de façon temporaire dans une classification autre que la sienne n'est pas classifié dans cette classification.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (suite)6.07 REDUCTION PERMANENTE DES EFFECTIFS

Dans le cas de réduction permanente des effectifs au sein d'une classification, le salarié visé utilisera son ancienneté et aura le choix suivant:

1. A) ENTREPOT ET BUREAU

Le choix de déplacer tout autre salarié dans son secteur de travail, pour autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

B) LIBRE-SERVICE

Le choix de déplacer tout autre salarié dans l'un ou l'autre des sites de travail ou s'il le désire déplacer le salarié le plus jeune de la classe 1 ou 2 dans l'entrepôt dans l'horaire de son choix selon son ancienneté pour autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

2. Advenant que le salarié n'a pas l'ancienneté pour déplacer selon 6.07.1, il déplace le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classe de base de l'un ou l'autre des secteurs de travail, en autant qu'il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

Classe de base signifie 1 et/ou 2 pour l'entrepôt, classe 1 et/ou 2 pour les Libre-Service et classe 1 pour le bureau.

3. Le choix d'être mis à pied en acceptant un poste de statut de salarié à temps partiel dans l'un ou l'autre des secteurs de travail; il est dès lors régi par les conditions de travail des salariés à temps partiel de ce secteur tout en conservant son droit de rappel de salarié permanent. Le choix du secteur se fait au moment de sa mise à pied. Pour les secteurs entrepôt et bureau, le délégué pourra être présent lors du choix, à la demande du salarié. Pour le secteur Libre-Service, l'Employeur convient d'aviser par écrit le délégué du choix du salarié.
4. Le choix d'être mis à pied sans accepter un poste de statut de salarié à temps partiel.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (suite)

- 6.08 Tout salarié touché par l'exercice des droits d'ancienneté d'un salarié visé par une réduction permanente des effectifs utilise la procédure prévue à 6.07.
- 6.09 Nonobstant ce qui est prévu à la clause 7.01 et 7.02, un salarié touché par un déplacement ou une mise à pied suite à une réduction permanente des effectifs pourra s'il le désire et si son ancienneté lui permet dans le cas d'une mise à pied, réintégrer son horaire, sa classification et son site de travail dès que son horaire, sa classification et son site de travail redeviendront disponibles de façon permanente et ce, sans affichage.
- Ledit salarié touchera le salaire prévu à cette classification.
- Ce privilège est accordé à ce salarié pour une période de rappel limitée à vingt-quatre (24) mois à compter de son déplacement ou de sa mise à pied.
- 6.10 Si d'autres postes demeurent disponibles, l'Employeur affichera ces postes selon 7.01 et 7.02.
- 6.11 A) L'Employeur convient de rappeler au travail par ordre d'ancienneté les salariés en mise à pied en autant qu'ils satisfassent aux exigences normales de la tâche, le tout conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- Nonobstant ce qui précède un salarié possédant les exigences de base pour accomplir la tâche disponible se verra offrir une période d'entraînement d'un maximum de dix (10) jours ouvrables.
- Cependant, le salarié visé pourra utiliser la procédure de griefs pour contester, s'il y a lieu, la décision de l'Employeur.
- B) Tous ces rappels au travail sont soumis aux représentations que peut faire l'Union. L'Employeur affichera le nom du salarié, avec la date effective du poste, le titre du poste, le service, l'horaire de travail, le salaire et la prime rattachés à cette fonction où le salarié est réinstallé. Copie de cet affichage est remise aux délégués.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (suite)

- 6.12 Tout salarié permanent mis à pied qui a fait son choix en vertu de la clause 6.07.3, est dès lors régi par les conditions de travail des salariés à temps partiel prévues à l'article 25.00 tout en conservant son droit de rappel de salarié permanent. Cependant, durant sa période de rappel au travail tel que prévu à 6.04 D), si ce dernier détient la même classification qu'avant sa mise à pied, il touchera son salaire de salarié permanent au prorata des heures travaillées et il continuera à progresser dans sa nouvelle échelle jusqu'à ce qu'il atteigne son maximum.
- S'il travaille dans une classification autre à celle qu'il détenait avant sa mise à pied, il touchera le salaire prévu au niveau correspondant à sa nouvelle classification et il continuera à progresser dans sa nouvelle échelle jusqu'à ce qu'il atteigne son maximum. Il ne pourra toucher un salaire plus élevé que le maximum de sa nouvelle classification.
- 6.13 Lorsqu'un salarié est visé par une réduction permanente des effectifs ou déplacé selon la clause 6.07, l'Employeur affiche dans chaque secteur et chaque site de travail le nom de ce salarié avec la date et l'endroit où il est déplacé. Une copie de cet affichage sera remise aux délégués syndicaux.
- 6.14 Dans le cas où un salarié a utilisé son privilège de déplacement tel que prévu dans le processus de réduction des effectifs à la clause 6.07, ce salarié touchera le salaire prévu au niveau correspondant à l'échelle de la classe dans laquelle il travaille et il continuera à progresser dans sa nouvelle échelle jusqu'à ce qu'il atteigne son maximum.
- 6.15 A compter du 10 novembre 1982, lorsque deux (2) ou plusieurs salariés possèdent une ancienneté identique, l'ordre d'ancienneté sera établi selon l'ordre alphabétique du nom, puis du prénom des salariés en usage lors de leur dernière date d'embauche. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur et l'Union reconnaissent les processus antérieurs qui ont été utilisés pour déterminer l'ordre d'ancienneté.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (suite)

6.16 Les salariés de bureau qui doivent être déplacés, suite à une réduction permanente des effectifs et qui satisfont aux exigences normales de la tâche à accomplir, auront une période d'essai d'un minimum de quinze (15) jours travaillés à un maximum de quarante (40) jours travaillés dans leur nouvelle fonction.

Après la quinzième (15ième) journée de la période d'essai, si l'Employeur juge le salarié incapable de s'acquitter de sa nouvelle fonction, ce salarié devra continuer l'exercice de déplacement tel que prévu à la clause 6.07. Cependant, le salarié visé pourra utiliser la procédure de griefs pour contester, s'il y a lieu, la décision de l'employeur.

6.17 Un salarié permanent mis à pied après sa période de probation reçoit un préavis de:

- A) Une (1) semaine ou une (1) semaine de salaire s'il compte moins d'un an de service continu;
- B) Deux (2) semaines ou deux (2) semaines de salaire s'il compte d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu;
- C) Quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de salaire s'il compte de cinq (5) à dix (10) ans de service continu;
- D) Huit (8) semaines ou huit (8) semaines de salaire s'il compte dix (10) ans de service continu.

6.18 Un salarié permanent qui est déplacé de son site de travail dans les Libre-Service après sa période de probation reçoit un avis préalable d'un minimum de deux (2) semaines.

6.19 L'affectation des salariés sur les équipes de travail de jour, de soir et de nuit se fait par ordre inverse d'ancienneté lorsque la procédure établie à l'article VII a été complétée.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (suite)6.20 POSTE TEMPORAIRE DISPONIBLE DANS LES SECTEURS ENTREPOT
ET LIBRE-SERVICE

1. Pour combler un poste temporaire disponible dans une même équipe, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des salariés de la même équipe, et du même site de travail dans l'ordre suivant:
 - dans les classes inférieures;
 - dans la même classification;
 - dans la même classe.

2. S'il n'y a pas un nombre suffisant de salarié permanent sur place pour occuper les postes temporaires disponibles, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des salariés à temps partiel sur place. Cependant, le salarié à temps partiel est limité à un (1) seul choix de poste temporaire à l'intérieur d'un même horaire.

3. Pour combler un poste temporaire disponible en dehors des horaires normaux de travail, l'Employeur tient compte de l'ancienneté des salariés dans l'ordre suivant:
 - dans la même classification
 - dans la même classe
 - dans les classes inférieures.

NOTE:

Un poste temporaire disponible dans une même équipe se termine automatiquement avec la fin de l'horaire normal du salarié qui l'a obtenu.

ARTICLE VI - ANCIENNETE (suite)6.21 LIBRE-SERVICE.

Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié de Libre-Service temporairement pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables, l'Employeur convient de tenir compte de l'ancienneté des salariés de la même classe puis des classes inférieures dans le même secteur de travail pour remplacer les salariés absents temporairement.

Une fois la période de remplacement terminée, le salarié retourne au poste qu'il occupait avant de remplacer.

6.22 BUREAU

Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié de bureau temporairement pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables, l'Employeur convient de tenir compte de l'ancienneté des salariés de la même classe puis des classes inférieures dans le même secteur de travail pour remplacer les salariés absents temporairement.

Une fois la période de remplacement terminée, le salarié retourne au poste qu'il occupait avant de remplacer.

6.23

Lorsqu'un salarié possédant de l'ancienneté est nommé à un poste exclu de l'unité de négociation, il conserve et continue d'accroître son ancienneté durant une période de douze (12) mois maximum.

En tout temps durant cette période de douze (12) mois, le salarié pourra, s'il le désire, réintégrer l'unité de négociation et retourner à son ancien poste ou une fonction équivalente si son poste n'existe plus.

ARTICLE VII - PROMOTIONS ET POSTES VACANTS

7.01 Lorsqu'un poste est disponible de façon permanente dans une classification autre que la classification de base d'un secteur de travail, l'Employeur affichera un avis au tableau d'affichage du ou des établissements de ce secteur de travail durant trois (3) jours ouvrables. L'avis sera numéroté et précisera le titre du poste, le service, l'horaire de travail, le salaire et la prime rattachée à cette fonction. Les salariés intéressés au poste vacant pourront soumettre leur candidature. Une copie de cet avis sera remise aux délégués syndicaux.

A qualifications et rendement antérieur relativement égaux, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui a la priorité. Le choix des candidats se fera selon l'ordre suivant:

- A) Parmi l'ensemble des salariés permanents du même secteur de travail;
- B) Parmi les salariés dont le nom apparaît sur la liste décrite à la clause 7.05;
- C) Parmi tous les salariés qui ont un droit de rappel comme salariés permanents.
- D) Parmi les salariés à temps partiel.

Aux fins d'application de la présente clause, il y a trois (3) secteurs de travail: bureau, entrepôt, Libre-Service.

7.02 Lorsqu'un poste est disponible de façon permanente dans une classification de base, l'Employeur affichera un avis au tableau d'affichage dans les différents secteurs de travail pendant trois (3) jours ouvrables. L'avis sera numéroté et précisera le secteur de travail, le titre du poste, le service, l'horaire de travail, le salaire et la prime rattachée à cette fonction. Les salariés intéressés au poste vacant pourront soumettre leur candidature. Une copie de cet avis sera remise aux délégués syndicaux.

A qualifications et rendement antérieur relativement égaux, c'est le salarié ayant le plus d'ancienneté qui a la priorité.

ARTICLE VII - PROMOTIONS ET POSTES VACANTS (suite)

Pour les fins d'application de cette clause, il y a deux (2) secteurs de travail:

1. Entrepôt et Libre-Service
2. Bureau.

Le choix des candidats se fera dans l'ordre suivant:

- A) Parmi l'ensemble des salariés permanents du même secteur de travail.
- B) Parmi l'ensemble des salariés permanents de l'autre secteur de travail.

Cependant, à la suite de cet affichage, l'Employeur ne sera pas tenu de déplacer plus de trois (3) salariés permanents selon leur ancienneté.

- C) Parmi tous les salariés qui ont un droit de rappel comme salariés permanents.
- D) Parmi les salariés à temps partiel du même secteur de travail et par la suite, de l'autre secteur de travail.

En dernier ressort, l'Employeur pourra avoir recours à d'autres salariés.

7.03

A la suite des affichages prévus aux articles 7.01 et 7.02, l'Employeur convient d'afficher, pendant trois (3) jours ouvrables, le nom et la date d'ancienneté des salariés qui changent de poste ou d'horaire et ce dans les dix (10) jours suivant la fin de l'affichage. Les salariés éliminés peuvent s'informer du motif de la décision.

Un exemplaire du résultat de l'affichage sera remis en même temps aux délégués syndicaux.

ARTICLE VII - PROMOTIONS ET POSTES VACANTS (suite)

7.04 Si l'Employeur demande à un salarié de demeurer temporairement à son poste au-delà de la date d'entrée en vigueur, le salaire rattaché au poste obtenu prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur spécifiée sur le résultat d'affichage. Pour un salarié dont le changement est retardé sur demande de l'Employeur et que ce changement signifie une promotion pour lui, la période d'essai débutera à la date de son arrivée à son nouveau poste.

7.05 A la date d'entrée en vigueur de la présente convention et à tous les trois (3) mois par la suite, l'Employeur affichera pendant trois (3) jours ouvrables. Un avis sur les tableaux d'affichage de tous ses établissements afin que les salariés permanents d'un secteur de travail puissent indiquer leur intention de changer de secteur de travail à l'occasion d'affichages subséquents, tel que décrit à l'article 7.01.

Les noms de ces salariés et leurs préférences seront inscrits sur une liste dont copie sera transmise à l'Union et aux délégués syndicaux au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de cet affichage.

Lorsqu'un salarié dont le nom apparaît sur cette liste refuse un poste selon la préférence qu'il avait indiquée, son nom est rayé de la liste.

7.06 A) Dans le cas de promotion et de postes disponibles tel que prévu aux articles 7.01 et 7.02, tout salarié sera soumis à une période d'essai à moins que le salarié n'ait occupé ce poste de façon permanente dans le même horaire durant les derniers vingt-quatre (24) mois. Cette période est d'un minimum de quinze (15) jours travaillés à un maximum de trente (30) jours travaillés ou deux cent quarante (240) heures normales de travail (pour le bureau, un minimum de vingt (20) jours travaillés à un maximum de quarante (40) jours travaillés ou trois cent (300) heures normales de travail) et il recevra le salaire de sa nouvelle fonction.

Après les minimums prévus dans les périodes d'essai ci-haut mentionnées, si un salarié est d'avis que le nouveau poste ne lui convient pas ou si l'Employeur le juge incapable de s'acquitter de sa nouvelle fonction, il réintégrera son ancien poste au taux de salaire prévu pour cette fonction.

ARTICLE VII - PROMOTIONS ET POSTES VACANTS (suite)

- 7.06 B) Tout salarié qui obtient un affichage et qui décide de retourner à son ancien poste avant l'expiration de sa période d'essai, ne pourra postuler ce même poste dans les six (6) mois de la date d'affichage.
- C) Si un poste devenait à nouveau disponible selon l'article 7.06 A), l'Employeur utilisera le même affichage une autre fois pour combler le poste selon les règles prévues aux articles 7.01 et 7.02.
- D) Les salariés absents pour vacances, maladie, accident ou en congé autorisé par la convention et qui sont intéressés à un poste vacant peuvent soumettre leur candidature en faisant parvenir au Service du personnel un choix précis sur le formulaire mis à leur disposition dont ils conserveront une copie. Le salarié fera la demande au contremaître pour l'entrepôt, au gérant pour les Libre-Service et au chef de service pour le bureau pour obtenir ce formulaire. De plus, un tel salarié peut exprimer son choix de façon générale s'il désire tout poste vacant. Une copie de ces avis sera transmise aux délégués syndicaux. Ce formulaire s'annule dès le retour au travail du salarié.

ARTICLE VIII - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 A) L'Employeur se servira d'avertissements écrits pour avertir les salariés lorsqu'il y aura lieu de prendre des mesures disciplinaires concernant les infractions portées à leur dossier.

L'avertissement écrit indiquera clairement ce qui est reproché au salarié. Aucun salarié ayant terminé sa période de probation ne sera congédié ou suspendu sans que ce salarié ait reçu préalablement deux (2) avertissements écrits de même nature.

Une copie de l'avertissement sera remise au salarié et au délégué syndical dans les deux (2) jours ouvrables suivant la décision de l'Employeur. Une autre sera adressée à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables de la remise de l'avertissement écrit au salarié.

ARTICLE VIII - MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

- 8.01 B) Dans le cas de congédiement ou de suspension pour cause grave un avertissement écrit antérieur ne sera pas nécessaire. Un congédiement pour cause grave devra être précédé d'une suspension pour fin d'enquête d'une durée maximale de dix (10) jours ouvrables.
- 8.02 Un délégué syndical ou un assistant-délégué assistera, à titre de témoin, à toute entrevue faite par l'Employeur relativement au rendement ou au comportement d'un salarié, à moins que le salarié impliqué ne désire pas sa présence.
- 8.03 Tout nouveau règlement ou modification à un règlement sera affiché et l'Union et les délégués en recevront copie avant son entrée en vigueur. Tout nouveau règlement ou toute modification à un règlement existant qui serait contraire aux dispositions de la convention collective peut être contesté par l'Union directement à la deuxième étape de la procédure de griefs.
- Pour fins d'interprétation de cette clause, tout ce qui n'est pas titre "règlement" n'est pas un règlement.
- 8.04 Dans le cas d'une rétrogradation, le salarié touchera le salaire prévu au niveau correspondant de l'échelle de la classification à laquelle il est rétrogradé et il continuera de progresser dans sa nouvelle échelle jusqu'à ce qu'il atteigne son maximum.

ARTICLE IX - PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Un grief se définit comme une mésentente entre l'Employeur, l'Union et un ou plusieurs des salariés de l'Employeur en ce qui a trait à l'interprétation ou l'application des dispositions de la présente convention ou une allégation par l'une ou l'autre partie voulant que la convention soit mal interprétée ou violée.
- 9.02 Le salarié qui croit avoir été injustement traité ou qui estime que les dispositions de la présente convention n'ont pas été respectées a le droit de soumettre un grief et, si nécessaire, il a droit à un redressement de salaire de la part de l'Employeur.

ARTICLE IX - PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS (suite)

9.03 A) De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

Première étape:

Le salarié, seul ou accompagné d'un délégué syndical, qui croit que la convention collective a été violée ou mal interprétée en ce qui le concerne doit, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'incident ayant donné matière à grief, soumettre sa plainte par écrit à son supérieur immédiat afin d'en arriver à un règlement rapide.

Deuxième étape:

Si le contremaître, le chef de service ou le gérant ne rend pas sa décision écrite dans les quarante-huit (48) heures suivantes ou si le salarié est insatisfait de la décision écrite de l'Employeur dont une copie sera remise au délégué et au salarié concernés, le grief sera soumis par l'entremise du délégué, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivants, au Directeur du service des ressources humaines, ou son remplaçant, ayant juridiction. Les deux parties se rencontrent pour tenter de résoudre le grief dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de réception par l'Employeur.

Lors des rencontres à la deuxième étape de la procédure de griefs, le ou les délégués du secteur d'opération concerné tel que décrit ci-bas, assistera(ont) à la rencontre:

- Entrepôt: le délégué de l'équipe de jour et le délégué de l'équipe de soir ou de nuit, s'il y a lieu.
- Transport: le délégué de l'équipe de jour et le délégué de l'équipe de soir.
- Bureau: le délégué du bureau.
- Libre-Service: le délégué des Libre-Service.

ARTICLE IX - PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS (suite)

Le représentant permanent de l'Union pourra être présent aux rencontres avec l'Employeur. Le salarié concerné pourra assister aux rencontres si sa présence est jugée nécessaire.

A défaut de décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre ou si l'Union n'est pas satisfaite de la décision écrite de l'Employeur dont copie sera remise au délégué, au salarié et à l'Union le grief est soumis à l'arbitrage selon la clause 10.01.

- 9.03 B) Dans les cas de suspensions, congédiements ou congédiements administratifs, le grief sera soumis directement à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'incident ayant donné matière à grief.

- 9.04 Le formulaire de grief précise le site ou le secteur de travail, la nature du grief, les principaux articles soi-disant violés ou mal interprétés et le règlement recherché.

Nonobstant ce qui est prévu ci-haut, une erreur technique dans la rédaction ou dans la présentation d'un grief n'entraînera pas l'annulation du grief.

- 9.05 Toutes les ententes agréées par écrit entre les parties sont finales et exécutoires par l'Employeur, l'Union et les salariés impliqués.

- 9.06 Un salarié ne subira aucune discrimination en raison de la soumission d'un grief.

- 9.07 A) Tout grief touchant les relations entre l'Union et l'Employeur à titre de signataires de la convention doit être réglé selon les dispositions de la procédure du traitement des griefs en commençant à la deuxième étape.

- B) Toute correspondance entre les parties aux présentes et relative aux griefs et arbitrages se fera au moyen de la poste certifiée ou recommandée ou par remise personnelle avec accusé de réception. L'estampillage de la date du bureau de poste servira de référence pour les délais.

ARTICLE IX - PROCEDURE DU TRAITEMENT DES GRIEFS (suite)

- 9.08 A) Aucune plainte, grief ou avertissement de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de plus de six (6) mois.
- B) Tout avertissement écrit ou tout avis de suspension sera retiré du dossier disciplinaire d'un salarié après douze (12) mois de la date de l'avertissement, ou de la fin de la suspension.
- C) Les avertissements écrits et/ou les avis de suspension retirés du dossier disciplinaire d'un salarié en vertu des dispositions ci-haut ne seront en aucun cas invoqués à l'arbitrage et ne devront pas être considérés par l'arbitre sous réserve ou autrement.
- 9.09 Les salariés concernés par la soumission d'un grief obtiendront le temps nécessaire sur place durant les heures de travail pour soumettre leurs griefs par écrit, le tout sujet aux dispositions de la clause 4.04 et du mémoire d'entente pour les Libre-Service.
- 9.10 Tout règlement monétaire découlant d'une entente entre les parties doit être effectué dans les dix (10) jours civils de l'entente, à défaut de quoi, ledit règlement monétaire devra alors inclure les intérêts encourus entre la onzième (11e) journée et le jour du paiement. Le taux d'intérêt sera celui prévu par la Loi.
- 9.11 L'Employeur, l'Union ou des salariés peuvent soumettre un grief collectif dans le cas de mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective impliquant directement et au même moment plusieurs personnes ou les parties contractantes en tant que telles.

ARTICLE X - ARBITRAGE

- 10.01 Si un grief n'est pas réglé à la dernière étape de la procédure du traitement des griefs, il pourra être déféré en arbitrage conformément aux dispositions du Code du travail dans les trente et un (31) jours suivant les délais prévus à 9.03 A).

ARTICLE X - ARBITRAGE (suite)

- 10.02 L'arbitre devra, dans la mesure du possible, entendre les témoignages des deux parties dans les plus brefs délais possible suivant sa nomination.
- 10.03 L'arbitre nommé se conformera aux dispositions de la présente convention. Il n'aura pas le droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.
- 10.04 A) Dans le cas de griefs relatifs à des mesures disciplinaires, l'arbitre a autorité pour maintenir, modifier ou annuler les mesures disciplinaires. Il a autorité de décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'Employeur.
- B) Dans le cas de congédiements administratifs, l'arbitre peut annuler ou maintenir le congédiement. Lorsque l'arbitre annule le congédiement, il a autorité de décider à quelle condition le salarié doit retourner au service de l'Employeur.
- 10.05 L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la dernière audition des parties.
- 10.06 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les parties.
- 10.07 Chacune des parties contractantes paiera la moitié des honoraires et frais de l'arbitre.
- 10.08 Les parties aux présentes conviennent que, dans les cas de griefs découlant de suspensions ou congédiements devant être soumis ultérieurement à l'arbitrage, l'Employeur et l'Union pourront avoir recours au SERVICE ACCELERE D'ARBITRAGE DES GRIEFS instauré par le Ministère du Travail du Québec. Il est entendu que l'Employeur et l'Union signeront conjointement les formulaires d'inscription exigés par le SERVICE ACCELERE D'ARBITRAGE DES GRIEFS.
- 10.09 Les limites de délais spécifiées aux articles IX et X peuvent être modifiées par entente mutuelle écrite entre les parties.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

11.01 A) La semaine normale de travail pour les salariés de l'entrepôt et du transport est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs ou en quatre (4) jours consécutifs du dimanche au vendredi selon les besoins de l'entreprise.

La semaine normale de travail pour les salariés du bureau est de trente-six (36) heures et est répartie en cinq (5) jours consécutifs du dimanche au vendredi selon les besoins de l'entreprise en respectant les horaires indiqués à l'Annexe "F".

B) Dans les établissements Libre-Service, les heures d'ouverture sont du lundi au samedi inclusivement. La semaine normale de travail est de quarante (40) heures répartie en cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi. Cependant, les salariés permanents pourront choisir de travailler le samedi au taux simple, s'ils le désirent, et l'Employeur complètera ses effectifs du samedi avec des salariés à temps partiel sans se limiter aux proportions prévues à l'article 25.11.

C) Les équipes et horaires de travail apparaissent à l'Annexe "F" de la présente convention, laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

11.02 A) L'Employeur se réserve le droit de déterminer le nombre de salariés affectés sur plusieurs horaires dans une équipe.

B) Advenant le cas où il y a modification des heures de travail des salariés à l'intérieur d'un horaire, l'Employeur affiche le changement à un endroit déterminé au plus tard le jeudi midi de la semaine précédant sa mise en vigueur. Le salarié impliqué sera avisé au plus tard une semaine avant la mise en vigueur du changement à moins de circonstances incontrôlables.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 11.02 C) 1) Si l'Employeur modifie la programmation des jours de travail d'un horaire à l'intérieur d'une même équipe, les postes de cet horaire qui sont affectés par ce changement devront être offerts par ancienneté sur le nouvel horaire aux salariés de l'équipe ou s'effectue le changement d'horaire.
- 2) Les salariés touchés par ce changement d'horaire pourront utiliser leur ancienneté pour déplacer tout autre salarié ayant moins d'ancienneté à l'intérieur du même secteur de travail.
- 3) Tout salarié touché par l'exercice des droits d'ancienneté d'un salarié continue l'exercice de déplacement prévu ci-haut.
- 4) A la fin du processus décrit ci-haut, s'il reste des postes à combler sur le nouvel horaire, l'Employeur assigne par ordre inverse d'ancienneté les salariés du secteur de travail.
- 11.03 Les heures de travail de tout horaire sont successives à l'exception de la période des repas qui est d'une (1) heure ou d'une demi-heure (30 minutes) selon l'horaire. Cependant, sur entente mutuelle des parties, la durée de la période de repas peut être modifiée selon la clause 1.03.
- 11.04 Tout salarié doit pointer sa carte de présence et ne doit pas quitter l'établissement avant l'heure normale fixée pour le départ. Cependant, l'Employeur accorde aux salariés une période de cinq (5) minutes immédiatement avant la fin de la journée normale de travail afin qu'ils puissent procéder à leurs soins de toilette et qu'ils puissent remiser leurs outils, s'il y a lieu.
- Aucun salarié ne doit en aucun cas pointer la carte d'un autre salarié.
- 11.05 Aux fins de la présente convention, les journées de la semaine de travail sont comptées d'horaire à horaire plutôt que de minuit à minuit.

ARTICLE XII - PAUSES

- 12.01 A) Une période de repos permettant aux salariés de s'absenter de son poste de travail quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de sa période de travail et quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa période de travail est accordée aux salariés sans retenue de salaire. Cette période de repos est programmée par l'Employeur. Il n'est pas permis à aucun salarié de quitter la propriété de l'Employeur au cours de ces périodes de repos lorsqu'il y a possibilité de se procurer des gâteaux et des eaux gazeuses dans l'établissement.
- B) Le salarié qui est affecté à un horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures a droit à dix (10) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, au cours de chaque semaine de travail.

12.02 Un salarié appelé à travailler deux heures (2) ou plus, immédiatement avant son programme normal de travail, se verra accorder une pause de quinze (15) minutes au tout début de son programme normal de travail.

Un salarié appelé à travailler deux heures (2) ou plus immédiatement après son programme normal de travail, se verra accorder une pause de quinze (15) minutes, soit les quinze (15) dernières minutes de son programme normal de travail.

Une pause additionnelle de quinze (15) minutes sera également accordée, ensuite à toutes les deux (2) heures supplémentaires travaillées.

ARTICLE XIII - SALAIRES

- 13.01 A) La classification des occupations et les échelles de salaire apparaissant aux annexes A, B, C et D de la présente convention, font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE XIII - SALAIRES (suite)13.01 B) 1. Entrepôt

- A) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 mars 1985, reçoit une augmentation telle que prévue à l'annexe "A".
- B) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 septembre 1985, recevra une augmentation telle que prévue à l'annexe "A".
- C) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 septembre 1986, recevra une augmentation telle que prévue à l'annexe "A".

2. Libre-Service

- A) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 mars 1985, reçoit une augmentation telle que prévue à l'annexe "B".
- B) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 septembre 1985, recevra une augmentation telle que prévue à l'annexe "B".
- C) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 septembre 1986, recevra une augmentation telle que prévue à l'annexe "B".

3. Bureau

- A) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 mars 1985, reçoit une augmentation telle que prévue à l'annexe "C".
- B) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 septembre 1985, recevra une augmentation telle que prévue à l'annexe "C".
- C) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 septembre 1986, recevra une augmentation telle que prévue à l'annexe "C".

ARTICLE XIII - SALAIRES (suite)

- 13.01 B) 4. Spécialistes d'opération
Spécialistes d'opération - recrutement
- A) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 mars 1985, reçoit une augmentation telle que prévue à l'annexe "D".
 - B) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 septembre 1985, recevra une augmentation telle que prévue à l'annexe "D".
 - C) Tout salarié permanent au service de l'Employeur au 11 septembre 1986, recevra une augmentation telle que prévue à l'annexe "D".
- 13.02 L'Employeur tient compte de l'expérience acquise par un nouveau salarié au service d'employeurs oeuvrant dans le même secteur économique et dans la même classification, dans l'application de l'échelle de salaire pour ce salarié.
- 13.03 Un salarié affecté temporairement par l'Employeur à une tâche inférieure reçoit son salaire normal.
- 13.04 Le salarié promu sera payé en fonction du niveau de l'échelle de sa nouvelle classification correspondant à son ancienneté. Par la suite, il continuera, s'il y a lieu, à progresser dans sa nouvelle échelle, à tous les trois (3) mois, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de sa classification. Cependant, il ne pourra toucher un salaire plus élevé que le maximum de sa nouvelle classification.
- 13.05 Tout salarié permanent qui travaille le dimanche dans le cadre de son programme normal de travail reçoit, à compter de la signature de la présente convention collective, trois dollars et quarante-cinq cents de l'heure (3,45\$) incluant la prime de soir, en plus de son salaire normal, pour toutes les heures travaillées avant 00 h 00 (minuit).

ARTICLE XIII - SALAIRES (suite)

13.06 A) La paie est distribuée tous les jeudis pour les salariés de l'équipe du jour et tous les mercredis pour les salariés des équipes de soir et de nuit, pour la semaine se terminant le samedi précédent. Si le jour de la distribution de la paie coïncide avec un jour férié, la distribution se fait le jour ouvrable précédent.

B) Sur le talon du chèque de salaire, l'Employeur doit inscrire les mentions suivantes:

Le nom de l'Employeur; les nom et prénoms du salarié; le numéro matricule du salarié; la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement; le nombre d'heures payées au taux normal; le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable; les primes, les déductions effectuées; le taux du salaire; le montant du salaire net et le montant cumulatif du salaire brut au 1er mai de chaque année.

13.07 Le montant des retenues syndicales apparaît sur les formulaires T4 et Relevé I.

13.08 A) S'il survient une erreur sur le chèque de paie d'un salarié qui aurait pour effet de priver le salarié de son revenu hebdomadaire normal, un autre chèque devra être émis dans la même semaine pour combler la différence.

B) L'Employeur convient de plus, de corriger au cours de la semaine suivante, toute erreur relativement au paiement du temps supplémentaire sur le chèque de salaire d'un salarié pour autant que le salarié ne soit pas la cause directe de cette erreur.

14.01 A) 1- LIBRE-SERVICE

Les heures supplémentaires en dehors de l'horaire normal d'un salarié seront distribuées selon les modalités et l'ordre suivant:

- Parmi les salariés permanents du même site de travail à l'intérieur de la même classe par ancienneté et par rotation.
- Parmi les salariés permanents du même site de travail à l'intérieur des autres classes par ancienneté et par rotation.
- Parmi les salariés à temps partiel sur place, par ordre d'ancienneté d'heures travaillées.
- Parmi les salariés à temps partiel disponibles qui ne sont pas au travail.

2- BUREAU

Dans le secteur bureau, les heures supplémentaires sont offertes au salarié qui occupe le poste requérant du temps supplémentaire et ensuite, par ancienneté, au salarié qualifié pour faire le travail. Pour les préposées à la saisie des données du service de l'informatique, les heures supplémentaires sont effectuées par ancienneté et par rotation.

B) ENTREPOT

Pour le secteur entrepôt, à compter du 1er janvier de chaque année de la présente convention collective et à tous les trois (3) mois, les heures supplémentaires effectuées et refusées par les salariés de l'entrepôt seront affichées.

Les heures supplémentaires, en dehors de l'horaire normal d'un salarié seront distribuées par ancienneté et par rotation selon l'ordre suivant:

1. Parmi les salariés sur place à l'intérieur d'une même classification dans une même équipe;
2. Parmi les salariés à l'intérieur d'une même classification des autres équipes qui ne sont pas sur place;
3. Parmi les salariés sur place dans une même équipe, dans toutes les classes;

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 14.01 B) 4. Parmi les salariés de toutes les classes qui ne sont pas sur place;
5. Parmi les salariés à temps partiel sur place, par ordre d'ancienneté d'heures travaillées;
6. Parmi les salariés à temps partiel, qui ne sont pas sur place, par ordre d'ancienneté d'heures travaillées.

NOTE:

1. Pour l'application des paragraphes 2. et 4., le temps supplémentaire requis devra être d'un minimum de trois (3) heures consécutives et sera attribué selon la procédure suivante:
2. Pour les lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis, les salariés intéressés à faire des heures supplémentaires en dehors de leur horaire normal de travail, devront déclarer leur disponibilité en inscrivant leur nom sur un avis affiché au tableau d'affichage le dernier mardi de chaque mois pour commencer le premier lundi du mois suivant, et effectif pour le mois au complet.
3. Cette liste ne s'applique pas pour les heures supplémentaires du vendredi, samedi et dimanche où il existe une liste distincte d'attribution des heures supplémentaires.
4. Pour les vendredis, à partir de 15 h 30, samedis et dimanches, toute la journée, les salariés intéressés à faire des heures supplémentaires en dehors de leur horaire normal de travail, devront déclarer leur disponibilité à l'exception des salariés de l'équipe de jour pour les vendredis à compter de 15 h 30 en inscrivant leur nom sur un avis affiché au tableau d'affichage à compter du mercredi de chaque semaine et dans lequel le salarié intéressé à faire des heures supplémentaires le vendredi, samedi et dimanche de cette semaine, pourra déclarer sa disponibilité.
5. La compilation des heures supplémentaires du vendredi, à partir de 15 h 30, du samedi et du dimanche toute la journée, apparaîtra sur une feuille distincte.
6. Une copie de ces listes complétées seront remises aux délégués syndicaux sur demande.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 14.01 C) Des réclamations au sujet de la distribution des heures supplémentaires dans une même classification ne pourront être faites qu'à la fin de chaque semestre. Le délégué pourra avoir accès régulièrement à la liste de rotation des heures supplémentaires.
- D) Il est entendu que les salariés qui effectuent des heures supplémentaires dans leur classification ne peuvent déplacer les salariés classifiés de cette même classification, de l'équipe où s'effectuent les heures supplémentaires.
- Si cette condition est remplie, ces mêmes salariés qui effectuent des heures supplémentaires dans leur classification ne pourront être déplacés par les salariés classifiés de cette même classification de l'équipe où s'effectuent les heures supplémentaires.
- De même, les salariés classifiés qui effectuent des heures supplémentaires dans leur classification ne peuvent être déplacés par des salariés non-classifiés de l'horaire où s'effectuent les heures supplémentaires.
- E) Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires dans une classification autre que la sienne et que la procédure pour l'attribution du temps supplémentaire n'a pas été suivie, le salarié de cette autre classification aura droit au paiement de ces heures supplémentaires qui ont été travaillées par ce salarié.
- F) Lorsqu'un salarié à temps partiel effectue des heures supplémentaires et que la procédure établie à 14.01 n'a pas été suivie, le salarié permanent lésé aura droit au paiement de toutes les heures supplémentaires qui ont été travaillées par le salarié à temps partiel.
- 14.02 Tout travail exécuté en sus des heures normales de travail quotidiennes ou en sus du total d'heures de la semaine normale de travail, sauf dans le cas de modifications des horaires normaux de travail, est rémunéré au taux normal majoré de moitié.

ARTICLE XIV - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 14.03 Le salarié appelé à effectuer des heures supplémentaires pour plus de trois (3) heures avant ou après sa journée normale de travail ou les deux, est rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées en sus de trois (3) heures supplémentaires au cours d'une période de 24 heures.
- 14.04 A) Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux double.
- B) Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux normal majoré de moitié, et au taux double après huit (8) heures de travail.
- C) Le salarié qui travaille sur l'horaire de quatre (4) jours de dix (10) heures et qui travaille en temps supplémentaire une cinquième et/ou une sixième journée, sera rémunéré au taux normal majoré de moitié pour les huit (8) premières heures et au taux double pour les heures subséquentes pour chaque journée.
- 14.05 Un salarié rappelé au travail en dehors de son horaire de travail reçoit le paiement d'au moins trois (3) heures au taux normal majoré de moitié, ou au taux double, selon le mode de paiement établi dans le présent article. Cependant, cette disposition ne s'applique pas si le rappel précède ou suit immédiatement l'horaire normal de travail.
- 14.06 Aucun salarié ayant exécuté des heures supplémentaires ne sera tenu de prendre congé pour compenser les heures supplémentaires pendant lesquelles il a travaillé.
- 14.07 Il est entendu que les heures supplémentaires sont facultatives et que les salariés ne seront pas pénalisés s'ils refusent d'effectuer des heures supplémentaires. Si aucun salarié n'est disponible pour effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur peut embaucher des salariés. Les dispositions particulières des salariés du transport relatives à cette clause sont prévues à l'Annexe "G".

ARTICLE XV - PRIMES ET BONIS

- 15.01 Les salariés travaillant sur les équipes régulières de soir ou de nuit reçoivent pour toutes les heures travaillées, une prime de soixante cinq cents (0,65\$) l'heure entre 15h30 et 24h00 (minuit) et une prime de quatre-vingt cents (0,80\$) l'heure entre 24h00 (minuit) et 07h00.

ARTICLE XV - PRIMES ET BONIS (suite)

- 15.02 Tout salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, doit exécuter plus d'une (1) heure de travail supplémentaire immédiatement avant ou après son horaire normal de travail, reçoit, une prime de trois dollars et cinquante cents (3,50\$) en plus de la rémunération se rapportant aux heures supplémentaires. Cette prime n'est payée qu'une seule fois au cours de la même journée de travail.
- 15.03 A) Un chef de groupe dans le secteur entrepôt et bureau est un salarié qui, dans l'exécution de sa fonction habituelle, se voit assigner par l'Employeur la responsabilité de la distribution et/ou du contrôle du travail d'un certain nombre d'autres salariés et qui continue d'assurer sa fonction de base.
- B) Un assistant-gérant, dans le secteur des Libre-Service, est un salarié qui, dans l'exécution de sa fonction habituelle, se voit assigner la responsabilité d'assister le gérant dans l'exécution de ses fonctions, de distribuer et/ou contrôler le travail d'un certain nombre de salariés et qui continue d'assurer sa fonction de base.
- C) Lorsqu'il est nécessaire de combler une fonction de chef de groupe et d'assistant-gérant, on accordera la préférence au point de vue de la tâche au salarié qui peut remplir la tâche selon les exigences normales de la fonction et qui possède le plus d'ancienneté.
- D) Pour agir comme chef de groupe ou comme assistant-gérant, le salarié reçoit quatre (4,00\$) dollars par jour en plus de son salaire normal.
- E) Advenant le cas où il n'y a pas d'assistant-gérant dans un Libre-Service, l'Employeur pourra désigner un salarié, si ce dernier le désire, pour être responsable des clefs de l'établissement et pour lesquels, il recevra une prime de dix dollars (10,00\$) par semaine.
- 15.04 Un salarié désigné par l'Employeur pour remplacer un contremaître dans l'entrepôt, un chef de service dans le bureau ou un gérant dans un Libre-Service, voit son salaire normal quotidien majoré de dix pour cent (10%) pour chaque jour où il remplace le contremaître, le chef de service ou le gérant.

ARTICLE XV - PRIMES ET BONIS (suite)

15.05 Un salarié qui travaille à une classification supérieure à la sienne pour plus d'une (1) heure au cours d'une journée normale de travail reçoit en fonction de son ancienneté le salaire de la classification supérieure pour toutes les heures travaillées ce jour-là.

Toutefois, un salarié ne doit jamais recevoir un taux de salaire supérieur au taux de salaire maximum de la classification où il remplace.

15.06 Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié et doivent être intégrées au calcul des heures supplémentaires, au calcul du paiement des vacances, des jours de maladie, des congés civils et des congés sociaux.

15.07 Un boni de Noël d'une (1) semaine de salaire au taux normal payé en fonction des salaires apparaissant aux annexes A, B, C et D sera payé à chaque salarié permanent, le deuxième jeudi de décembre pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie au 1er janvier et qu'il soit encore inscrit en date du paiement du boni. Le boni maximum sera le plus haut taux maximum de chaque année de la convention collective, soit cinq cent quatre vingt un dollars et dix neuf cents (581,19\$) pour 1985 et six cent treize dollars et seize cents (613,16\$) pour 1986.

15.08 Dans le cas des salariés permanents possédant moins d'un (1) an de service, un boni de Noël est payé selon les critères suivants:

- Neuf (9) mois de service au 15 décembre: trois-quarts (3/4) d'une semaine de salaire au taux normal tel que prescrit aux annexes A, B, C et D.
- Six (6) mois de service au 15 décembre: une demi-semaine (1/2) de salaire au taux normal tel que prescrit aux annexes A, B, C et D.
- Trois (3) mois de service au 15 décembre: un quart (1/4) d'une semaine de salaire au taux normal tel que prescrit aux annexe A, B, C et D.

ARTICLE XVI - VACANCES

- 16.01 A) L'Employeur accorde à ses salariés des vacances payées allouées selon les critères suivants: les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant:

<u>SERVICE CONTINU</u>	<u>VACANCES PAYEES</u>
- moins de douze mois	1 journée par mois de service payable à 4% du salaire total (maximum 10 jours ou 8 jours selon le cas)
- 1 an	2 semaines ou 4% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.
- 4 ans	3 semaines ou 6% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.
- 8 ans	4 semaines ou 8% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.
- 18 ans	5 semaines ou 10% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.

GAINS TOTAUX: Gains gagnés du 1er mai au 30 avril de l'année courante en excluant les journées de maladie monnayées et les bonis.

NOTE:

- 1) A compter du 1er mai 1986, les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant, vingt-cinq (25) ans de service continu auront droit aux vacances payées suivantes: 6 semaines ou 12% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.
- 2) A compter du 1er mai 1987, les salariés ayant à leur crédit au 30 avril courant, vingt-trois (23) ans de service continu auront droit aux vacances payées suivantes: 6 semaines ou 12% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.

ARTICLE XVI - VACANCES (suite)

16.01 B) 1) Tout salarié permanent ayant un (1) an de service continu au 30 avril courant aura droit au paiement d'un boni de vacances d'une (1) semaine de salaire tel que prescrit aux annexes A, B, C et D au moment de son départ pour sa première semaine de vacances.

2) A) Le salarié permanent qui devient salarié à temps partiel ou qui est effectivement mis à pied aura droit au boni de vacances au prorata des mois travaillés comme salarié permanent durant l'année de référence.

B) De même, le salarié à temps partiel qui devient salarié permanent durant l'année de référence aura droit au boni de vacances au prorata des mois travaillés comme salarié permanent durant l'année de référence.

C) Le paiement du boni de vacances spécifié en A et B sera effectué au 30 avril de chaque année en autant que les salariés visés par ce paiement soient à l'emploi de l'Employeur à cette date.

16.02 A) Le choix des périodes de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans chaque classification, dans un même horaire et/ou site de travail, et un même secteur de travail, à moins que l'Employeur ne ferme son établissement à une période donnée.

B) 1) Le nombre de salariés absents en même temps sera établi en tenant compte de la bonne marche des opérations et des besoins de l'entreprise.

Il est entendu que tous les salariés peuvent bénéficier des trois (3) semaines de vacances durant les périodes privilégiées de vacances qui s'établit à compter du 1er mai au samedi suivant la fête du travail, et du 15 décembre au 15 janvier. Cependant, aucun salarié ne pourra exiger plus de trois (3) semaines consécutives de vacances durant les périodes privilégiées de vacances.

ARTICLE XVI - VACANCES (suite)

- 16.02 B) 1) Il est entendu que les trois (3) premières semaines de vacances d'un salarié sont considérées comme le choix privilégié de vacances de ce salarié.

Le choix des semaines additionnelles se fera selon la même procédure, une fois le choix des trois (3) premières semaines complétées. La période de vacances s'étend du 1er mai au 30 avril.

- 2) Tous les salariés devront avoir reçu le formulaire de choix de vacances, prévu à l'Annexe "H", pour le 1er mars et devront le remettre à l'Employeur dûment complété au plus tard le 15 mars.
- C) La période de référence pour les vacances sera du 1er mai au 30 avril.
- D) Une copie de la programmation des vacances est remise au délégué syndical au plus tard le 30 mars. La programmation des vacances est affichée le 15 avril de l'année courante.
- E) Dans le secteur entrepôt, chaque délégué pourra être présent lors de la programmation des vacances de chaque salarié.
- 16.03 A) Un salarié absent pour cause de maladie ou accident au moment prévu pour le début de ses vacances pourra dès son retour s'entendre avec l'Employeur pour prévoir la période où il pourra reprendre les dites vacances.
- B) Il est entendu que les salariés qui n'ont pas fait le choix de leurs vacances le 15 mars selon la clause 16.02B, l'Employeur accordera aux salariés les semaines de vacances auxquelles ils ont droit durant la période de référence de vacances du 1er mai au 30 avril de l'année en cours. Le choix se fera seulement dans les semaines disponibles et non-choisies selon la clause 16.02A et B à la condition toutefois de ne pas affecter le choix des autres salariés qui ont choisi leurs vacances selon la clause 16.02B et les besoins des opérations. Le salarié avise l'Employeur du choix de ses vacances au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE XVI - VACANCES (suite)

- 16.04 Le salarié reçoit le montant auquel il a droit avant son départ pour les vacances.
- 16.05 Les vacances ne sont pas cumulatives.
- 16.06 Le salarié qui se marie a préséance pour le choix de ses vacances. Il doit cependant en informer l'Employeur au moment de la programmation de vacances.
- 16.07 Les salariés quittant le service de l'Employeur ou mis à pied ont droit au paiement du salaire de vacances qui leur est dû au moment de leur départ ou de leur mise à pied. Ce montant est calculé du 1er mai à la date de leur départ, ou de leur mise à pied, basé sur leurs années de service à ce moment-là, d'après quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%) ou douze pour cent (12%) de leurs gains, tel qu'applicable depuis le 1er mai chaque année.
- 16.08 Les salariés recevront leur semaine de boni de vacances en même temps que leur première semaine de vacances.

ARTICLE XVII - CONGES CIVILS

- 17.01 A) Les congés civils suivants sont payés en plus d'être chômeés:
- Jour de l'An
 - Lendemain du Jour de L'An
 - Lundi de Pâques
 - Fête de Dollard
 - Fête Nationale
 - Confédération (Fête du Canada)
 - Fête du Travail
 - Action de Grâces
 - Noël
 - Lendemain de Noël.
- B) Lorsqu'un congé civil coïncide avec un samedi ou un dimanche, il sera reporté au jour ouvrable suivant ou précédent, après entente entre les parties. Cette entente doit survenir au moins trente (30) jours civils avant ledit congé.
- C) Lorsqu'un congé civil coïncide avec un jour ouvrable ou non-ouvrable, à l'exception du paragraphe "B", il pourra être reporté à un autre jour, après entente entre les parties. Cette entente doit survenir au moins trente (30) jours civils avant ledit congé et pourra être différente selon le secteur de travail et les différents horaires.
- 17.02 Lorsqu'un (1) ou deux (2) congés surviennent pendant la période normale de vacances d'un salarié, celui-ci pourra bénéficier de ces congés de l'une ou l'autre façon suivante:
- A) Prendre ce ou ces congés en tout temps, après entente avec l'Employeur;
 - B) Etre payé pour ce ou ces congés.
- 17.03 A) Tout salarié a droit à un congé chômeé et payé le jour de son anniversaire de naissance. Dans le cas où le jour coïnciderait avec un samedi, un dimanche, un congé civil ou avec la période de vacances du salarié, ce congé serait remis au jour ouvrable qui précède ou suit, après entente mutuelle.

ARTICLE XVII - CONGES CIVILS (suite)

17.03 B) Pour les salariés qui travaillent sur l'horaire de cinq (5) jours de huit (8) heures du dimanche au jeudi, dans l'entrepôt, soit de seize (16) heures à minuit (00 h 00), ceux-ci pourront bénéficier du montant d'argent prévu à la clause 13.06 lors d'un congé civil si celui-ci coïncide avec un dimanche.

Cependant, ce salarié ne pourra pas bénéficier de ce montant lors du congé chômé et payé le jour de son anniversaire de naissance.

17.04 Tout salarié appelé à travailler l'un ou l'autre des jours de congés précités est rémunéré au taux double en sus du paiement du congé.

17.05 Lors d'une semaine où survient (surviennent) un (1) ou deux (2) congés, la semaine de travail est réduite d'un (1) ou deux (2) jours, selon le cas et la journée équivalant à dix (10) heures ou à huit (8) heures pour l'entrepôt et les Libre-Service ou à sept heures et demi (7 1/2) ou sept heures (7) ou six heures et demi (6 1/2) pour le bureau et ce, selon les horaires de travail prévus à l'Annexe "F" de la présente convention collective.

17.06 Pour avoir droit au paiement des jours de congé susmentionnés, le salarié doit avoir trente (30) jours travaillés de service et avoir travaillé avec la dernière équipe normale précédant immédiatement le congé et celle qui suit, à moins que ce ne soit à cause de maladie dont la preuve incombe au salarié ou encore avec permission obtenue d'avance de l'Employeur. Il est entendu que les suppléants ne travaillent pas lors de ces jours de congé à la place des salariés permanents disponibles.

ARTICLE XVIII - CONGES SOCIAUX

18.01 Tout salarié peut bénéficier d'un congé payé dans les cas suivants, pourvu que l'événement ci-après mentionné survienne lors de jours ouvrables seulement (à l'exception du premier paragraphe et du cinquième paragraphe).

ARTICLE XVIII - CONGES SOCIAUX (suite)

- 18.01
1. lors de son mariage: trois (3) jours ouvrables ou non;
 2. lors de la naissance de son enfant: la journée de la naissance ou le jour où le salarié va chercher sa femme à l'hôpital;
 3. lors de l'adoption d'un enfant: le jour de l'adoption;
 4. lors du mariage de son enfant: le jour de ce mariage;
 5. lors du décès de son conjoint ou d'un de ses enfants: cinq (5) jours ouvrables;
 6. lors du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours entre le décès et les funérailles inclusivement;
 7. lors du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, de son petit-fils, de sa petite-fille, du grand-père ou de la grand-mère du conjoint: le jour des funérailles.
- 18.02
- Le salarié qui doit s'éloigner à plus de deux cent cinquante kilomètres (250) de son domicile pour assister aux funérailles d'un parent décédé aura droit à un jour additionnel de congé payé, s'il s'agit d'un jour ouvrable. Il en sera de même dans le cas d'une adoption, s'il y a lieu.
- 18.03
- Lors d'élections fédérales, provinciales, municipales ou scolaires, l'Employeur détermine pour chaque salarié, ses heures d'absence, sans perte de salaire, selon la Loi.
- 18.04 1)
- Un salarié pourra obtenir un congé sans solde d'un (1) an au maximum aux fins de recyclage scolaire ou pour suivre des cours de formation reliés au domaine de son travail ou pour raisons personnelles. Ce salarié conclura une entente écrite avec l'Employeur et une copie de la lettre d'entente sera envoyée à l'Union et au délégué syndical. Le salarié devra fournir à l'Employeur une attestation scolaire à cet effet ou tout document à l'appui de sa demande.

ARTICLE XVIII - CONGES SOCIAUX (suite)

- 18.04 2) Ce permis d'absence pourra être autorisé pour autant que le salarié possède une année d'ancienneté ou 2080 heures travaillées au service de l'Employeur.
- 3) Pour les congés sans solde de plus de quatre (4) semaines ouvrables, l'Employeur tient compte de la durée du congé sans solde pour fins de calcul, au prorata des mois travaillés comme salarié durant l'année de référence pour les bonis, les vacances et les journées de maladie. Le plan d'assurance-groupe peut être conservé à la seule condition que le salarié défraie entièrement les primes. Aucune somme n'est versée dans le régime retraite et aucun congé social et civil n'est payable durant le congé sans solde.
- 4) A son retour au travail, le salarié réintégrera ses fonctions antérieures ou une fonction équivalente.

ARTICLE XIX - CONGE - MATERNITE

- 19.01 Toute salariée qui est enceinte se voit accorder un permis d'absence selon les lois en vigueur.
- 19.02 A son retour au travail, la salariée réintégrera le poste qu'elle occupait avant son départ et elle touchera le même taux de salaire qu'au moment de son départ en sus de toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait droit en vertu de l'application de la convention collective.
- 19.03 La salariée qui doit subir des examens médicaux prénataux pendant les heures de travail peut utiliser à cette fin, le(s) jour(s) de maladie à son crédit, s'il y a lieu.

ARTICLE XX - SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE ET INTEGRITE PHYSIQUE

- 20.01 A) L'Employeur et l'Union joindront leurs efforts pour maintenir un niveau normal de santé, de sécurité et d'intégrité physique sur les lieux de travail afin d'empêcher les accidents et les maladies industrielles.

L'Employeur convient qu'il est de sa responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements en vigueur du gouvernement du Québec en matière de santé et sécurité du travail. L'Union convient d'appuyer les démarches de l'Employeur dans ce sens.

- B) L'Employeur s'engage à former des comités selon la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail.
- C) L'Employeur et l'Union forment un comité de santé et sécurité composé de cinq (5) membres nommés par l'Employeur et de cinq (5) représentants des salariés désignés par l'Union.
- D) L'Employeur reconnaît les représentants des salariés au comité de santé et sécurité pour les équipes de travail décrites à l'Annexe I de la présente convention.

Un représentant doit être un salarié permanent possédant au moins un (1) an d'ancienneté et appartenant à l'équipe qu'il représente. Il est entendu que les représentants ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils traitent de santé et sécurité avec l'Employeur au sein de l'entreprise. L'Employeur convient que pour chaque représentant, un assistant soit désigné. Ces assistants ne pourront exercer la tâche de représentants qu'en l'absence de celui-ci et bénéficient des mêmes privilèges.

ARTICLE XX - SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE ET INTEGRITE PHYSIQUE
(suite)

- 20.01 E) Un représentant des salariés au comité de santé et sécurité peut obtenir des permis d'absences non-payés pour participer à des activités qui se rapportent à des fins de santé et sécurité, jusqu'à concurrence de douze (12) jours ouvrables par année.
- F) Le comité de santé et sécurité tient une réunion une (1) fois par mois si nécessaire pour étudier et discuter de nouvelles mesures de prévention pour ensuite pouvoir soumettre ses recommandations à l'Employeur.
- G) Les rencontres du comité de santé et sécurité auront lieu durant les heures normales de travail de jour.
- H) Les représentants du comité de santé et sécurité qui participent aux réunions du dit comité sont réputés être au travail. Si un représentant assiste à une réunion en dehors de ses heures normales de travail, il recevra son taux horaire régulier pour ces heures.
- I) Une copie de la formule RE1 remplie par le salarié accidenté sera remise aux représentants des salariés du comité de santé et sécurité.
- J) Une réunion spéciale du comité est convoquée à la demande d'un des co-présidents, et celle-ci doit se tenir aussitôt que possible.
- 20.02 L'Employeur convient d'équiper chaque établissement d'une trousse de premiers soins conforme au règlement #33, et de faire en sorte qu'il y ait autant que possible sur les lieux, des personnes habilitées à dispenser les premiers soins aux salariés blessés.

ARTICLE XX - SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE ET INTEGRITE PHYSIQUE
(suite)

20.03 L'Employeur convient de payer soixante-quinze pour cent (75%) de la prime du régime ci-bas décrit, une fois que le salarié permanent a complété une période de trois (3) mois de service, pour le régime d'assurance-groupe suivant, tel que décrit par le dépliant fourni par l'Employeur:

A) Assurance-vie:

Sans personne à charge: 1 fois le salaire
Avec personne à charge: 2 fois le salaire

B) Assurance-maladie:

Hospitalisation: 100% jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

Médicaments: 90%, avec franchise 25,00\$ par famille.

Soins médicaux: 100% sans franchise

C) Assurance-salaire:

L'assurance indemnité-salaire est de 80% du salaire brut de base. Cette indemnité s'applique à compter de la première (1ère) journée d'absence en cas d'accident ou à compter du sixième (6e) jour ouvrable en cas de maladie, le tout pour une période de quinze (15) semaines.

D) Assurance-invalidité à long terme:

L'Employeur contribue à cent pour cent (100%) du coût d'une assurance-invalidité à long terme selon les modalités suivantes: à compter du début de la seizième (16e) semaine d'absence-maladie et jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, le salarié a droit à soixante-dix pour cent (70%) de son salaire brut de base.

E) L'Employeur contribue à cent pour cent (100%) du coût d'une assurance pour soins dentaires tel que décrit par le dépliant fourni par l'Employeur.

Les bénéficiaires sont décrits à titre d'information: les polices maîtresses constituent les documents officiels.

ARTICLE XX - SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE ET INTEGRITE PHYSIQUE
(suite)

20.03 F) REGIME DE RETRAITE

Le régime de retraite et ses règlements actuellement en vigueur pour les salariés permanents sont maintenus jusqu'au 30 juin 1985. A cette date le régime de retraite sera modifié de la façon suivante:

1. SALARIES PARTICIPANTS AU REGIME AU 1ER JANVIER 1985.

- A) Les règlements du régime de retraite pour les salariés de l'Employeur s'appliqueront intégralement, sauf qu'à compter du 1er juillet 1985, les avantages quant au service futur seront de 22,00\$ par mois, par année de service créditée, avec ajustements nécessaires pour la période du 1er juillet 1985 au 31 décembre 1985.
- B) Les contributions des salariés seront nulles à compter du 1er juillet 1985.

2. SALARIES NOUVELLEMENT EMBAUCHES APRES ET/OU NE PARTICIPANT PAS AU REGIME AU 1er JANVIER 1985.

- A) Les avantages prévus aux paragraphes 1 A) et 1 B) s'appliqueront aux dits salariés à compter du 1er janvier 1986.
- B) Dès le 1er janvier 1986 tout salarié qui ne participait pas au régime sera couvert par ledit régime dès qu'il devieit admissible en vertu des règlements de celui-ci.

De plus, les nouvelles dispositions du régime seront distribuées aux salariés au moment de l'entrée en vigueur des modifications ou de leur adhésion.

- 20.03 G) L'Employeur fait parvenir une copie des dispositions des régimes d'assurance-groupe et de retraite à l'Union dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

ARTICLE XX - SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE ET INTEGRITE PHYSIQUE
(suite)

- 20.04 A) Si un salarié est temporairement incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre le poste qu'il occupait avant sa maladie ou son accident.
- B) Les vacances, les journées de maladie et le paiement du ou des bonis d'un salarié ne seront pas affectés par des absences de maladie et/ou, accident de moins d'un (1) an dans la période du 1er mai ou 30 avril de l'année courante.
- 20.05 A) Il est convenu que tout salarié victime d'un accident de travail est rémunéré entièrement pour la journée de l'accident et ce, sans réduire ses crédits de journées de maladie.
- B) De plus, l'Employeur doit payer au travailleur accidenté l'indemnité prévue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (C.S.S.T.) jusqu'à concurrence des premiers cinq (5) jours programmés suivant un accident survenu au travail. Ce paiement n'a pas pour effet d'affecter les jours de maladie.

L'Employeur remet à tout salarié qui en fait la demande une formule d'accident de travail et il doit remplir les informations qui lui sont demandées sur une telle formule avant de la remettre au salarié.

Si dans les deux (2) semaines suivant un accident de travail non contesté par l'Employeur, un salarié permanent ne reçoit pas son chèque de la C.S.S.T. en raison de délais administratifs, l'Employeur convient de lui avancer un montant équivalent aux prestations hebdomadaires qu'il recevrait de la C.S.S.T. et ce pour une période maximale de deux (2) semaines.

Toutefois, le salarié devra avoir soumis tous les documents requis à l'appui de sa réclamation et il devra de plus signer les formules à l'effet qu'il s'engage à rembourser l'Employeur de tous les montants reçus aussitôt que le remboursement sera effectué par la C.S.S.T.

ARTICLE XX - SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE ET INTEGRITE PHYSIQUE
(suite)

- 20.06 A) L'Employeur se réserve le droit de demander à un salarié de subir un examen médical à n'importe quel moment pendant les heures normales de travail. L'examen sera fait aux frais de l'Employeur par le médecin qu'il aura désigné. Il est entendu que le salarié ne subira aucune perte de salaire. S'il s'agit d'un nouveau salarié, l'examen médical n'aura pas lieu pendant les heures normales de travail.
- B) L'Employeur convient de rembourser au salarié les frais de déplacement selon les montants prévus à la clause 26.03 et les frais de stationnement.
- 20.07 A) Lorsqu'un salarié aura subi un accident de travail et que la Commission de la santé et de la sécurité au travail le juge médicalement incapable d'accomplir ses fonctions habituelles de façon permanente, le salarié pourra utiliser son ancienneté pour déplacer un salarié possédant moins d'ancienneté à la sienne en autant qu'il possède la compétence, la capacité et les qualifications pour faire le travail et selon l'ordre suivant:
- d'abord dans son secteur de travail
 - ensuite dans les autres secteurs de travail
- B) Le salarié déplacé par un salarié qui utilise le privilège prévu en A), pourra utiliser son ancienneté pour déplacer un autre salarié selon les dispositions de la clause 6.07
- C) Le privilège prévu en A ne pourra être utilisé qu'une seule fois à moins d'entente mutuelle.
- D) L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer pour discuter des moyens et de la mise en place des mécanismes nécessaires pour résoudre le problème des salariés contraints de changer de travail suite à une décision médicale.
- E) L'Union et l'Employeur pourront faire toute entente particulière relativement au reclassement possible d'un salarié impliqué dans cette situation.

ARTICLE XX - SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE ET INTEGRITE PHYSIQUE
(suite)

20.08 L'Employeur s'engage à respecter les adhésions consenties par ses salariés à la Caisse d'Economie des TROIS C et à déduire à la source les sommes que les salariés ont convenu d'y verser. De plus, L'Employeur s'engage à remettre les sommes ainsi déduites à la Caisse d'Economie des TROIS C selon les modalités établies par la Caisse d'Economie des TROIS C.

ARTICLE XXI - JOURS DE MALADIE

21.01 A) A compter du début de chaque année de convention, tout salarié permanent a droit à des journées de maladie cumulatives à raison du taux normal de salaire du salarié pour chaque année de convention selon la programmation suivante:

- après trois (3) mois de service continu: 1 jour
- après six (6) mois de service continu: 2 jours
- après neuf (9) mois de service continu: 3 jours
- après un (1) an de service continu: 4 jours
- après deux (2) ans de service continu: 5 jours
- après trois (3) ans de service continu: 6 jours
- après quatre (4) ans de service continu: 7 jours
- après cinq (5) ans de service continu: 8 jours
- après six (6) ans de service continu: 9 jours
- après sept (7) ans de service continu: 10 jours
- après huit (8) ans de service continu: 11 jours
- après neuf (9) ans de service continu: 12 jours

B) Aux fins de paiement, les jours de maladie sont convertis en heures de crédit et calculés à raison de la journée normale de travail de chacun des salariés en fonction des horaires de travail à l'Annexe "F".

ARTICLE XXI - JOURS DE MALADIE

- 21.02 A) Le bénéfice décrit à 21.01 A) s'applique aux salariés absents du travail pour cause de maladie. Il ne saurait, en aucun cas, être utilisé pour d'autres fins à l'exception de la clause 19.03.
- B) Pour avoir droit à ce paiement, le salarié doit avertir son contremaître, ou en son absence, son supérieur immédiat avant l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail ou au plus tard deux (2) heures après l'heure à laquelle il est programmé pour commencer son travail.
- C) Si un salarié n'utilise pas le maximum des jours de maladie ci-haut mentionné au cours de chaque année de la convention collective, ou est mis à pied durant cette même année, la portion non utilisée de ses jours de maladie accumulés lui sera payée à la fin de chaque année de convention collective.
- 21.03 Un salarié qui a plus de trois (3) mois de service continu et qui quitte l'Employeur, recevra à son taux de salaire, les journées de maladie non utilisées et non payées qui restent à son crédit. Les journées de maladie se cumulent à raison de 1/12 du crédit du salarié par mois jusqu'à concurrence du maximum annuel auquel le salarié a droit.
- 21.04 L'indemnité est versée à compter de la première journée d'absence.

ARTICLE XXI - JOURS DE MALADIE (suite)

- 21.05 Les salariés qui comptent douze (12) mois de service continu et qui n'ont pas droit à l'équivalent d'une (1) semaine complète de travail en crédits cumulatifs, ont droit d'utiliser la différence de jours pourvu qu'ils soumettent à l'Employeur la preuve de leur maladie.
- 21.06 Advenant qu'un salarié, dans un établissement Libre-Service, s'absente de son travail suite à une décision médicale relative à un vol à main armée perpétré dans un établissement Libre-Service, l'Employeur compensera la perte de temps ou les journées de maladie correspondant à la période de carence justifiant l'utilisation de l'assurance-salaire prévue au régime d'assurance collective.

ARTICLE XXII - FONCTION DE JURE, TMOIN

- 22.01 Un salarié appelé à agir comme juré reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour toute la durée de son service comme juré.
- 22.02 Un salarié appelé à agir comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi, reçoit la différence entre son salaire normal et ses honoraires de juré pour les jours d'attente.
- 22.03 Dans le cas où un salarié appelé à agir comme juré n'est pas choisi, il doit fournir la preuve que le temps perdu a été strictement causé par son devoir d'être présent par ordre des autorités qui gouvernent tout citoyen en cette matière.

ARTICLE XXII - FONCTION DE JURE, TEMOIN (suite)

- 22.04 Dans le cas où l'Employeur est impliqué dans une cause devant une cour de justice et qu'il requiert qu'un salarié comparaisse comme témoin, ce dernier reçoit son salaire normal pour toutes les heures perdues à cause de ce service.
- 22.05 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans une cause autre que la sienne et qui n'implique pas l'Union, recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Le salarié devra remettre à l'Employeur un certificat de service d'un officier de la Cour avant de recevoir tout paiement prescrit par cette clause.

ARTICLE XXIII - UNIFORMES

- 23.01 L'Employeur convient de fournir à ses salariés les serviettes, uniformes et vêtements protecteurs exigés par ses règlements et de payer le nettoyage de ces articles
- 23.02 Le port de souliers de sécurité est obligatoire en tout temps pour les salariés de l'entrepôt et des Libre-Service.
- Au début de chaque année de convention collective, l'Employeur paie un montant maximum de quarante dollars (40,00\$) à chaque salarié permanent de ces secteurs de travail. Les souliers de sécurité devront être munis de capuchon d'acier aux extrémités.
- 23.03 Les salariés affectés régulièrement dans le cadre de leurs fonctions normales dans le réfrigérateur devront être vêtus de vêtements protecteurs contre le froid et ces vêtements seront fournis aux frais de l'Employeur.
- 23.04 Vestes thermales:
- L'Employeur convient de déterminer le nombre de vestes thermales requises pour chacune des unités de Libre-Service de même que pour les salariés affectés aux quais de réception et expédition. Le nombre de vestes thermales variera selon le nombre de salariés susceptibles d'utiliser ces vestes simultanément.

ARTICLE XXIV - SALLE DE REPOS ET DE REPAS

- 24.01 L'Employeur maintient les salles de repos et de repas existantes dans des conditions hygiéniques tenant compte des limites physiques de ses établissements. Les salariés collaborent à maintenir ces salles dans des conditions de propreté normale.
- 24.02 L'Employeur convient, d'aménager un espace de repos pour ses salariés dans chaque établissement Libre-Service afin de leur permettre de prendre leurs pauses-café et leurs repas. Les salariés collaborent à maintenir ces salles dans des conditions de propreté normale.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Un salarié à temps partiel ne sera pas utilisé de façon à brimer les droits d'un salarié permanent, le tout en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

- 25.01 A) Un salarié à temps partiel se définit comme un salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille quarante (40) heures ou moins par semaine dans l'entrepôt et les Libre-Service et trente-six (36) ou moins dans le bureau, selon les heures de travail disponibles.
- B) Un salarié temporaire se définit comme un salarié appelé à travailler pour une période de temps limitée pendant la période privilégiée des vacances et qui fournit une ou des semaines normales de travail de quarante (40) heures ou moins dans l'entrepôt et les Libre-Service et de trente-six (36) heures ou moins dans le bureau.
- C) Les salariés à temps partiel auront priorité sur les salariés temporaires pour effectuer les heures disponibles.
- 25.02 A) L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux.
- B) L'ancienneté des salariés à temps partiel se calcule et se cumule en terme d'heures travaillées.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET
DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

25.03 Il est convenu que la période de probation des salariés à temps partiel est de trois cent vingt (320) heures travaillées pour l'entrepôt et les Libre-Service et de trois cents (300) heures travaillées pour le bureau. Durant cette période, lesdits salariés peuvent être renvoyés par l'Employeur sans avis ni recours.

25.04 Tout salarié à temps partiel perd son emploi et ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:

- A) départ volontaire;
- B) congédiement pour juste cause;
- C) Lors d'une mise à pied excédant une période égale à son ancienneté, maximum de six (6) mois pour les salariés de l'entrepôt et du bureau et un maximum de douze (12) mois pour les salariés des Libre-Service;
- D) une absence non justifiée de plus de trois (3) jours sans une permission écrite de l'Employeur;
- E) un salarié mis à pied qui ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables d'un avis de rappel, après avoir été rappelé par lettre envoyée par poste certifiée ou recommandée et dont copie a été transmise à l'Union.
- F)1° Un salarié à temps partiel qui se rend disponible et qui refuse des appels au travail plus de cinq (5) fois à l'intérieur de quatre (4) semaines consécutives de travail est réputé avoir quitté son emploi volontairement, à moins que ce soit à cause de maladie ou accident dont la preuve lui incombe.
- 2° Un salarié à temps partiel non-disponible pendant huit (8) semaines consécutives de travail est réputé avoir quitté son emploi volontairement à moins que ce soit à cause de maladie ou accident dont la preuve lui incombe ou à cause de congé sans solde tel que prévu à 18.04.

Aux fins d'interprétation de la présente clause, un salarié à temps partiel mis à pied ou un salarié permanent mis à pied qui a fait son choix en vertu de la clause 6.07-4 n'est pas considéré non-disponible.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET
DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

- 25.05 A) Les salariés à temps partiel ont priorité par ordre d'ancienneté d'heures travaillées accumulées sur tout nouveau salarié, pour l'obtention d'un poste permanent en autant qu'ils satisfassent aux exigences du poste sollicité conformément à la procédure prévue à 7.01 et 7.02.
- B) Lorsque deux (2) ou plusieurs salariés à temps partiel deviennent salariés permanents en même temps, l'ordre d'ancienneté sera établie selon le nombre d'heures travaillées à cette date comme salariés à temps partiel.

Le salarié à temps partiel ayant le plus grand nombre d'heures travaillées sera le plus ancien et ainsi de suite.

Leur date respective d'ancienneté sera immédiatement établie d'une manière progressive.

- 25.06 Le salarié à temps partiel qui devient permanent et qui n'a pas terminé sa période de probation, n'a qu'à la terminer et son ancienneté comme salarié permanent aura effet rétroactivement au moment où il est devenu permanent.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET
DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

- 25.07 A) Les salaires des salariés temporaires apparaissent aux annexes A, B, C et D. Les classifications des occupations et les échelles de salaire des salariés à temps partiel apparaissent aux annexes A(1) et B(1) et C(1) et leur progression salariale se fait en équivalence d'heures travaillées.
- B) Le taux horaire des salariés à temps partiel est déterminé selon le prorata de salaire des salariés permanents et selon les échelles indiquées aux annexes A(1) et B(1) et C(1).
- C) Un salarié à temps partiel promu salarié permanent sera payé en fonction de son salaire horaire actuel multiplié par quarante (40) heures pour l'entrepôt, le transport et les Libre-Service ou trente-six (36) heures dans le bureau et son ancienneté pour fins de calcul du salaire hebdomadaire sera équivalente en mois, selon le nombre d'heures cumulées au moment de la promotion.

Si son nouveau taux de salaire n'est pas le taux maximum pour cette classification, il continue à progresser dans l'échelle jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de salaire maximum.

- D) Le salarié permanent en mise à pied qui travaille comme salarié à temps partiel touchera le salaire de salarié permanent de sa nouvelle classification au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans sa nouvelle échelle jusqu'à ce qu'il atteigne son maximum.

Son ancienneté de salarié à temps partiel sera établie en heures travaillées en multipliant le nombre de semaines comme salarié permanent multiplié par quarante (40) heures dans l'entrepôt, le transport et les Libre-Service ou par trente-six (36) heures dans le bureau et y ajoutant toutes les heures travaillées en temps supplémentaires. De plus, toutes les heures travaillées comme salarié à temps partiel depuis la date de son embauche seront incluses dans son ancienneté.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET
DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

25.08 Les articles et clauses de la convention collective ne s'appliquent pas aux salariés temporaires sauf ce qui suit:

- congés statutaires payés selon la loi;
- autres bénéfices prévus par la loi (tels qu'assurance-chômage et régime de rente);
- paiement du temps supplémentaire, tel que prévu à 25.10;
- primes de soir et de nuit suivant les dispositions de la convention collective;
- pause-café et période de repas suivant les dispositions de la convention collective;
- vacances, suivant les dispositions de la loi.

Le salarié temporaire peut faire un grief s'il y a lieu, sur les points plus haut, sauf dans les cas de congédiement et de mise à pied.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET DES
SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

25.09 Les articles et clauses énumérés ci-après s'appliquent aux salariés à temps partiel:

- Interprétation des termes
- But général de la convention
- Article 1 Au complet
- Article II Au complet
- Article III Au complet
- Article IV Au complet
- Article V Au complet
- Clauses 6.05, 6.20.2, 6.20 (NOTE)
- Clauses 7.01, 7.02, 7.03
- Article VIII Au complet
- Article IX Au complet
- Article X Au complet
- Clauses 11.03, 11.04, 11.05
- Article XII Au complet
- Clauses 13.04, 13.07, 13.08, 13.09
- Clauses 14.01 A-1, 14.01 B-5 et 6, 14.01 B NOTES # 5 et #6, 14.06, 14.07.
- Clauses 15.01, 15.02, 15.05
- Clauses 17.04, 17.05
- Clauses 18,03, 18.04
- Article XIX Au complet
- Clauses 20.01, 20.02, 20.04 A), 20.05, 20.06, 20.08
- Clauses 22.01, 22.02, 22.03, 22.04
- Clauses 23.03, 23.04
- Article XXIV Au complet
- Article XXV Au complet
- Article XXVII Au complet
- Article XXVIII Au complet
- Article XXX Au complet
- Annexes A(1), B(1), C(1), E, F, G-b, J, K.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

- 25.10 A) Les salariés temporaires et à temps partiel qui travaillent dans une même semaine, plus de quarante (40) heures dans l'entrepôt et les Libre-Service ou trente-six (36) heures dans le bureau ou qui travaillent dans une même journée, plus de dix (10) huit (8) ou sept heures et demie (7 1/2) selon le cas, ou selon les horaires stipulés à l'Annexe "F", seront rémunérés au taux normal majoré de moitié pour toutes les heures supplémentaires si l'Employeur a offert le temps supplémentaire à ses salariés permanents et que ceux-ci ne sont pas disponibles en nombre suffisant, l'Employeur peut utiliser des salariés à temps partiel à son emploi sans se limiter aux proportions prévues à l'article 25.11.
- B) Les salariés à temps partiel dans le secteur Libre-Service pourront choisir, s'ils le désirent, de travailler le samedi à taux simple et ce nonobstant ce qui est prévu en A.

25.11 Secteur d'opération entrepôt

- A) Un salarié à temps partiel est un salarié appelé à travailler lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement en raison de maladie, accident, absence autorisée, vacances, accident de travail ou toute autre raison prévue à la présente convention.

L'Employeur se réserve le droit d'effectuer les remplacements à son gré, le nombre de salariés à temps partiel utilisés dans une même journée sera à la discrétion de l'Employeur.

L'équipe du dimanche soir devra compter un minimum de trente (30) salariés permanents. Cependant, l'Employeur se servira de salariés à temps partiel pour compléter les effectifs nécessaires à la production. Ainsi pour le dimanche soir seulement, les heures effectuées par des salariés à temps partiel pour rencontrer les besoins de la production n'affecteront pas les heures de remplacement d'absences prévues ci-haut.

En aucun temps, le nombre d'heures travaillées par l'ensemble des salariés à temps partiel (excluant les heures travaillées du dimanche) n'excèdera le nombre d'heures d'absence des salariés permanents et ce sur une base hebdomadaire.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

25.11 Secteur d'opération entrepôt (suite)

NOTE:

Au sens de cette clause, salariés permanents de l'entrepôt excluent tous les chauffeurs et les camionneurs.

Toutes les heures utilisées en excès du nombre permis seront remboursées au taux du temps supplémentaire aux salariés qui auraient dû normalement travailler en temps supplémentaire.

25.11 Secteur d'opération bureau

- B) Un salarié à temps partiel est un salarié appelé à travailler lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement en raison de maladie, accident, absence autorisée, vacances, accident de travail ou toute autre raison prévue à la présente convention.

L'Employeur se réserve le droit d'effectuer les remplacements à son gré, le nombre de salariés à temps partiel utilisés dans une même journée le sera à la discrétion de l'Employeur.

De plus, l'Employeur se réserve le droit d'utiliser jusqu'à cinq pour cent (5%) du nombre total de salariés permanents du bureau ce, à chaque semaine, et sans affecter les heures de remplacement d'absences prévus ci-haut.

Aux fins d'interprétation du pourcentage prévu ci-haut les parties conviennent que tout nombre se terminant par 0.50 et plus sera arrondi à l'entier supérieur.

Exemple: Si cinquante-huit (58) salariés permanents dans la semaine multipliés (x) par cinq pour cent (5%): trois (3) salariés à temps partiel dans le bureau.

A l'exception du cinq pourcent (5%) prévu ci-haut, en aucun temps le nombre d'heures travaillées par l'ensemble des salariés à temps partiel n'excèdera le nombre d'heures régulières d'absence de salariés permanents sur une base hebdomadaire.

Toutes les heures utilisées en excès du nombre permis seront remboursées au taux du temps supplémentaire aux salariés qui auraient dû normalement travailler en temps supplémentaire.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET
DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

25.11 C) Secteur d'opération Libre-Service

Un salarié à temps partiel est un salarié appelé à travailler lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement en raison de maladie, accident, absence autorisée, vacances, accident de travail ou toute autre raison prévue à la présente convention.

L'Employeur a droit d'utiliser les salariés à temps partiel jusqu'à un maximum de vingt quatre (24) heures par semaine par site de travail. De plus l'Employeur peut avoir recours aux services de salariés à temps partiel pour remplacer les heures régulières des salariés permanents absents de ce même site de travail, ce sans réduire le nombre d'heures prévues ci-haut.

Un salarié à temps partiel qui remplace un salarié permanent dans un Libre-Service conserve l'horaire de celui qu'il remplace durant la période de remplacement.

A l'exception des vingt-quatre (24) heures permises, en aucun temps le nombre d'heures régulières travaillées par l'ensemble des salariés à temps partiel de chaque site de travail n'excédera le nombre d'heures régulières d'absence de salariés permanents de ce même site de travail sur une base hebdomadaire.

Toutes les heures utilisées en excès du nombre permis seront remboursées au taux du temps supplémentaire aux salariés qui auraient dû normalement travailler en temps supplémentaire.

- D) Le rapport des heures travaillées par les salariés à temps partiel en remplacement des heures d'absence des salariés permanents sera remis à chaque semaine aux délégués syndicaux de chaque secteur d'opération concerné.

Chaque site de travail, dans le rapport du secteur d'opération Libre-Service, sera distinct l'un de l'autre.

- E) Une liste d'ancienneté des salariés à temps partiel en heures accumulées sera remise aux délégués syndicaux sur demande.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET
DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

25.12 Les salariés à temps partiel ont droit à des vacances payées selon les modalités de la Loi 126.

25.13 A) La programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel de l'entrepôt se feront par ancienneté de façon suivante:

1) L'Employeur affichera au tableau d'affichage le formulaire "Cédule de disponibilité des salariés à temps partiel" (voir annexe J) pour connaître la disponibilité des salariés onze (11) jours précédant la semaine de travail prévue, soit le mercredi:

a) Pour les salariés à temps partiel qui sont disponibles pour moins de quarante (40) heures dans une semaine, ces derniers doivent inscrire un "X" à la case de disponibilité, par jour, par horaires de travail désirés et signer le formulaire;

b) Pour les salariés à temps partiel qui sont disponibles pour quarante (40) heures dans une semaine, ils doivent inscrire leurs choix par horaire, par ordre de priorité suivant les horaires, dans la case "Ordre de préférence d'horaire" prévue à cet effet et signer le formulaire.

2) Selon l'affichage de la cédule prévue en 1) l'Employeur convient de distribuer et de programmer les horaires de travail, par ancienneté selon la disponibilité des salariés à temps partiel et ce, de la façon suivante:

a) Pour les horaires de travail programmés à l'avance, l'Employeur convient d'utiliser le formulaire "Cédule de programmation des salariés à temps partiel" (voir annexe K). Les horaires de travail seront répartis entre les salariés à temps partiel ayant inscrit leur disponibilité sur le formulaire "Cédule de disponibilité des salariés à temps partiel". La cédule de programmation des salariés à temps partiel sera affichée quatre (4) jours, avant la semaine de travail prévue, soit le mercredi.

b) Pour les horaires de travail cédulés dans une semaine de travail, en dehors de la cédule de programmation prévue en 2a., les horaires de travail seront répartis par ancienneté parmi les salariés ayant inscrit leur disponibilité sur le formulaire prévu à cet effet en 1).

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET
DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

25.13 A)2)b)
(suite)

La répartition des horaires de travail se fera par appels téléphoniques. Les heures d'appels téléphoniques seront les suivantes:

- a) du lundi au vendredi, de 06h00 à 08h00
de 13h00 à 16h30
- b) le samedi, de 07h00 à 09h00
- c) le dimanche, de 15h00 à 18h30

- c) Advenant une modification de la cédule de programmation dans une semaine de travail prévue en 2a, ou de la cédule prévue en 2b, l'Employeur convient d'aviser le salarié cédulé de toute modification dans un délai minimum de douze (12) heures. Advenant l'impossibilité de respecter ce délai, le salarié sera assuré de travailler au moins trois (3) heures selon sa programmation.

Cependant, l'Employeur convient de respecter les horaires de travail cédulés selon les modalités prévues en 2b., sur appel téléphonique.

- B) 1) Le salarié permanent en mise à pied qui est en droit de rappel et qui travaille comme salarié à temps partiel dans le secteur des Libre-Service devra déclarer à tous les mois sur un formulaire prévu à cette fin, sa disponibilité en fonction des jours de travail et des heures quotidiennes disponibles ainsi que le choix du ou des sites de travail qu'il désire.
- 2) L'Employeur utilisera ce formulaire pour distribuer les heures de travail disponibles par ancienneté dans chaque site de travail, selon les modalités ci-haut mentionnées. La programmation des heures de travail se fera tous les vendredis pour la semaine suivante.
- 3) Cette programmation et cette distribution des heures de travail sera utilisée uniquement à l'intérieur de la semaine normale de travail, soit tout particulièrement du lundi au vendredi.
- 4) Une fois le formulaire complété en 1, l'Employeur en remet une copie au délégué des Libre-Service.
- C) Durant sa période de rappel, le salarié permanent en mise à pied par suite d'un manque de travail a préséance par ordre d'ancienneté d'heures travaillées sur les salariés à temps partiel pour effectuer les heures disponibles.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS TEMPORAIRES ET DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL (suite)

- 25.13 D) 1) L'Employeur convient d'afficher la "Cédule de programmation des salariés à temps partiel" complétée à la fin de chaque semaine de travail et sur laquelle apparaîtront tous les salariés à temps partiel ayant travaillé pendant la semaine, le nombre total d'heures d'absence de l'entrepôt et le nombre total des heures travaillées des salariés à temps partiel.
- 2) Une copie des cédules sera remise aux délégués syndicaux de l'équipe de jour et de l'équipe de soir à chaque semaine.

25.14 Un boni de Noël sera payé, le deuxième jeudi de décembre, à chaque salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation au 1er décembre de l'année en cours, pourvu que son nom soit inscrit sur la liste de paie au 1er décembre de l'année en cours. Ce boni est équivalent à deux pour cent (2%) du salaire total gagné entre le 1er décembre de l'année précédente et le 1er décembre de l'année en cours.

25.15 A) Les salariés à temps partiel ont droit aux congés chômés et payés suivants:

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Lundi de Pâques
- Fête de Dollard
- Fête Nationale
- Confédération (Fête du Canada)
- Fête du travail
- Action de Grâces
- Noël
- Lendemain de Noël

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

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

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

- B) Pour avoir droit au paiement des jours de congé sus-mentionnés, le salarié doit avoir trois cent vingt (320) heures travaillées de service pour l'entrepôt et les Libre-Service et trois cents (300) heures travaillées pour le bureau, et avoir travaillé la dernière journée normale programmée de l'horaire précédant immédiatement le congé et celle qui suit, à moins que ce ne soit à cause de maladie dont la preuve incombe au salarié ou encore avec permission obtenue d'avance de l'Employeur ou s'il n'est pas programmé.
- 25.16 Le port des souliers de sécurité est obligatoire en tout temps pour tous les salariés à temps partiel et les salariés temporaires de l'entrepôt et des Libre-Service.
- L'article 23.02 s'applique à ces salariés lorsqu'ils deviennent permanents. Dans le cas des salariés à temps partiel qui ont complété leur période de probation, l'Employeur paye au début de chaque année de convention, un montant maximum de quarante dollars (40,00\$) à chaque salarié à temps partiel de l'entrepôt et des Libre-Service. Les souliers de sécurité devront être munis de capuchon d'acier aux extrémités.
- 25.17 L'Employeur et le Syndicat s'engagent, durant la présente convention, à réévaluer, à la demande de l'une des parties, le résultat de l'application de la formule de l'utilisation des salariés à temps partiel.
- 25.18 Les primes sont considérées comme faisant partie du salaire normal d'un salarié. Elles doivent être intégrées au calcul des heures supplémentaires.
- 25.19 Lorsqu'un salarié à temps partiel est appelé et se rapporte au travail, l'Employeur devra lui assurer un minimum de trois (3) heures de salaire ou de travail, en autant qu'il soit disponible pour les trois (3) heures.

ARTICLE XXV - CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES TEMPORAIRES ET DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (suite)

- 25.20 Un salarié à temps partiel, ayant terminé sa période de probation, absent pour plus de quinze (15) jours ouvrables suite à un accident de travail maintiendra le rang d'ancienneté qu'il détenait avant son accident. Ainsi la différence entre le nombre d'heures travaillées créditées au dit salarié par rapport à celui qui le suit sur la liste d'ancienneté demeurera inchangée.
- 25.21 Le taux de salaire d'un salarié à temps partiel appelé à travailler à une classification supérieure à la classe de base sera le taux correspondant au salaire d'un salarié permanent divisé par le nombre d'heures de la semaine normale de travail, le tout selon l'échelon correspondant à son ancienneté en heures travaillées.

ARTICLE XXVI - CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DES SPECIALISTES D'OPERATIONS ET DES SPECIALISTES D'OPERATIONS - RECRUTEMENT

- 26.01 Tous les articles et clauses de la convention collective s'appliquent intégralement aux spécialistes d'opérations et aux spécialistes d'opérations-recrutement.
- 26.02 La classification et l'échelle de salaire des spécialistes d'opérations et des spécialistes d'opérations-recrutement paraissent à l'Annexe "D" de la présente convention et font partie intégrante de la convention collective.
- 26.03 Allocation - Automobile
L'Employeur convient de rembourser hebdomadairement le millage parcouru par le salarié dans le cadre de ses fonctions, soit dix-neuf cents et quart (0,1925\$) du kilomètre à partir de l'adresse de l'Employeur.

A compter du 11 septembre 1984, pour toute augmentation de huit cents (0,08\$) du litre, l'Employeur convient d'augmenter l'allocation de millage de un cent (0,01\$) du kilomètre.

ARTICLE XXVI - CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL DES SPECIALISTE
D'OPERATIONS ET DES SPECIALISTES D'OPERATIONS-
RECRUTEMENT

26.04 Repas

L'Employeur convient de rembourser hebdomadairement le salarié pour les repas pris à l'extérieur d'un arrondissement de vingt-cinq (25) kilomètres de l'adresse de l'Employeur et ce, pour un montant maximum de six (6,00\$) dollars, pour la durée de la convention collective. Le remboursement sera fait seulement si le salarié fournit à l'Employeur les pièces ou documents justifiant la ou les dépenses encourues.

26.05 Toutes les dépenses encourues par le salarié dans le cadre de ses fonctions normales sont remboursées hebdomadairement selon la politique de l'Employeur.

ARTICLE XXVII - PUBLICATION DE LA CONVENTION

27.01 L'Employeur convient de publier, à ses frais, sous forme de fascicule, le texte de la présente convention, ainsi que des mémoires d'entente subséquents dans les plus brefs délais après la signature de la convention collective.

ARTICLE XXVIII - VALIDITE DES CLAUSES

28.01 Si l'un ou l'autre des sous-alinéas, alinéas ou articles de la présente convention était nul en raison de dispositions contraires de la Loi, les autres articles n'en seraient pas affectés. Seule la partie affectée serait soumise à des amendements pour se conformer aux dispositions de la Loi.

ARTICLE XXIX - CONTINUITE DES OPERATIONS

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

ARTICLE XXX - DUREE DE LA CONVENTION

30.01 La présente convention est en vigueur à compter du 11 mars 1985 et demeure en vigueur jusqu'au 10 septembre 1987.

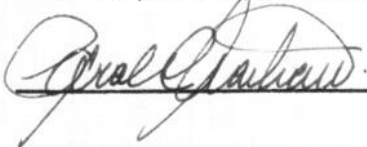
30.02 Entre le 180e et le 60e jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective, chacune des parties contractantes doit, par écrit, informer l'autre partie de son intention de renouveler, modifier ou amender la convention collective.

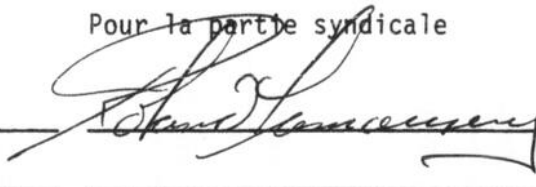
31.03. Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention, incluant les Lettres d'entente, demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention.

SIGNE A LAVAL, ce 21 ième jour de MARS, 1985.

Pour la partie patronale

Pour la partie syndicale





ECHELLE DE SALAIRES

ENTREPOT

ANNEXE "A"

Salariés permanents.

CLASSIFICATION	EN VIGUEUR LE	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS
<u>CLASSE 1</u> Pileur Aide-camionneur Préposé à la distribution Manoeuvre	85-03-11	378,05	391,66	405,27	419,63	434,01	457,50	481,00
	85-09-11	394,00	408,19	422,37	437,34	452,33	476,81	501,30
	86-09-11	415,67	430,64	445,60	461,39	477,21	503,03	528,87
<u>CLASSE 11</u> Préposé de commande Préposé au chargement Préposé à la récupération	85-03-11	387,13	400,74	414,34	428,72	443,09	470,36	497,64
	85-09-11	403,47	417,65	431,83	446,81	461,79	490,21	518,64
	86-09-11	425,66	440,62	455,58	471,38	487,19	517,17	547,16
<u>CLASSE 111</u> Opérateur chariot-élévateur	85-03-11	399,23	412,08	424,94	437,79	450,63	476,40	502,17
	85-09-11	416,08	429,47	442,87	456,26	469,65	496,50	523,36
	86-09-11	438,96	453,09	467,23	481,35	495,48	523,81	552,14

NOTE: Les salariés temporaires remplaçant durant la période de vacances: TAUX HORAIRE: 1985 - 1986 - 1987: 7,00\$

ECHELLE DE SALAIRES

ENTREPOT

ANNEXE "A" (SUITE)

Salariés permanents.

CLASSIFICATIONS	EN VIGUEUR	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS
<u>CLASSE IV</u>								
Préposé à l'entretien (mec. 1) Préposé au balai mécanique Préposé à l'entretien (mécanique) Préposé monte-charge (quantité extraordinaire) Receveur Vérificateur Préposé à l'expédition	85-03-11	403,77	415,86	427,96	440,81	453,66	480,94	508,21
	85-09-11	420,81	433,41	446,02	459,41	472,80	501,24	529,66
	86-09-11	443,95	457,25	470,55	484,68	498,80	528,81	558,79
<u>CLASSE V</u>								
Camionneur	85-03-11	406,78	418,88	430,99	443,08	455,18	483,94	511,21
	85-09-11	423,95	436,56	449,18	461,78	474,39	504,36	532,78
	86-09-11	447,27	460,57	473,88	487,18	500,48	532,10	562,08
<u>CLASSE VI</u>								
Chauffeur camion-remorque Préposé à l'entretien (véhicule) Préposé à l'entretien (méc. II) Préposé à l'entretien (menuiserie & bâtiment) Répartiteur Préposé à l'inventaire	85-03-11	418,89	430,99	443,09	455,94	468,78	494,55	520,32
	85-09-11	436,57	449,18	461,79	475,18	488,56	515,42	542,28
	86-09-11	460,58	473,88	487,19	501,31	515,43	543,77	572,10

NOTE: Les salariés temporaires remplaçant durant la période de vacances: TAUX HORAIRE: 1985 - 1986 - 1987: 7,00\$

EHELLE DE SALAIRES

ENTREPOT

ANNEXE "A" (1)

Salariés à temps partiel

HEURES TRAVAILLEES

CLASSIFICATIONS	EN VIGUEUR	DEBUT	520	1040	1560	2080	2600	3120
<u>CLASSE I</u>								
Pileur	85-03-11	9,45	9,79	10,13	10,49	10,85	11,43	12,02
Manoeuvre								
Aide-Camionneur	85-09-11	9,85	10,20	10,55	10,93	11,30	11,92	12,53
Préposé à la distribution								
	86-09-11	10,39	10,76	11,14	11,53	11,93	12,57	13,22
<u>CLASSE II</u>								
Préposé de commande	85-03-11	9,67	10,01	10,35	10,71	11,07	11,75	12,44
Préposé au chargement								
Préposé à la récupération	85-09-11	10,08	10,44	10,79	11,17	11,54	12,25	12,96
	86-09-11	10,64	11,01	11,38	11,78	12,17	12,92	13,67

ECHELLE DE SALAIRES
ENTREPOT

ANNEXE "A" (1)

Salariés à temps partiel

HEURES TRAVAILLEES

CLASSIFICATIONS	EN VIGUEUR	DEBUT	520	1040	1560	2080	2600	3120
<u>CLASSE V</u>								
Camionneur	85-03-11	10,16	10,47	10,77	11,07	11,37	12,09	12,78
	85-09-11	10,59	10,91	11,22	11,54	11,85	12,60	13,31
	86-09-11	11,18	11,51	11,84	12,17	12,51	13,30	14,05
<u>CLASSE VI</u>								
Chauffeur camion-remorque	85-03-11	10,47	10,77	11,07	11,39	11,71	12,36	13,00
	85-09-11	10,91	11,22	11,54	11,87	12,21	12,88	13,55
	86-09-11	11,51	11,84	12,17	12,53	12,88	13,59	14,30

NOTE: Les salariés temporaires remplaçant durant la période de vacances: TAUX HORAIRE: 1985 - 1986 - 1987: 7,00\$

ECHELLE DE SALAIRES

LIBRES-SERVICES

ANNEXE "B"

Salariés permanents.

CLASSIFICATION	EN VIGUEUR	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS
<u>CLASSE I</u> Caissier(ière)	85-03-11	341,72	355,15	368,55	382,79	397,03	421,00	444,98
	85-09-11	356,14	370,14	384,10	398,94	413,78	438,77	463,76
	86-09-11	375,73	390,50	405,23	420,88	436,54	462,90	489,27
<u>CLASSE II</u> Préposé aux unités de Libre-Services	85-03-11	387,13	400,74	414,34	428,72	443,09	470,36	497,64
	85-09-11	403,47	417,65	431,83	446,81	461,79	490,21	518,64
	86-09-11	425,66	440,62	455,58	471,38	487,19	517,17	547,16

NOTE: Les salariés temporaires remplaçant durant la période de vacances: TAUX HORAIRE: 1985 - 1986 - 1987: 7,00\$

ECHELLE DE SALAIRES

LIBRES-SERVICES

ANNEXE "B" (1)

Salariés à temps partiel

HEURES TRAVAILLEES

CLASSIFICATIONS	EN VIGUEUR	DEBUT	520	1040	1560	2080	2600	3120
<u>CLASSE I</u> Caissier(ière)	85-03-11	8,54	8,87	9,21	9,57	9,93	10,53	11,17
	85-09-11	8,90	9,25	9,60	9,97	10,34	10,97	11,57
	86-09-11	9,39	9,76	10,13	10,52	10,91	11,57	12,23
<u>CLASSE II</u> Préposé aux unités de Libre-Services	85-03-11	9,67	10,01	10,35	10,71	11,07	11,75	12,44
	85-09-11	10,08	10,44	10,79	11,17	11,54	12,25	12,96
	86-09-11	10,64	11,01	11,38	11,78	12,17	12,92	13,67

NOTE: Les salariés temporaires remplaçant durant la période de vacances: TAUX HORAIRE: 1985-1986 - 1987: 7,00\$

ECHELLE DE SALAIRES

ANNEXE "C"

BUREAU

Salariés permanents.

CLASSIFICATION	EN VIGUEUR	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS
<u>CLASSE I</u>										
Commis junior Commis dactylo Commis aux chèques	85-03-11	282,43	292,00	301,55	312,57	323,62	334,65	345,68	365,53	385,40
Commis aux livraisons directes Commis comptable junior	85-09-11	294,35	304,32	314,28	325,76	337,28	348,77	360,27	380,96	401,66
Commis aux fournitures et courrier Commis à la finition (imprimerie) Préposé à la production et mise en page (montage) Commis informatique Commis au crédit	86-09-11	310,54	321,06	331,57	343,68	355,83	367,95	380,08	401,91	423,75
<u>CLASSE II</u>										
Commis intermédiaire Commis-paiement aux fournisseurs Commis-comptable intermédiaire	85-03-11	295,67	305,23	314,79	325,82	336,85	347,88	358,92	379,50	400,10
Commis à la collection Préposé à la saisie des données Opérateur informatique "C"	85-09-11	308,15	318,11	328,07	339,57	351,07	362,56	374,07	395,51	416,98
Téléphoniste-réceptionniste Commis photo-composition et (montage) Opérateur duplicateur intermédiaire	86-09-11	325,10	335,61	346,11	358,25	370,38	382,50	394,64	417,26	439,91

NOTE:

- 1) Les salariés temporaires remplaçant durant la période de vacances: TAUX HORAIRE: 1985 - 1986 - 1987: 6,50\$
- 2) L'opérateur informatique "C" se classe "B" après une période de douze (12) mois
- 3) L'opérateur informatique "B" se classe "A" après une période de vingt-quatre (24) mois.

ECHELLE DE SALAIRES

BUREAU

ANNEXE "C" (suite)

Salariés permanents.

CLASSIFICATION	EN VIGUEUR	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS
<u>CLASSE III</u>										
Commis sénior Caissier	85-03-11	310,37	320,66	330,96	342,00	353,03	364,81	376,58	395,68	414,81
Responsable saisie des données	85-09-11	323,47	334,19	344,93	356,43	367,93	380,20	392,47	412,38	432,31
Responsable programmes et données										
Opérateur informatique "B" Opérateur Xérox 9700 Opérateur duplicateur senior	86-09-11	341,26	352,57	363,90	376,03	388,17	401,11	414,06	435,06	456,09
<u>CLASSE IV</u>										
Opérateur informatique "A" Artistes arts graphiques	85-03-11	322,14	333,16	344,21	355,23	366,27	378,78	391,28	410,40	429,52
	85-09-11	335,73	347,22	358,74	370,22	381,73	394,76	407,79	427,72	447,65
	86-09-11	354,20	366,32	378,47	390,58	402,73	416,47	430,22	451,24	472,27

NOTES:

- 1) Les salariés temporaires remplaçant durant la période de vacances: TAUX HORAIRE: 1985 - 1986 - 1987: 6,50\$
- 2) L'opérateur informatique "C" se classe "B" après une période de douze (12) mois
- 3) L'opérateur informatique "B" se classe "A" après une période de vingt-quatre (24) mois

ECHELLE DE SALAIRES

BUREAU

ANNEXE "C"(1)

Salariés à temps partiels

HEURES TRAVAILLEES

CLASSIFICATIONS	EN VIGUEUR	DEBUT	520	1040	1560	2080	2600	3120	3640	4160
<u>Classe I</u>										
Commis Junior Commis-dactylo Commis aux chèques Commis aux livraisons directes	85-03-11	7,84	8,11	8,37	8,68	8,98	9,29	9,60	10,15	10,70
Commis comptable junior Commis aux fournitures & courrier Commis à la finition (imprimerie Préposé à la production et mise en page (montage)	85-09-11	8,17	8,45	8,73	9,04	9,36	9,68	10,00	10,58	11,15
Commis informatique Commis au crédit	86-09-11	8,62	8,91	9,21	9,54	9,88	10,22	10,55	11,16	11,77

NOTE: Les salariés remplaçant durant la période de vacances: TAUX HORAIRE: 1985-1986 - 1987: 6,50\$

ECHELLE DE SALAIRES

SPECIALISTES D'OPERATIONS ET SPECIALISTES D'OPERATIONS-RECRUTEMENT

ANNEXE "D"

CLASSIFICATIONS	EN VIGUEUR	DEBUT	3 MOIS	6 MOIS	9 MOIS	12 MOIS	15 MOIS	18 MOIS	21 MOIS	24 MOIS
Spécialistes d'opérations	85-03-11	491,71	497,70	503,70	512,69	521,69	530,68	539,68	548,67	557,66
Spécialistes d'opérations- recrutement	85-09-11	512,46	518,70	524,96	534,33	543,71	553,07	562,45	571,82	581,19
	86-09-11	540,65	547,23	553,83	564,12	573,61	583,49	593,38	603,27	613,16

ANNEXE "E" - DELEGUES SYNDICAUXENTREPOT

- Equipe de jour: un (1) délégué - un (1) assistant
- Equipe de soir: un (1) délégué - un (1) assistant
- Equipe de nuit: un (1) délégué - un (1) assistant

TRANSPORT

- Equipe de jour: un (1) délégué - un (1) assistant
- Equipe de soir: un (1) délégué - un (1) assistant

LIBRE-SERVICE

- Un (1) délégué - un (1) assistant

BUREAU

- Un (1) délégué - un (1) assistant

P.S. : 1) Lorsque le délégué du transport et son assistant sont absents, le délégué de l'entrepôt devient l'assistant.

2) Le délégué de l'équipe de soir représentera les salariés de l'équipe de nuit lorsque ceux-ci n'auront pas de délégués.

ENTREPOT ET TRANSPORT

EQUIPES		HORAIRES			
	Semaine-heures	Jours	Heures	Repas	
JOUR	40 heures	5	08 h 00 à 16 h 30	1/2 heure	
	40 heures	5	06 h 30 à 15 h 00	1/2 heure	
	40 heures	5	07 h 00 à 15 h 30	1/2 heure	
	40 heures	5	08 h 30 à 17 h 00	1/2 heure	
	40 heures	5	07 h 30 à 16 h 00	1/2 heure	
SOIR	40 heures	5	15 h 00 à 23 h 30	1/2 heure	
	40 heures	5	16 h 00 à 00 h 30	1/2 heure	
	40 heures	5	16 h 30 à 01 h 00	1/2 heure	
	40 heures	5	18 h 00 à 02 h 30	1/2 heure	
	40 heures	5	15 h 30 à 00 h 00	1/2 heure	
	40 heures	4	16 h 00 à 02 h 30	1/2 heure	
	40 heures	5	13 h 00 à 21 h 30	1/2 heure	
NUIT	40 heures	4	20 h 30 à 07 h 00	1/2 heure	
	40 heures	5	22 h 30 à 07 h 00	1/2 heure	

LIBRE-SERVICE

EQUIPES		HORAIRES			
	Semaine-heures	Jours	Heures	Repas	
Equipe de jour	40 heures	5	07 h 30 à 16 h 30	1 heure	
Equipe de jour	40 heures	5	07 h 00 à 16 h 00	1 heure	
Equipe de soir	40 heures	5	16 h 30 à 01 h 00	1/2 heure	

NOTE: Les parties conviennent de négocier les modalités d'application de l'équipe de soir dans les Libre-Service avant sa mise en application.

ANNEXE "F" - EQUIPES ET HORAIRES DE TRAVAIL

ENTREPOT ET TRANSPORTBUREAU

HORAIRE				HORAIRE			
Sem/hres	Jours	Heures	Repas	Sem/hres	Jours	Heures	Repas
36	5	8h30 à 17h sauf lun, 9h à 17h ven, 8h30 à 16h général	1 hre soit de 12 h 00 à 13h	36	5	0h00 à 8h sauf dim. 22h à 7h informatique	1 hre
36	5	7h à 15h30 sauf lun. 7h30 à 15h30 ven. 7h à 14h30 informatique	1 hre	36	5	8h à 16h sauf lun. 7h à 16h informatique	1 hre
36	5	16h à 0h00 sauf lun.16h30 à 0h00 ven.16h à 23h informatique	1/2 hre	36	5	16h à 0h00 sauf ven. 16h à 1h informatique	1 hre
36	5	0h00 à 8h sauf lun. 0h30 à 8h ven. 0h00 à 7h informatique	1/2 hre	36	5	7h à 15h30 sauf lun. 7h à 15h ven. 7h à 14h30 informatique	1 hre
36	5	Lun. 8h à 16h mar. mer. jeu 7h30 à 16h ven. 6h30 à 14h Xérox 9700	1 hre	36	5	7h45 à 16h15 sauf lun.7h45 à 15h45 ven.7h45 à 15h15 informatique	1 hre
36	5	dim. 0h à 8 lun. mar. mer. 23h30 à 7h30 jeu. 0h à 6h30 Xérox 9700	1/2 hre	36	5	dim. 15h30 à 0h lun. mar. mer. jeu. 16h à 23h30 Xérox 9700	1/2 hre

NOTE: horaire d'été pour les salariés du bureau affecté à l'horaire "général"

<u>Sem/hres</u>	<u>Jours</u>	<u>Heures</u>	<u>Repas</u>
36	5	lun. 8h30 à 16h30 mar. mer. jeu. de 8h00 à 16h30 ven. 8h30 à 16h00.	1 hre

P.S. La durée de cet horaire est du lundi précédant le 24 juin jusqu'au vendredi précédant la Fête du Travail.

ANNEXE "G" - CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES POUR LES
CAMIONNEURS ET CHAUFFEURS

A) SALARIES PERMANENTS DU TRANSPORT

1. Si l'Employeur exige qu'un salarié se présente à des épreuves de qualification pour conduire des véhicules, il en défraiera le coût.
2. a) Les heures supplémentaires pour les camionneurs et les chauffeurs sont offertes au salarié qui occupe la classification requérant des heures supplémentaires et qui sont sur place et disponibles.
b) Pour le travail des samedi et dimanche, les heures supplémentaires seront distribuées d'abord aux salariés sur place et ensuite par ancienneté et par rotation. Des réclamations au sujet de la distribution de telles heures supplémentaires dans une même classification ne pourront être faites qu'à la fin de chaque semestre. Le délégué pourra avoir accès régulièrement à la liste de rotation des heures supplémentaires.
c) Au début d'un horaire de travail, si un salarié avise l'Employeur qu'il n'est pas disponible à effectuer des heures supplémentaires à la fin de son horaire normal de travail, l'Employeur convient de prendre les dispositions nécessaires.

Cependant un camionneur ou un chauffeur ne sera pas tenu d'exécuter une livraison si cette dernière débute en temps supplémentaire.

3. Les nouveaux camionneurs et chauffeurs permanents commanderont leur uniforme dès que leur période de probation sera terminée.
a) Les chauffeurs et camionneurs permanents devront prendre possession de leur uniforme au plus tard le 1er octobre de chaque année de la convention.
b) Les camionneurs et chauffeurs permanents portent leur uniforme en tout temps et voient à le tenir propre et en bonne condition.

ANNEXE "G" - CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES POUR LES
CAMIONNEURS ET CHAUFFEURS

- c) L'Employeur fournira aux camionneurs et aux chauffeurs permanents leur uniforme qui comprend les articles suivants:
- un chapeau à tous les deux (2) ans
 - un manteau d'hiver à tous les deux (2) ans
 - un coupe-vent par année
 - quatre pantalons par année
(d'été ou d'hiver, au choix du salarié)
 - six chemises par année
(d'été ou d'hiver, au choix du salarié)
 - une ceinture par année
 - un manteau de pluie (imperméable) à tous les deux (2) ans.
 - une veste de laine et un sarrau par année.
4. Le port de souliers de sécurité est obligatoire en tout temps pour tous les salariés permanents du transport.
- Deux fois par année soit le 11 septembre et le 11 mars de chaque année, l'Employeur paie un montant maximum de quarante (40,00\$) à chaque salarié permanent du transport.
- Les souliers de sécurité devront être munis de capuchon d'acier aux extrémités.
5. a) Chaque chauffeur permanent de semi-remorque aura un tracteur attribué en fonction de la disponibilité et de l'état des véhicules. Toutefois, lorsqu'un tracteur attribué à un salarié permanent n'est pas disponible, le chauffeur dudit tracteur devra choisir parmi les tracteurs de l'Employeur non assignés disponibles sur leur horaire.
- b) Quand il y aura du nouvel équipement (tracteurs et camions), ils seront offerts aux chauffeurs et aux camionneurs permanents qui ont le plus d'ancienneté dans leur classification.
6. Il est entendu que l'Employeur assumera les frais du renouvellement du permis de conduire des camionneurs et chauffeurs permanents et ils devront en remettre une copie à chaque renouvellement pour avoir droit au remboursement.

ANNEXE "G" - CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES POUR LES
CAMIONNEURS ET CHAUFFEURS

7. Les chauffeurs et camionneurs ne sont pas tenus de manipuler de la marchandise livrée ailleurs que dans l'aire de réception des clients.
8. Lorsqu'il est nécessaire de combler un poste temporaire de "répartiteur" l'Employeur offrira le poste par ancienneté d'abord aux salariés du transport et ensuite aux autres salariés en vertu de la clause 6.20.
9. Si un camionneur ou un chauffeur permanent ne peut prendre sa période de repas ou ses périodes de repos en raison d'une difficulté mécanique ou autre de son camion sur la route, il pourra reprendre ses périodes qu'il n'a pu prendre après le dépannage.
10. Lorsqu'en raison de circonstances spéciales, un camionneur ou un chauffeur permanent doit coucher à l'extérieur de la ville, l'Employeur rembourse les frais de gîte et du repas sur présentation des factures, à la condition que les montants réclamés soient jugés raisonnables par l'Employeur.
11. L'Employeur convient, dans les douze (12) mois suivants la signature de la présente convention collective de former les camionneurs qui désirent apprendre à conduire un tracteur et il en défraie le coût.
12. Lorsqu'il y a une livraison à effectuer à un magasin dépourvu d'un quai de réception le camionneur ou chauffeur permanent aura le choix sur la livraison extérieure de la ville cédulée pour la journée sur un camionneur ou un chauffeur à temps partiel.
13. Lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié permanent du transport absent pour maladie, accident de travail, vacances ou congé sans solde pour plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, le salarié permanent du transport déplacé dans l'entrepôt à un poste permanent suite à une réduction des effectifs au niveau du transport et qui est encore en droit de rappel dans sa classification aura préséance sur un chauffeur ou camionneur à temps partiel pour remplacer.

Après la période de remplacement, le salarié retourne à son ancien poste. Sa période de rappel n'est pas interrompue durant le remplacement. Nonobstant ce qui est stipulé à 11.02, le salarié pourra être avisé en tout temps au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de la fin de la période de remplacement.

ANNEXE "G" - CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES POUR LES
CAMIONNEURS ET CHAUFFEURS

14. Un camionneur ou un chauffeur ne sera pas tenu d'effectuer une livraison dans un établissement où sévit un conflit de travail.
15. Pour fins d'attribution des voyages, les salariés permanents du transport qui ont signalé leur arrivée au répartiteur et qui sont disponibles au moment requis auront priorité sur un salarié à temps partiel du transport sur place.

B) SALARIES A TEMPS PARTIEL DU TRANSPORT

Lorsque l'Employeur décide de remplacer un chauffeur ou un camionneur absent, il utilisera des salariés à temps partiel du transport.

Les salariés à temps partiel du transport seront considérés distinctement de ceux travaillant dans l'entrepôt. Leur ancienneté ne prévaudra que dans le groupe "salariés à temps partiel du transport".

1. La création du groupe "salariés à temps partiel du transport" se fera selon les modalités suivantes:
 - a) L'Employeur procédera par affichage parmi les salariés à temps partiel de l'entrepôt et des Libre-Service.
 - b) L'Employeur retient les candidats qui rencontrent les exigences normales de la tâche et le choix se fera par ancienneté.
 - c) Si nécessaire, il procède au recrutement extérieur.
2. Aucun salarié à temps partiel du transport n'aura préséance sur un chauffeur ou camionneur permanent.

ANNEXE "G" - CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES POUR LES
CAMIONNEURS ET CHAUFFEURS

B) SALARIES A TEMPS PARTIEL DU TRANSPORT

3. Le salarié à temps partiel du transport se verra assigner un véhicule par l'Employeur.
4. L'assignation du travail se fera selon la rotation des salariés à temps partiel du transport sur place.
5. Dans le cas de remplacement de classe VI (tracteur), les camionneurs de classe V présents dans l'entrepôt au moment du besoin de remplacement auront la préférence sur les salariés à temps partiel du transport en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.
6. Toutes les dispositions de l'article XXV des salariés à temps partiel s'appliquent aux salariés à temps partiel du transport à l'exception des clauses 25.11 et 25.13.
7. Un salarié à temps partiel est un salarié appelé à travailler lorsqu'il est nécessaire de remplacer un salarié absent temporairement en raison de maladie, accident, absence autorisée, vacances, accident de travail ou toute autre raison prévue à la présente convention.

L'Employeur se réserve le droit d'effectuer les remplacements à son gré, le nombre de salariés à temps partiel utilisés dans une même journée sera à la discrétion de l'Employeur.

De plus l'Employeur se réserve le droit d'utiliser jusqu'à dix pour cent (10%) du nombre total de salariés permanents du transport ce, à chaque semaine, et sans affecter les heures de remplacement d'absences prévues ci-haut.

Aux fins d'interprétation du pourcentage prévu ci-haut les parties conviennent que tout nombre se terminant par 0,50 et plus sera arrondi à l'entier supérieur.

Exemple: Si vingt quatre (24) chauffeurs permanents dans la semaine multipliés (x) par dix pour cent (10%): deux (2) chauffeurs à temps partiel du transport.

ANNEXE "G" - CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES POUR LES
CAMIONNEURS ET CHAUFFEURS

A l'exception du dix pour cent (10%) prévu ci-haut, en aucun temps le nombre d'heures travaillées par l'ensemble des salariés à temps partiel n'excèdera le nombre d'heures régulières sur une base hebdomadaire d'absence de salariés permanents

NOTE:

Au sens de cette clause, salariés permanents du transport excluent tous les salariés permanents de l'entrepôt.

Toutes les heures utilisées en excès du nombre permis seront remboursées au taux du temps supplémentaire aux salariés qui auraient dû normalement travailler en temps supplémentaire.

- ✓ 8. Le début de la journée de travail des salariés à temps partiel du transport de l'équipe de jour pourra débiter au plus tard à 9h30 à moins d'absence imprévue de salariés du transport au cours de la journée de travail.

Pour l'horaire de soir les salariés à temps partiel du transport devront téléphoner à l'entrepôt entre 13h00 et 15h00 pour aviser l'Employeur de leur disponibilité de travailler sur l'horaire de soir.

9. Le port de souliers de sécurité est obligatoire en tout temps pour tous les salariés à temps partiel du transport. Au début de chaque année de convention collective, l'Employeur paie un montant maximum de quarante-cinq dollars (45,00\$) à chaque salarié à temps partiel du transport.

Les souliers de sécurité devront être munis de capuchon d'acier aux extrémités.

- ✓ 10. Un salarié à temps partiel ne pourra travailler qu'un seul horaire de huit (8) heures dans une même journée, et ce, à l'exception du temps supplémentaire.

- ✓ 11. Lorsqu'il est connu par l'Employeur que plusieurs horaires de travail sont disponibles dans une même journée de travail, l'Employeur offrira par ancienneté, aux salariés à temps partiel du transport, le choix des dits horaires.

Le

A: _____
(en lettres moulées)

SUJET: PLANIFICATION DES VACANCES

Madame,
Monsieur,

A cette époque de l'année, nous devons planifier les vacances de tout notre personnel. Les crédits de vacances sont accordés selon le service avec l'Employeur en date du 30 avril 198 . Comme vous êtes entré au service de l'Employeur à titre de salarié permanent le _____, vous avez droit à () jour(s) ouvrables de vacances 198 - 198 .

Nous vous invitons à remettre votre choix de vacances à votre supérieur immédiat avant le 15 mars 198 , 16 h 00.

Veillez nous indiquer vos vacances du dimanche au samedi.

Vous demandez pour vos 3 premières semaines privilégiées

	du _____		au _____	
	du _____		au _____	
	du _____		au _____	

Vous demandez pour vos 4e, 5e, 6e semaines s'il y a lieu

	du _____		au _____	
	du _____		au _____	
	du _____		au _____	

Signature du salarié _____

Si vous pensez ne pas être présent lors de la programmation de vacances, veuillez indiquer votre numéro de téléphone pour que nous puissions vous rejoindre: _____

RESULTAT

Vous avez obtenu pour vos 3 premières semaines privilégiées

	du _____		au _____	
	du _____		au _____	
	du _____		au _____	

Vous avez obtenu pour vos 4e, 5e, 6e semaines

	du _____		au _____	
	du _____		au _____	
	du _____		au _____	

Signature du salarié : _____

Signature du délégué : _____

Signature du supérieur immédiat : _____

Date : _____

ANNEXE I - REPRESENTANTS DE SANTE ET SECURITEEntrepôt

- Equipe de jour - un (1) représentant
- Equipe de soir - un (1) représentant

Transport un (1) représentant

Libre-Service un (1) représentant

Bureau un (1) représentant

CEDULE DE DISPONIBILITE DES
SALARIES A TEMPS PARTIEL

EXPLICATIONS RELATIVES A L'APPLICATION PRATIQUE POUR L'UTILISATION DE LA CEDULE SUIVANT LES MODALITES SUIVANTES:

- 1) L'Employeur affiche au tableau d'affichage le formulaire "Cédule de disponibilité des salariés à temps partiel" pour connaître la disponibilité des salariés à temps partiel onze (11) jours précédant la semaine de travail prévue, soit le mercredi.

Sur ce formulaire, les salariés à temps partiel qui sont disponibles:

- a) pour moins de quarante (40) heures dans la semaine prévue à la cédule, doivent inscrire un "X" à la case de disponibilité, par jour, par horaire de travail désirés et signer le formulaire:

EXEMPLE: Jean Untel prévoit être disponible pour la semaine prévue sur la cédule seulement les: lundis, sur l'horaire de jour, mercredi et jeudi sur l'horaire de soir; il inscrira sur la liste les "X" de la façon suivante:

** CEDULE DE DISPONIBILITE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL **

PAGE

SEMAINE DU:	10 Mars au 13 Mars		1985		X = DISPONIBILITE							
	A	Disponibilité - 40 hres										
	N											
	C											
NOM DU SALARIE	I	L-V	D-J	L-V	L-V	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SIGNATURE
	E	Soir		Soir		Soir		Soir		Soir		
	N	Jour		Soir		Nuit		Nuit		Nuit		
JEAN UNTEL	()	-	-	-	-		X			X	X	Jean Untel
	()											
	()											
	()											

- b) pour quarante (40) heures dans la semaine prévue à la cédule, doivent inscrire leurs choix (en inscrivant les numéros 1, 2 3 et/ou 4), par horaire dans la case "Disponibilité - 40 hres", réservée pour les horaires de quarante heures seulement, et ensuite signer le formulaire.

EXEMPLE: Marc Untel est disponible à travailler quarante (40) heures dans la semaine prévue sur la cédule, mais son choix se porte par ordre de priorité ou de préférence:

ANNEXE "J"

CEDULE DE DISPONIBILITE DES
SALARIES A TEMPS PARTIEL

b) (suite)

- premièrement, à l'horaire de jour du lundi au vendredi;
- deuxièmement, à l'horaire de soir du lundi au vendredi;
- dernièrement, à l'horaire de soir du dimanche au jeudi;
- l'horaire de nuit ne l'intéresse pas;

il inscrira sur la liste ses choix de la façon suivante:

** CEDULE DE DISPONIBILITE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL **

PAGE

SEMAINE DU:		10 Mars au 15 Mars				1985		X = DISPONIBILITE					
		Disponibilité - 40 hres											
NOM DU SALARIE	A N C I E N	L-V	D-J	L-V	L-V	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SIGNATURE	
		Soir	Jr	Soir	Soir	Soir	Jr	Sr	Jr	Sr	Jr		Sr
MARC UNTEL	()	1	1	3	1	2	1						<i>Marc Untel</i>
	()												
	()												
	()												

- c) Le salarié peut combiner a) et b), soit être disponible pour travailler une semaine de travail complète (40) heures et être disponible pour travailler sur appel en fonction de sa disponibilité durant la semaine de travail, en dehors du choix d'horaire prévu en b).

EXEMPLE: Jacques Untel est disponible à travailler seulement sur un horaire de soir de quarante (40) heures dans une semaine, mais il peut se rendre disponible à travailler trois (3) soirs durant la semaine (s'il n'est pas programmé 40 heures de son choix), soit les lundi, mercredi et jeudi sur l'horaire de soir; il inscrira sur la liste ses choix de la façon suivante:

** CEDULE DE DISPONIBILITE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL **

PAGE

SEMAINE DU:		10 Mars au 15 Mars				1985		X = DISPONIBILITE					
		Disponibilité - 40 hres											
NOM DU SALARIE	A N C I E N	L-V	D-J	L-V	L-V	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SIGNATURE	
		Soir	Jr	Soir	Soir	Soir	Jr	Sr	Jr	Sr	Jr		Sr
JACQUES UNTEL	()						X			X	X		<i>Jacques Untel</i>
	()												
	()												
	()												

Sur la cédule, le nom de chaque salarié sera dactylographié et le salarié n'aura qu'à indiquer, à l'encre, le choix des horaires et signer au bout de la ligne.

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION MONTREAL
ou ses successeurs ayant son
siège social au 2700 Francis-Hughes
Chomedey, Laval, Québec

pour son établissement situé au:

1010, Boul. Raoul Charette
Joliette (Québec)

Partie de première part

ET

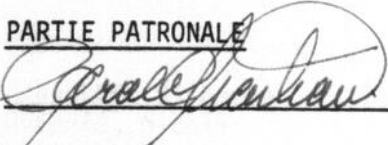
UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501 T.U.A.C. (UFCW)
ou ses successeurs détenant une
charte de l'union Internationale
des Employés de Commerce, affiliée
à F.T.Q., C.O.I., C.T.C., F.A.T.

Partie de seconde part

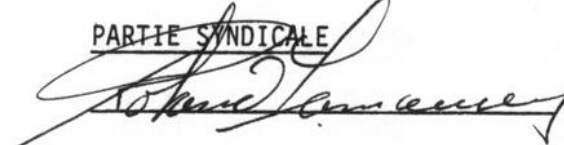
Il est convenu que suite à une ou des absences possibles des salariés qui occupent les fonctions de Répartiteur dans l'entrepôt, les employés qui sont exclus de l'unité de négociation pourront effectuer certaines tâches au sein de l'unité de négociation pour assurer la continuité des opérations et pour le temps nécessaire pour trouver un remplaçant soit un maximum d'une (1) heure, pour autant que leur travail n'entraîne aucune démobilisation des syndiqués, ni réduction des heures normales de travail.

Signé à LAVAL ce 21 ième jour de MARS, 1985.

PARTIE PATRONALE



PARTIE SYNDICALE



MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
 DIVISION MONTREAL
 ou ses successeurs ayant son
 siège social au 2700 Francis-Hughes
 Chomedey, Laval, Québec

pour son établissement situé au:

1010, Boul. Raoul Charette
 Joliette (Québec)

Partie de première part

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
 LOCAL 501 T.U.A.C. (UFCW)
 ou ses successeurs détenant une
 charte de l'union Internationale
 des Employés de Commerce, affiliée
 à F.T.Q., C.O.I., C.T.C., F.A.T.

Partie de seconde part

Suite à une entente conclue le 7 novembre 1978, pour les salariés du bureau et des Libre-Service, il était mutuellement convenu que les salariés sous-mentionnés bénéficiaient d'un montant d'argent additionnel par semaine. Le montant d'argent représentait un montant forfaitaire de dix dollars (10,00\$) ajouté au salaire normal des salariés de bureau ou des Libre-Service à l'emploi de l'Employeur avant le 11 septembre 1974 et/ou d'autres suppléments. Le montant d'argent variera selon les années et le tableau ci-dessous:

MONTANT D'ARGENT ADDITIONNEL PAR SEMAINE EN VIGUEUR LE:

	<u>11/03/85</u>	<u>11/09/85</u>	<u>11/09/86</u>
CARRIERE, Gilberte	24,00	19,00	14,00
GUERARD, Nicole	20,00	15,00	10,00
LAROCHELLE, André	8,00	3,00	-
LAUZON, Andrée	10,00	5,00	-
LEON, Claude France	20,00	15,00	10,00
MARCEAU, Violette	10,00	5,00	-
NADEAU, Gaétane	20,00	15,00	10,00
PARENT, Anne Marie	10,00	5,00	-
PERREAULT, Marielle	20,00	15,00	10,00
ROBIDAS, Monique	10,00	5,00	-
GENDRON, Suzanne	27,00	22,00	17,00

MONTANT D'ARGENT ADDITIONNEL PAR SEMAINE EN VIGUEUR LE:

	<u>11/03/85</u>	<u>11/09/85</u>	<u>11/09/86</u>
ROY, Johanne	5,00	-	-
DION, Richard	5,00	-	-
GUINDON, Robert	12,00	7,00	2,00
MATHIEU, Manon	5,00	-	-
COTE, Monique	5,00	-	-
SEERS, Sylvie	5,00	-	-
DUTRISAC, Diane	8,00	3,00	-
LATREILLE, Gérard	47,00	42,00	37,00
VAILLANCOURT, Adèle	12,00	7,00	2,00
L'HEUREUX, Suzie	5,00	-	-
LEBEL, Nicole	5,00	-	-
PAQUETTE, Nicole (LIBRE-SERVICE)	8,00	3,00	-
BASTIEN, Micheline (LIBRE-SERVICE)	8,00	3,00	-

L'Employeur convient de maintenir le paiement hebdomadaire des montants d'argent ci-haut mentionnés selon les années durant chaque année de convention.

Les montants forfaitaires et/ou autres suppléments spécifiés ci-haut doivent être intégrés au calcul du temps supplémentaire, du paiement des vacances, des journées de maladie, des congés civils et sociaux.

Signé à *LACAL* ce *24* ième jour de *MARS*, 1985.

PARTIE PATRONALE

Grâce Dubou

PARTIE SYNDICALE

Robert Lamer

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION MONTREAL
ou ses successeurs ayant son
siège social au 2700 Francis-Hughes
Chomedey, Laval, Québec

pour son établissement situé au:

1010, Boul. Raoul Charette
Joliette (Québec)

Partie de première part

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501 T.U.A.C. (UFCW)
ou ses successeurs détenant une
charte de l'union Internationale
des Employés de Commerce, affiliée
à F.T.Q., C.O.I., C.T.C., F.A.T.

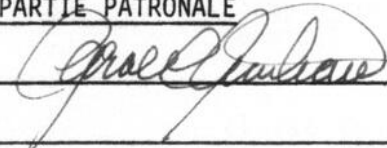
Partie de seconde part

Il est convenu entre les parties que le délégué syndical des Libre-Service qui occupe un poste au Libre-Service St-Jérôme et qui doit se déplacer en dehors de son site de travail pour rencontrer l'Employeur sur des problèmes de griefs et de relations de travail sera libéré deux (2) heures avant la dite rencontre sans perte de salaire.

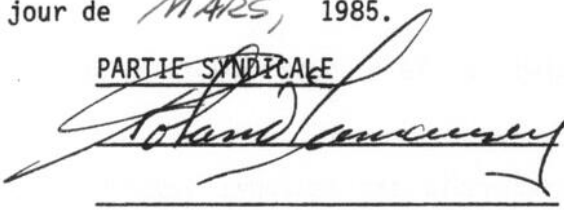
L'Union et l'Employeur conviennent de réévaluer le temps de la libération s'il y a un changement de délégué syndical dans ce secteur de travail.

Signé à LAVAL ce 21 ième jour de MARS, 1985.

PARTIE PATRONALE



PARTIE SYNDICALE



MEMOIRE D'ENTENTE

Entre

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC
DIVISION MONTREAL
ou ses successeurs ayant son
siège social au 2700 Francis-Hughes
Chomedey, Laval, Québec

pour son établissement situé au:

1010, Boul. Raoul Charette
Joliette (Québec)

Partie de première part,

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)
ou ses successeurs détenant une
charte de l'Union Internationale
des Employés de Commerce, affiliée
à la F.T.Q., C.O.I., C.T.C., F.A.T.

Partie de seconde part,

1. Il est convenu que le délégué syndical des Libre-Service pourra être libéré sans perte de salaire relativement à des problèmes de griefs et de relations de travail après avoir reçu autorisation du responsable des Libre-Service. Cette permission ne sera pas indûment refusée sans motif raisonnable.
2. L'Employeur fournira un classeur sous clef au délégué syndical.
3. Il est convenu que le délégué syndical des Libre-Service pourra utiliser le service de poste interne pour transmettre des informations aux membres syndiqués des autres sites de travail.

- 4. Il est convenu que le délégué syndical des Libre-Service pourra utiliser de façon privée la ligne téléphonique de l'Employeur. Le délégué syndical doit d'abord obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat. Cette permission ne sera pas indûment refusée sans motif raisonnable.

SIGNE A LAVAL, ce 21^{ème} jour de MARS, 1985.

Pour la partie patronale

[Signature]

Pour la partie syndicale

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION MONTREAL
ou ses successeurs ayant son
siège social au 2700 Francis-Hughes
Chomedey, Laval, Québec

pour son établissement situé au:
1010, Boul. Raoul Charette
Joliette (Québec)

Partie de première part

ET

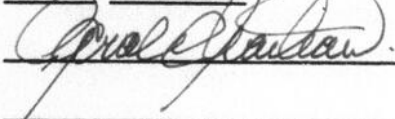
UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501 T.U.A.C. (UFCW)
ou ses successeurs détenant une
charte de l'union Internationale
des Employés de Commerce, affiliée
à F.T.Q., C.O.I., C.T.C., F.A.T.

Partie de seconde part

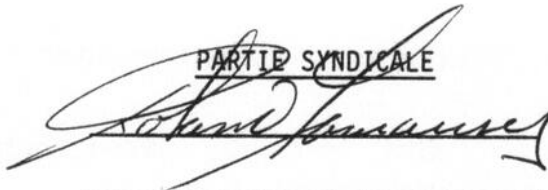
Les parties conviennent de maintenir la pratique établie pour l'interprétation
et pour l'application du mot "poste".

Signé à LAVAL ce 21 ième jour de MARS, 1985.

PARTIE PATRONALE



PARTIE SYNDICALE



MEMOIRE D'ENTENTE

Entre

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC
DIVISION MONTREAL
ou ses successeurs ayant son
siège social au 2700 Francis-Hughes
Chomedey, Laval, Québec

pour son établissement situé au:

1010, Boul. Raoul Charette
Joliette (Québec)

Partie de première part,

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501, T.U.A.C. (UFCW)
ou ses successeurs détenant une
charte de l'Union Internationale
des Employés de Commerce, affiliée
à la F.T.Q., C.O.I., C.T.C., F.A.T.

Partie de seconde part,

Lors des négociations de la convention collective, les parties ont con-
venu de mettre à l'essai pour les chauffeurs de camion-remorque, les
horaires suivants sur l'équipe de jour:

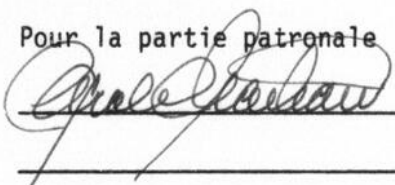
- 1) un maximum de trois (3) chauffeurs sur l'horaire de 7h00 à 15h30.
- 2) la différence du nombre de chauffeurs sur l'horaire de 8h00 à 16h30.

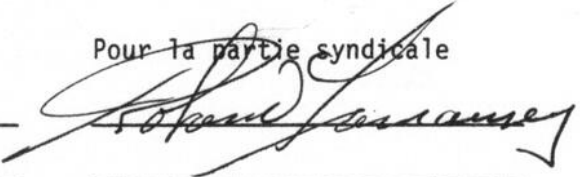
A la demande de l'une ou l'autre des parties, cette entente sera
réévaluée en tout temps.

Signé à Laval ce 21 ième jour de MARS, 1985.

Pour la partie patronale

Pour la partie syndicale





MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION MONTREAL
ou ses successeurs ayant son
siège social au 2700 Francis-Hughes
Chomedey, Laval, Québec

pour son établissement situé au:

1010, Boul. Raoul Charette
Joliette (Québec)

Partie de première part

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501 T.U.A.C. (UFCW)
ou ses successeurs détenant une
charte de l'union Internationale
des Employés de Commerce, affiliée
à F.T.Q., C.O.I., C.T.C., F.A.T.

Partie de seconde part

Il est convenu entre les parties qu'advenant la vente d'un établissement Libre-Service et transmission de droits et obligations au nouvel Employeur (article 45-46 du code du travail) soit automatiquement ou soit par décision judiciaire, la présente convention collective ne trouve application qu'au niveau du nouvel Employeur et qu'au niveau de l'établissement acheté seulement.

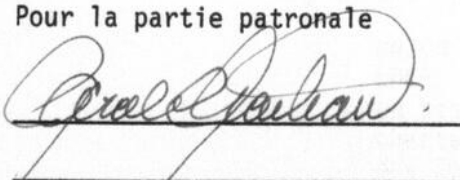
A ce moment, le nouvel Employeur est lié par les dispositions de la présente convention collective au lieu et place de Provigo (Distribution) inc Division Montréal.

.../2

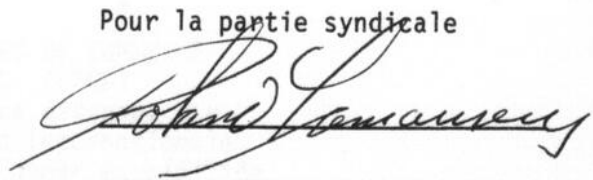
Dans ces circonstances, la clause 1.04 C) de la présente convention collective ne s'appliquera pas. Cependant, les salariés permanents de l'établissement acheté pourront, dans un délai maximum de trois (3) mois, s'ils le désirent, déplacer dans l'unité de négociation visée par la présente convention collective et ce selon les dispositions prévues à la clause 6.07 1-B.

SIGNE A LAVAL CE 21 IEME JOUR DE MAI, 1985.

Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale



MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
 DIVISION MONTREAL
 ou ses successeurs ayant son
 siège social au 2700 Francis-Hughes
 Chomedey, Laval, Québec

pour son établissement situé au:

1010, Boul. Raoul Charette
 Joliette (Québec)

Partie de première part

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
 LOCAL 501 T.U.A.C. (UFCW)
 ou ses successeurs détenant une
 charte de l'union Internationale
 des Employés de Commerce, affiliée
 à F.T.Q., C.O.I., C.T.C., F.A.T.

Partie de seconde part

Il est mutuellement convenu entre les parties que les périodes de congés des fêtes de Noël et du Jour de l'An pour l'année 1985 et 1986 seront comme suit:

1985

- | | | |
|---------------------------------------|-----------------|-------------------------------|
| - <u>Equipe de jour</u>
et de soir | - <u>NOEL</u> : | - Mercredi, 25 décembre, 1985 |
| | | - Jeudi, 26 décembre, 1985 |
| | - JOUR DE L'AN: | - Mercredi, 1er janvier 1986 |
| | | - Jeudi, 2 janvier, 1986 |
| - <u>Equipe de nuit</u> | - NOEL: | - Mardi, 24 décembre 1985 |
| | | - Mercredi, 25 décembre 1985 |
| | - JOUR DE L'AN | - Mardi 31 décembre 1985 |
| | | - Mercredi 1er janvier 1986 |

1986

- Equipe de jour:
 - NOEL:
 - Jeudi, 25 décembre 1986
 - Vendredi, 26 décembre 1986
 - JOUR DE L'AN
 - Jeudi 1er janvier 1987
 - Vendredi 2 janvier 1987

- Equipe de nuit et de soir
 - NOEL:
 - Mercredi, 24 décembre 1986
 - Jeudi, 25 décembre 1986
 - JOUR DE L'AN
 - Mercredi 31 décembre 1986
 - Jeudi 1er janvier 1987

SIGNE A LAVAL, ce 2/ième jour de *MARS*, 1985.

Pour la partie patronale

[Signature]

Pour la partie syndicale

[Signature]

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION MONTREAL
ou ses successeurs ayant son
siège social au 2700 Francis-Hughes
Chomedey, Laval, Québec

pour son établissement situé au:

1010, Boul. Raoul Charette
Joliette (Québec)

Partie de première part

ET

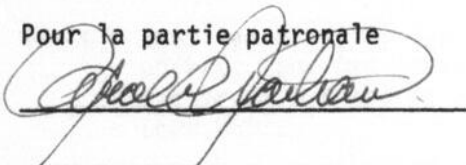
UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501 T.U.A.C. (UFCW)
ou ses successeurs détenant une
charte de l'union Internationale
des Employés de Commerce, affiliée
à F.T.Q., C.O.I., C.T.C., F.A.T.

Partie de seconde part

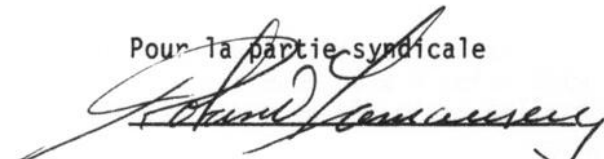
Les parties aux présentes conviennent que dans les quatre-vingt dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, les parties se rencontreront afin de discuter de la structure de la programmation et la distribution des heures de travail des salariés à temps partiel des Libre-Service. Les discussions porteront principalement sur l'attribution des heures de travail par ancienneté et/ou par site(s) de travail.

SIGNE A LAVAL, ce 21^{ème} jour de MARS, 1985.

Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale



PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

PROVIGO (DISTRIBUTION) INC.
DIVISION MONTREAL
ou ses successeurs ayant son
siège social au 2700 Francis-Hughes
Chomedey, Laval, Québec

pour son établissement situé au:

1010, Boul. Raoul Charette
Joliette (Québec)

Partie de première part

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 501 T.U.A.C. (UFCW)
ou ses successeurs détenant une
charte de l'union Internationale
des Employés de Commerce, affiliée
à F.T.Q., C.O.I., C.T.C., F.A.T.

Partie de seconde part

Lors des négociations de la présente convention collective, les parties aux présentes ont convenus:

- 1- A) Dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'acceptation des offres, tous les salariés permanents sur la liste de paie à cette date recevront à titre de montant forfaitaire la somme de six cents dollars (600,00\$).
- B) Dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'acceptation des offres, tous les salariés à temps partiels recevront un montant forfaitaire correspondant au nouveau taux de salaire en vigueur le 11 mars 1985 calculé sur les heures travaillées du 11 septembre 1984 au 10 mars 1985.

PROTOCOLE D'ENTENTE

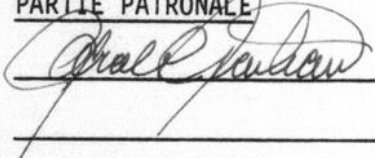
2 A) Suite aux incidents survenus à l'entrepôt sur l'horaire de jour les jeudis et vendredis 21 et 22 février 1985, l'Employeur s'engage à retirer du dossier disciplinaire des salariés impliqués ci-bas les avis disciplinaires verbaux et écrits relativement à ces incidents:

- Daniel Paris
- Gilles Brodeur (verbaux)
- Jean-Claude Bénéard
- André Péloquin

B) L'Employeur et l'Union s'engagent conjointement de retirer les mises en demeure relativement aux événements survenus les 21 et 22 février 1985.

Signé à LAVAL ce 21 ième jour de MARS, 1985.

PARTIE PATRONALE



PARTIE SYNDICALE

