ORIGINE DATE DU LOT NO LOT TYPE DE DOCUMENT: 40 CONDITION DE TRAVAIL
MONTREAL 81-11-04 15

40 062158 81-04-15 B1 20 9510124 1 32 31 2 0149902015220X000X61006050
C1 010401111 13001401200001800020070 00 1
D1 0000001900000000000000000000000000000000
E1 150200030150000375150200075200000001119199980000000000000
E2 000000 00000000000000000 0X0000000000000140099940099910
E3 000000000 0000 0000000000 0
F1 11003979715000059075041000010011010011110110105104 03
F2 10502030110101012200129498012219 70
G1 1 1 1 1 2 90001 3 1 1
H1 1 10997 2 02 1 7000 2 050000261066660000
I1 0 1 1 1 1 1 05009999 60 1 05000 00000
J1 060637503750075007502030 999 0 00 000 000 100
K1 000 0 0 0 0 0 0 00 0 0 1 3042810908034

RAISONS DU REJET

CHP	MESSAGE	VALEUR	CHP	MESSAGE	VALEUR
E02	F REL.PARTIES MEME CHP.INAC	150000375 -150000000	E04	A VERIF. CHAMP AU COMPLET	200000001
E04	F REL.PARTIES MEME CHP.INAC	200000001 -200000000			

06215-8

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

06215-8

Dépôt N°: 81 04 22 4

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet [X] 1ière convention [ ] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-17926-03

Date Signature: 81-04-08 | Réception: 81-04-15

Durée Du: 81-04-13 | Au: 83-06-10

Nombre de salariés régis par la convention collective 14

Association	Employeur
[X] Déposant Union des employés de Commerce, local 504. Att: M. Roger Longchamps. 1576 rue King ouest, bureau 203, Sherbrooke, P.Q. J1J 2G3	[ ] Déposant Nutrival Inc. 1020 boulevard Queen Nord, Sherbrooke, P. Qué. J1J 3T9

Unité de négociation

Tous les employés de bureau, salariés au sens du code du travail, à l'exception des techniciens et du programmeur.

Région 05-00 | **Activité** 6147 (8) | **Affiliation** 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Marc P David | Date: 81-04-24

gld

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

03(080)

COPIE 4

06215-8

'81 AVR 15 13 48

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: NUTRIVAL INC. BUREAU

ou ses successeurs

ayant son établissement situé au
1020 nord, boulevard Queen
Sherbrooke, (Québec)
J1J 3T9

comme partie d'une part
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

1576 ouest, rue King
Bureau 203
Sherbrooke, (Québec)
J1J 2C3

comme partie d'autre part
ci-après appelée "L'UNION".

TABLE DES MATIERES

		Page
	RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE..	1
	INTERPRETATION DES TERMES	1
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	10
ARTICLE V	ANCIENNETE	14
ARTICLE VI	SECURITE D'EMPLOI	23
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	25
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	27
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	28
ARTICLE X	REPAS ET PAUSE	31
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	32
ARTICLE XII	SALAIRES	34
ARTICLE XIII	PRIMES	36
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	36
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	41
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	43

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	44
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	45
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	49
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	50
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	51
ANNEXE "A"	FRAIS DE VOYAGES	52
	AUTOMOBILE	52
	ACHAT AU PRIX DU GROS	53
	RETROACTIVITE	53
ANNEXE "B"	ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS - CLASSE I	54
	ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS - CLASSE II et CLASSE III	55
	ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS - CLASSE IV ...	56
ANNEXE "C"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES	57
	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES (suite)	58
ANNEXE "D"	LETTRE D'ENTENTE (Sujet: Régime d'assurance collective).....	59
ANNEXE "E"	FORMULES DE DISPONIBILITE .	61

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

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

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

INTERPRETATION DES TERMES

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

a) Salarié:

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

b) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-sept heures et demi (37½) par semaine.

c) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-sept heures et demi (37½) par semaine.

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

d) Etablissement:

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

e) Promotion:

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

f) Rétrogradation:

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

g) Transfert:

Désigne la mutation d'un salarié d'un département à un autre.

h) Jour:

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

i) Jours ouvrables:

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

j) Mise à pied: (salarié régulier)

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

k) Mise à pied: (salarié à temps partiel)

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

NOTES:

a) Le genre masculin étant employé aussi 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-versa.

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

c) Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que stipule toute loi applicable aux salariés régis par la présente convention.

d) La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite et les dispositions pertinentes de la charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 a) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure des conventions collectives de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des techniciens et du programmeur".

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.01 b) L'Union convient que les postes suivants sont exclus de l'unité de négociation:

- chef comptable;
- directeur des ventes;
- les acheteurs;
- contrôleur administratif;
- secrétaire de direction.

de: Nutrival Inc.

pour son établissement situé au:

1020 nord, boulevard Queen
Sherbrooke, (Québec)
J1J 3T9

c) Dans l'éventualité où l'Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C., obtient un certificat d'accréditation pour représenter les salariés d'un établissement de l'Employeur non couvert par cette convention, cette convention s'applique automatiquement entre les parties pour lesdits salariés en changeant ce qui doit être changé (mutatis mutandis).

1.02 L'Employeur convient de ne pas conclure d'entente individuelle avec aucun des salariés régis par la présente convention et annule toute entente individuelle existant avant la signature de cette convention.

1.03 a) Aux fins d'échange de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union une (1) fois par année, soit le 15 février, une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés, leur fonction, ainsi que les départements dont ils sont responsables. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.03 (suite)

b) Aux fins d'échange de correspondance, l'Union fournit à l'Employeur, une (1) fois par année, soit le 15 février, une (1) liste incluant: les noms des représentants syndicaux qui sont responsables de l'établissement de l'Employeur.

Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

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

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

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

1.05 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel normalement exécuté par les salariés sauf en cas d'urgence.

b) Le travail occasionnel, actuel et éventuel des personnes exclues de l'unuté de négociation n'aura pas pour effet d'occasionner la mise à pied des salariés couverts par l'unité de négociation.

1.06 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.05 b) il doit calculer au taux de dix dollars ($10.00) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas, l'on établit, un minimum de trois (3) heures. La somme globale est calculée et répartie

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 (suite)

équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le département où le travail a été accompli.

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

1.08 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous d'une carte d'identification du Local 504, T.U.A.C., dans tous les établissements régis par cette convention.

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

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 collective.

b) L'Employeur ne peut exercer ses droits de directive de façon arbitraire et/ou abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire.

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés devra être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement pour le personnel en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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

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

3.04 L'Employeur 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 dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois suivant laquelle les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "Rapport de Contributions Syndicales" détaillé tel qu'il apparaît à l'annexe "C".

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

b) Toute retenue syndicale, non prélevée selon les modalités de la présente convention, devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

3.06 La carte d'autorisation de retenues syndicales accompagne le salarié dans chacun des établissements où il est transféré.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.07 L'Union s'engage à ne rejeter aucune demande d'adhésion sans motif raisonnable.

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

b) L'Employeur s'engage à faire respecter les mesures disciplinaires et/ou pénalités imposées à un salarié par l'Union.

3.09 Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C., pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de chacun des établissements.

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

L'Union convient qu'il n'y aura ni propagande, ni controverse, le jour du vote et les jours précédents dans les établissements de l'Employeur où se déroule le vote.

3.10 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

3.11 L'Employeur fait parvenir mensuellement à l'Union, en même temps que le "Rapport de Contributions Syndicales", une liste des noms, prénoms et date d'entrée des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation ainsi que les dates de sortie des salariés qui en sortent, et dans le cas de ces derniers,

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.11 (suite)

la raison de leur départ ou de leur congé autorisé. De plus, l'Employeur inclut sur cette liste, les changements de noms (des salariés à temps partiel qui deviennent réguliers ou vice-versa).

3.12 A la signature de la convention collective et par la suite, le 15 février de chaque année, l'Employeur fait parvenir à l'Union, une liste incluant le nom, le prénom, l'assurance sociale, l'adresse, la date d'emploi et le salaire de chaque employé régi par la présente convention collective.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

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

4.02 a) Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste . Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé. Un (1) seul salarié à la fois peut bénéficier de cet avantage.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 b) Le salarié peut à ses frais, continuer de bénéficier des avantages sociaux, tels que: assurance-vie, assurance hospitalisation, frais médicaux.

Si le salarié ne peut défrayer le coût pour le maintien des avantages sociaux mentionnés ci-haut, ces avantages sont suspendus jusqu'à son retour au travail ou à l'expiration du congé.

L'Employeur met à la disposition du salarié toutes les informations nécessaire au maintien de tels bénéfices.

4.03 Tout salarié peut obtenir un ou des congés sans solde de brève durée pour activité syndicale au maximum dix (10) jours par année civile.

L'Union doit donner un avis de sept (7) jours à l'Employeur pour obtenir un tel congé. L'avis pour l'obtention d'un tel congé doit comporter les dates de début et de cessation dudit congé. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.04 Un (1) délégué et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement, et plus particulièrement ceux de leur équipe respective. L'assistant-délégué d'Union peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges qu'un délégué d'Union. Cependant, les délégués ont toujours préséance sur l'assistant-délégué.

Le terme délégué d'Union ne peut être interprété comme étant l'Union accréditée.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

Toute décision de l'Union prévaut sur celle d'un délégué ou assistant-délégué d'Union.

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

Il est entendu que le délégué d'Union doit aviser le contrôleur administratif et/ou son remplaçant avant de quitter son travail.

4.06 L'Union convient que seul les salariés ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

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

4.08 a) Il n'y a pas de discrimination, intimidation, menace et/ou contrainte exercées contre les délégués d'Union, les assistants-délégués et les membres du comité de négociation en raison de leurs fonctions syndicales.

Le directeur général, est impliqué dans tout cas de transfert, mesure disciplinaire ou congédiement d'un délégué d'Union et assistant-délégué d'Union ou d'un membre du comité de négociation.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.08 (suite)

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

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

4.09 L'Employeur fournit un tableau d'affichage dans chaque établissement afin que l'Union puisse afficher des avis intéressant les membres.

4.10 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un maximum de un (1) salarié, membre de l'unité de négociation.

Ce membre du comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures de travail. Ce membre du comité de négociation maintient sa programmation de travail durant les négociations.

4.11 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence d'une durée maximale de deux (2) jours sans paie pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au contrôleur administratif et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

4.12 Le gérant ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le premier (1er) jour de son emploi.

ARTICLE V - ANCIENNETE

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

b) Nonobstant ce qui est mentionné en a), si une personne est à l'emploi de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation, elle ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer, remplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

c) Il est entendu que les quarante (40) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié constituent une période de probation.

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

d) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences permises et/ou autorisées par la loi et/ou par la convention collective. Durant de telles absences, l'Employeur doit assurer au salarié de façon concrète la continuité de toutes les couvertures offertes par la présente convention collective telle que: assurance, fonds de pension et autres droits et privilèges.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

1. Il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.

2. S'il met fin volontairement à son emploi. Cependant, un salarié a jusqu'à deux (2) jours pour révoquer un départ volontaire ou une démission.

3. S'il a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois, sauf, si durant cette période, ce même salarié est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.05, dans lequel cas, la clause 5.06 s'applique.

4. a) Si un salarié régulier s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs, sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

   b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours programmés sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 a) L'ancienneté prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.

b) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur. Si un salarié refuse un rappel au travail pour une raison justifiable, il ne voit pas son droit de rappel annulé pour un prochain rappel.

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

5.04 Tout salarié régulier qui est mis à pied, reçoit un préavis de deux (2) semaines ou est payé une (1) semaine à la place du préavis.

Tout salarié à temps partiel qui est mis à pied, reçoit un préavis de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou est payé cinq (5) jours de huit (8) heures à la place du préavis.

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié

5.05 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié maintient son statut de régulier durant sa mise à pied et tous les privilèges applicables qui en découlent et a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et ce, dans le ou les établissements de l'Employeur.

Il conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour les heures disponibles, ainsi que conserve son salaire de salarié régulier au prorata des heures tra-

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 (suite)

vaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

5.06 a) Si un salarié régulier est mis à pied par suite de manque de travail, est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.05 ci-haut, et ce, pour une période d'une durée de douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à la clause 5.02 3), à l'échéance de ladite période, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté de régulier, plus toute son ancienneté antérieure de salarié à temps partiel, s'il y a lieu, pour les heures disponibles, ainsi que conserve son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

b) Dans l'éventualité où un salarié se trouvant dans la situation prévue et décrite ci-dessus à la clause 5.06 a), redevenait un salarié régulier, son ancienneté serait dès lors établie nonobstant les dispositions de la clause 5.13 d), selon le calcul suivant: son ancienneté de salarié régulier antérieure à sa mise à pied telle que prévue à la clause 5.05, plus ses douze (12) mois de durée de mise à pied tels que stipulés à la clause 5.02 3).

5.07 a) Dans tous les cas de poste vacant, transfert, réduction de travail ou de personnel, de mise à pied, de fonction disponible et/ou de promotion, on accorde priorité du point de vue de la tâche et de l'équipe de travail au salarié possédant le plus d'ancienneté à moins de dispositions contraires dans la convention collective et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 b) L'Employeur affiche dans l'établissement pendant sept (7) jours, au tableau d'affichage, tout poste vacant ou nouvellement créé dans les limites de l'unité d'accréditation et les salariés peuvent s'y porter candidat pendant ce délai.

c) L'Employeur peut nommer temporairement quelqu'un à un poste vacant, pour une période n'excédant pas trois (3) semaines de travail.

5.08 L'embauche d'un nouveau salarié et/ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier, constituent une mutation qui équivaut à une promotion et est soumis aux règles d'application des clause 5.07 et 5.09 et autres de la convention collective.

5.09 a) L'Employeur s'engage à afficher pendant une période de sept (7) jours sur les tableaux d'affichage de tous ses établissements, les mutations suivantes:

- un salarié à temps partiel muté "salarié régulier";
- un salarié promu à une classification supérieure à celle qu'il possède;
- l'embauche d'un nouveau salarié.

b) Ces avis annoncent les mutations effectuées au cours de la semaine précédente et indiquent:

- le genre de mutation (i.e. transfert, promotion, etc...);
- nom et prénom du salarié muté;
- sa classification avant et après la mutation;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 b) (suite)

- son département avant et après la mutation;
- date d'ancienneté avant et après la mutation;
- son numéro d'assurance sociale.

c) Copie de ces avis sont adressées à l'Union et données aux délégués d'Union de chaque équipe hebdomadairement. Tout grief découlant d'une mutation prévue en a) doit être exposé selon la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant le septième (7ème) jour de l'affichage prévue en a). Si une mutation est faite sans que les règles ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait en tout temps. Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser une mutation et son droit de mutation n'est pas annulé pour une prochaine mutation.

d) Le salarié qui est l'objet d'un transfert permanent d'un département à un autre reçoit un préavis écrit de sept (7) jours avant la date de ce transfert. Le préavis indique le lieu du transfert. Le délégué d'Union est présent lors de la remise d'un tel préavis.

e) Aucun salarié n'est transféré sans son consentement dans un établissement non régi par la présente convention.

f) Lorsqu'un salarié est transféré à un autre établissement situé dans les limites géographiques de la même ville où il travaille normalement, pendant sa journée normale de travail, l'Employeur convient de lui payer son salaire régulier pendant le temps du transfert d'un établissement à l'autre.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 (suite)

g) Dans le cas d'un transfert d'une ville à une autre, c'est-à-dire en dehors des limites géographiques de la ville où se situe l'établissement où le salarié travaille normalement, l'Employeur s'engage à verser au salarié une somme raisonnable en paiement de ses frais de transport et de séjour, selon les termes prévus en annexe "A". L'Employeur s'engage à ne pas faire de discrimination à l'endroit d'un salarié qui refuserait un tel transfert.

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

- une liste pour tous les salariés à temps partiel;

- une liste pour les salariés réguliers;

Ces listes comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom au complet du salarié;

- son numéro de salarié;

- son département;

- sa date d'ancienneté;

- sa classification;

- sa date de naissance;

- son numéro d'assurance sociale;

- son sexe.

5.11 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 (suite)

Dans un tel cas, il perd tout de son statut régulier, sauf son ancienneté et il continue de progresser dans l'échelle des salariés à temps partiel s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

Il est entendu que ce salarié ne peut pas redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

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

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);

- trois (3) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300);

- quatre (4) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à trois cents (300).

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

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

c) Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout candidat pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers à l'intérieur de leur unité d'accréditation et

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.13 c) (suite)

l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire selon la classification à remplir.

d) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminé de la façon suivante:

Il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel, jusqu'à un maximum d'un (1) an d'ancienneté avec tous les droits et avantages que cela comporte.

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

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

5.15 Lorsqu'un salarié est promu à un poste ou remplace une personne hors de l'unité de négociation, une période d'essai de quatre (4) mois, lui est accordée. Pendant une telle période ou pour un remplacement temporaire, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Durant la période d'essai, le salarié peut retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une semaine à l'Employeur.

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

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Le contrôleur administratif de l'établissement se sert d'un avis de réprimande pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Tout avis n'est valable et prend effet que lors de sa réception au bureau de l'Union.

b) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue menée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié, et ce, si le salarié le désire.

c) Aucun salarié qui a complété sa période de probation ne peut être suspendu, ou congédié, si ce n'est pour cause grave (i.e. une cause où l'Employeur ne peut faire autrement, à moins que la suspension ne soit précédée d'une réprimande, et le congédiement ne soit précédé d'une suspension).

d) L'avis prévu en "6.01" doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits qui en sont l'objet. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, elle doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, à défaut de quoi il est considéré comme nul et irrecevable.

e) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'un congédiement.

f) La rétrogradation d'un salarié est soumise à la procédure décrite en "6.01 a) et 6.01 b)" et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle que le salarié détient.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.01 (suite)

g) Le salarié rétrogradé reçoit comme salaire le moindre des deux (2) montants, à savoir le maintien du salaire qu'il avait avant sa rétrogradation et le maximum de celui de la classification où il est rétrogradé.

h) Dans le cas d'une rétrogradation volontaire de la part du salarié, le salarié reçoit comme salaire le moindre des deux (2) montants suivants, à savoir, le maintien du salaire qu'il avait avant sa rétrogradation ou le maximum de la classification où il est rétrogradé.

6.02 a) La suspension, la rétrogradation, la mise à pied ou le congédiement est précédé d'une rencontre entre le contrôleur administratif de l'établissement, le représentant syndical et le salarié concerné.

b) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée en fonction de la gravité et/ou de la fréquence des raisons qui la motivent.

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

d) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

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

6.03 a) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans son consentement et sans sa présence et celle d'un témoin choisit à l'intérieur de l'établissement.

ARTICLE VII - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.03 (suite)

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

c) Lors d'une perquisition, un interrogatoire, une admission ou accusation contre un salarié, toutes les informations, preuves, circonstances ou documents sont fournis à l'Union pour examen et jugement lors de la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.

Toute information, preuve ou document ayant été refusés à l'Union ne peut être présentés et/ou servir contre un salarié en arbitrage.

d) En aucun cas, l'Employeur ne permet et/ou ne tolère qu'un salarié soit soumis à des épreuves (tests) au détecteur de mensonges ou autres épreuves similaires.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou discrimination et/ou abus de pouvoir et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au contrôleur administratif

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au contrôleur administratif de

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.02 (suite)

l'établissement dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du contrôleur administratif de l'établissement doit être rendue verbalement dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: par écrit au contrôleur administratif

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

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

Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief.

b) Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le délai pour le faire peut être prolongé jusqu'à son retour au travail, le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

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

7.06 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

7.07 L'Employeur convient que tout salarié qui soumet un grief ne sera d'aucune façon discriminé, pénalisé, importuné ou inquiété de ce fait et/ou à ce sujet.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

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

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

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

b) L'horaire quotidien de travail doit prévoir des heures consécutives, à l'exception des périodes de repas.

c) Le samedi et le dimanche ne font pas partie de la semaine normale de travail des salariés réguliers.

d) La semaine normale de travail du salarié régulier est de trente-sept heures et demi (37½) à faire en cinq (5) jours consécutifs.

e) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés réguliers sont de sept heures et demi (7½) consécutives du lundi au vendredi inclusivement.

f) La semaine normale des salariés à temps partiel est de moins de trente-sept heures et demi (37½) à faire en cinq (5) jours ou moins.

g) Aucun salarié à temps partiel ne travaille moins de sept heures et demi (7½) par semaine, sauf de son propre consentement.

h) Aucun salarié à temps partiel n'est programmé ou ne travaille moins de trois (3) heures par jour.

9.02 L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre huit heures a.m. (8:00)et seize heures et trente minutes (16:30) du lundi au jeudi inclusivement et s'étale entre huit heures a.m. (8:00) et seize heures (16:00) le vendredi.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 Aucun salarié n'est tenu de travailler et/ou de rester dans l'établissement après seize heures (16:00) les 24 et 31 décembre.

9.04 a) L'horaire de travail des salariés de chaque établissement, écrit à l'encre, est affiché dans chaque département avant neuf heures (9:00) a.m. le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

b) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et indique également l'ancienneté des salariés à temps partiel.

c) Sauf s'il y a entente, aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après quinze heures (15:00) le jour de l'affichage et une copie est remise au délégué d'Union.

d) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH) de même que tout congé statutaire par l'abréviation (CS). Tout autre congé ou absence autorisée est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.

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

9.03 a) Le salarié poinçonne sa carte de présence, lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans sa zone de travail. De même, il poinçonne sa carte avant et après le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.

b) En aucun temps, un salarié n'est admis à travailler sans rémunération.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 a) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente (30) heures et plus par semaine pendant cinq (5) semaines à l'exception d'un remplacement pour maladie ou pour vacances, un salarié à temps partiel est embauché à titre de salarié régulier selon la procédure établie. Dans le cas de remplacement pour maladie, ou vacances, tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit en être préalablement avisé par écrit.

b) Les salariés à temps partiel ne doivent pas être utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et ne travaillent pas de façon à déplacer ou priver un salarié régulier actuel ou éventuel.

Les heures disponibles, pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans chaque département par classification de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponibles chaque jour.

Un salarié à temps partiel ayant plus d'ancienneté qu'un autre salarié à temps partiel peut, en tout temps, exiger de travailler à la place de ce dernier.

c) Le dernier vendredi de chaque mois, le salarié à temps partiel remettra sa disponibilité au contrôleur administratif pour le mois suivant. La formule de disponibilité se retrouve en annexe. Copie sera remise au délégué d'Union.

9.07 a) Il est entendu qu'aucun salarié ne doit pointer sa carte de présence ou quitter l'établissement avant l'heure, à moins d'avoir obtenu, au préalable, l'autorisation de son supérieur immédiat.

b) Les salariés doivent eux-mêmes pointer leur carte à l'horloge pointeuse.

ARTICLE X - REPAS ET PAUSE

10.01 a) Du lundi au jeudi tout salarié a droit à une période d'une heure pour le repas du midi. La période du dîner se situe entre onze heures quarante-cinq (11:45) et douze heures quarante-cinq (12:45). Sauf le vendredi, tout salarié a droit à une période de repas de trente (30) minutes. La période du dîner se situe entre douze heures (12:00) et douze heures trente minutes (12:30).

b) Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

10.02 a) Le salarié régulier a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail. Cette pause est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais le salarié n'est en aucun cas obligé de la prendre moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou après son repas, ni moins d'une (1) heure avant son repas ou à la fin de sa journée de travail.

b) Tout salarié à temps partiel programmé ou qui travaille pour une période quotidienne de plus de quatre (4) heures bénéficie d'une pause payée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail.)

Tout salarié à temps partiel programmé ou qui travaille pour une période quotidienne de plus de six (6) heures bénéficie de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune (hors de sa zone de travail). En aucun temps une pause qui précède ou suit le commencement ou la fin de la période de travail, ni l'heure précédant ou suivant l'heure du repas.

ARTICLE X - REPAS ET PAUSE (suite)

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant plus de deux (2) heures, avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à une pause payée de quinze (15) minutes, et par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes pour chaque tranche de deux (2) heures de temps supplémentaire effectué.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Le salarié est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien de travail.

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédant de trente-sept heures et demi (37½) et/ou en excédant du nombre de jours ou d'heures normaux prévu à la convention sont considérés comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1½) que s'il fait du travail supplémentaire plus de six (6) minutes auquel cas la rétribution de travail supplémentaire est calculée à partir de la fin de la journée normale de travail.

11.02 a) Le travail effectué le samedi par un salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les premières sept heures et demi (7½) de la journée. Les heures fournies en excédant de ces premières sept heures et demi (7½) sont rémunérées au taux double.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.02 b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième journée de travail est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les premières sept heures et demi (7½) de la journée. Les heures fournies en excédant de ces premières sept heures et demi (7½) sont rémunérées au taux double.

11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1½) en plus du paiement du congé.

11.04 Tout travail effectué le dimanche par un salarié régulier est rétribué au taux double.

11.05 a) Un salarié qui fait plus de trois (3) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces trois (3) heures.

b) Si un salarié doit travailler en temps supplémentaire pour plus de trois (3) heures après sa journée de travail normale, l'Employeur lui paie le plein montant de son repas du soir.

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

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.08 a) Pour distribuer du temps supplémentaire et/ou pour un rappel au travail, l'Employeur a recours au volontariat par ordre d'ancienneté, au sein de chaque classification dans chaque département, séparément, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

b) Si l'on obtient pas un nombre suffisant de salariés par le volontariat, des salariés à temps partiel sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans chaque département.

11.09 L'Employeur ne peut compenser par un congé le travail supplémentaire exécuté par un salarié régulier ou un salarié à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît en annexe "B" qui fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent en annexe "B" qui fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaires ainsi que la rétroactivité sur les salaires apparaissent en annexe "B" qui fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Le salarié est payé, au plus tard, le jeudi avant quinze heures (15:00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.02 b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: les nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier, les heures nromales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.

12.03 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu depuis sa date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion, selon le cas.

12.04 a) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux. Sauf s'il y a entente avec le salarié et en autant que le salaire payé n'est jamais inférieur au taux qui aurait du être payé.

b) Tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continuera à progresser dans l'échelle à tous les trois (3) ou six (6) mois,le tout selon la période prévue, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.05 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.06 a) Le salarié qui est effecté à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs a droit à un taux prévu à ladite classification pour le temps où il est ainsi affecté, à l'échelle de salaire correspondant à l'ancienneté.

b) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si tel congé où le temps supplémentaire survient durant une semaine complète de remplacement.

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

ARTICLE XIII - PRIMES

13.01 Les primes et bonis sont considérés comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié et doivent être intégrés au calcul du paiement des vacances.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 L'Employeur accorde des vacances garanties, chômées et payées selon les critères suivants:

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite) Pour l'année 1981

Durée de service au 31 mai (ancienneté)	Durée des Vacances	Paie des vacances (Salariés réguliers):	Paie des vacances (Salariés à temps partiel):
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service. Maximum de dix (10) jours ouvrables	Un (1) jour de salaire par jour de vacances ou 4% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	4 % des gains totaux
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines	Deux (2) semaines de salaire régulier ou 4% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	4 % des gains totaux
Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans	Trois (3) semaines	Trois (3) semaines de salaire régulier ou 6% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	6 % des gains totaux
Dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines de salaire régulier ou 8% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	8 % des gains totaux
Quinze (15) ans et plus	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines de salaire régulier ou 10% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	10 % des gains totaux

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite) Pour l'année 1982

Durée de service au 31 mai (ancienneté)	Durée des Vacances	Paie des vacances (Salariés réguliers):	Paie des vacances (Salariés à temps partiel):
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service. Maximum de dix (10) jours ouvrables.	Un (1) jour de salaire par jour de vacances ou 4% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	4 % des gains totaux
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines	Deux (2) semaines de salaire régulier ou 4% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	4 % des gains totaux
Quatre (4) ans mais moins de neuf (9) ans	Trois (3) semaines	Trois (3) semaines de salaire régulier ou 6% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	6 % des gains totaux
Neuf (9) ans mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines de salaire régulier ou 8% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	8 % des gains totaux
Quinze (15) ans et plus	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines de salaire régulier ou 10% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	10 % des gains totaux

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 (suite)

La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continu (ancienneté) au 31 mai de chaque année, et le calcul du pourcentage approprié s'effectue avec les gains totaux des salariés gagnés entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année courante.

14.02 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er juin au 15 septembre, cependant, un salarié peut prendre ses vacances à une période de l'année qui n'est pas comprise dans la période normale de vacances.

14.03 Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances ou moins ont droit à des semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon leur choix.

Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se voient accorder deux (2) semaines de vacances consécutives selon leur choix et l'excédent est choisi par une ou des tranche(s) consécutive(s) ou non consécutive(s) d'une (1) semaine minimum après que les autres salariés auront fait leur choix.

14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

14.05 Le service continu d'un salarié n'est pas réduit pour fins de vacances pour des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.05 (suite)

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le contrôleur administratif de l'établissement pour les rapporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 31 mai, les vacances auxquelles il avait droit au 31 mai précédent.

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

14.07 Si un transfert survient après l'affichage de la liste de vacances, le salarié a le choix de: conserver cette date ou en accepter une autre qui lui est offerte.

Le délégué d'Union doit être présent lors d'un changement de cette nature.

14.08 Le salarié qui termine son emploi a droit lors de son départ, au paiement de ses vacances pour l'année en cours.

Le calcul de ce paiement est basé sur le nombre de mois complétés durant l'année en cours.

14.09 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus; soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, sauf dans la période comprise entre le 1er décembre et le 10 janvier, à son choix, ou bien il a droit a autant de multiples de sept (7) heures et demi (1/2), selon le cas, à son taux horaire normal ou, il choisit un congé équivalent après entente avec l'Employeur.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.10 L'ancienneté prévaut dans la préparation et l'établissement du programme des vacances. Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances, avant le 1er avril de chaque année et avant les salariés à temps partiel, qui eux doivent les choisir avant le 15 avril. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'unité d'accréditation et par département.

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

14.12 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer les dates des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

14.13 Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en 14.12, n'élimine pas le choix du salarié pour fixer le reste de ses vacances.

14.14 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances.

14.15 Le choix de vacances de personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.01 a) (suite)

Jour de l'An	Fête du Travail
Le 2 janvier	Action de Grâces
Lundi de Pâques	Noël
St-Jean Baptiste	Le 26 décembre
Confédération	L'anniversaire de naissance du salarié

et tout autre congé qui pourrait être décrété par les gouvernements fédéral ou provincial.

Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés en 15.01 a), le salarié devra avoir travaillé le jour programmé qui précède et qui suit ledit congé à moins de raison valable dont la preuve lui incombe.

b) Les salariés réguliers reçoivent sept heures et demi (7½) payées de salaire au taux horaire normal, selon le cas, chacun des congés énumérés au paragraphe 15.01 a) qui précède.

c) 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 précédent ledit congé, et le paiement de la semaine suivant ledit congé.

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

15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute et vingt-quatre heures (24:00) le jour du congé, pour les salariés de jour.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde aux salariés des jours de congés sans perte de salaire, à l'occasion du décès d'un des parents suivants, de la façon suivante:

a) Cinq (5) jours: conjoint, enfant.

b) Trois (3) jours: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère.

c) Trois (3) jours: grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié.

d) Un (1) jour: grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, petit-fils, petite-fille.

e) Le salarié n'a droit aux congés prévus à l'article 16.01 a) que s'il assiste aux funérailles du défunt.

16.02 Naissance

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

b) Le congé définit en a) s'applique aussi lors de l'adoption d'un enfant.

16.03 Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel payé, s'il se rend aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01) et qui ont lieu à plus de cinq cent (500) milles de son domicile.

16.04 Le salarié régulier a droit à un congé payé de un (1) jour de sept heures et demi (7½) à l'occasion de son mariage.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.05 Dans le cas des congés prévus en 16.01 b), c), d), le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent, et le congé se termine le jour des funérailles.

16.06 Tout salarié a droit à un jour de congé payé s'il change le lieu de son domicile et ce, une seule fois par année civile.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Toute demande de permission personnelle d'absence sans solde de moins d'une (1) semaine doit être faite par écrit au contrôleur administratif de l'établissement lui donnant les raisons de la demande d'une telle absence.

b) Toute demande de permission personnelle d'absence sans solde d'une (1) semaine ou plus doit être soumise par écrit au contrôleur administratif de l'établissement par le salarié concerné au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée et la lettre doit fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission.

c) L'autorisation ou le refus d'une telle permission est donné par écrit par le contrôleur administratif de l'établissement au salarié concerné dans le premier cas, ou est remise par écrit par le contrôleur administratif de l'établissement au salarié concerné dans un délai maximum d'une semaine après la date de la demande et une copie est transmise à l'Union, dans le deuxième cas. Un tel permis d'absence sans solde n'est pas refusé sans motifs graves.

d) Si l'Employeur refuse, il doit donner dans sa réponse les motifs précis de son refus.

e) A son retour au travail, le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent comme s'il ne l'avait jamais quitté.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

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

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

A son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle ne l'avait jamais quitté.

b) La salariée se doit d'avertir l'Employeur de son intention de réintégrer ou non son poste au moins dix (10) jours ouvrables avant la fin de son congé.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle

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

Incapacité occasionnelle:

Ce terme signifie une absence de un (1) à cinq (5) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

Sept (7) jours par année de calendrier renouvelable au ler janvier de chaque année.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Eligibilité:

Douze (12) mois de service.

Paiement:

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

b) toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le ler janvier de chaque année, et ce, avec un maximum de six (6) jours;

c) pour tout salarié régulier qui quitte l'emploi ou devient employé à temps partiel, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paye de départ ou lors de son changement de statut de salarié régulier, à celui de salarié à temps partiel, selon le cas.

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

Conditions pour paiement:

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

Le salarié doit prévenir son contrôleur administratif de l'établissement ou son remplaçant d'une telle absence dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa programmation de travail et il doit donner les renseignements suivants:

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

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

c) dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir son contrôleur administratif de l'établissement ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance;

d) les crédits déjà accumulés par les salariés, seront remboursés dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, et ce, au taux en vigueur au moment du paiement.

e) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent être utilisés de façon concerté par les salariés.

18.03 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre ses fonctions normales en autant qu'il en avise le contrôleur administratif de l'établissement ou son remplaçant le jeudi précédent la semaine de son retour projeté, sinon l'Employeur doit maintenir les prestations et salaire et tous les autres avantages de l'assurance.

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

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

18.06 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.06 (suite)

normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical de pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après les trois (3) premiers mois de son embauchage, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

18.07 Les salariés qui tombent sous la juridiction de la Commission des Accidents du Travail reçoivent l'indemnité prévue par la C.A.T. et le salarié doit rembourser à l'Employeur tous les montants perçus de la Commission.

18.08 a) Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) salarié régulier désigné par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

b) Ce comité doit se rencontrer conjointement avec celui du bureau mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu et l'Employeur doit mettre en application dans le plus bref délai possible les recommandations dudit comité, cette dernière disposition étant soumise à la procédure de griefs et/ou d'arbitrage. Ce comité est établi et opère au fais et frais de l'Employeur.

c) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail et le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 (suite)

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

f) Aucune mesure disciplinaire ni perte de salaire n'est subie par le salarié qui refuse de faire fonctionner une pièce d'équipement défectueuse qui ne rencontre pas les normes telles qu'établies par le Ministère des Transports.

18.09 L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer pour discuter des moyens et de la mise en place de mécanismes nécessaires pour résoudre le problème des salariés contraints de changer de travail suite à une décision médicale.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 a) Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

b) Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisit pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subira aucune perte de salaire, cependant, il lui appartiendra de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'être choisit ou éliminé.

c) Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Excepté dans le cas où le salarié est directement et responsable de la convocation par subpoena et ce non, par l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

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

20.02 L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures dans les sections désignées par lui.

20.03 L'Employeur fournit au salarié un (1) vestiaire, pour ses effets personnels.

20.04 Aucune plainte de clients ne pourra servir contre un salarié à moins que l'Employeur ne fasse la preuve que la plainte est justifiée.

20.05 Le délégué d'Union et/ou le représentant syndical doit être présent lors de telles discussions.

20.06 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne subit aucune mesure disciplinaire pour ce fait. Par contre, il ne sera rémunéré qu'à compter du moment où il poinçonne sa carte.

20.07 Salle de repos

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

L'Employeur équipe la salle de repos de façon à accorder aux salariés, la possibilité de conserver, faire cuire ou manger leurs aliments dans la salle de repos.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.08 Il est entendu que tous les droits et privilèges non énumérés à l'intérieur de la convention collective, demeurent et font partie de la convention collective.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective entre en vigueur le 13 avril 1981 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 10 juin 1983.

Durant toute la durée de la convention collective, il est mutuellement convenu qu'il n'y aura ni grève, ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail.

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

Signé à Sherbrooke, ce 8 ème jour de avril de l'année mil neuf cent quatre-vingt-un.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
Nutrival Inc. (Bureau)	Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C.
Robert Genuche	Yvon Marcoux
André Roy	(Yvan Turcotte)
Lucien Roux	

ANNEXE "A"

1° Frais de voyages:

Le salarié appelé à voyager à l'extérieur au service de "Nutrival Inc." a droit aux allocations suivantes:

DEJEUNER	$ 3.00
DINER	$ 6.00
SOUPER	$ 6.00
COLLATION	$ 3.00
COUCHER	Remboursement total pour la chambre d'hôtel ou de môtel.

a) L'allocation de déjeuner est payée si le salarié couche à l'extérieur;

b) l'allocation de dîner est payée si le salarié est à plus de vingt-cinq (25) kilomètres du siège social;

c) l'allocation de souper est payée si le salarié travaille après dix-huit heures (18:00) et/ou couche à l'extérieur.

2° Automobile:

Dans le cas où une automobile est nécessaire pour remplir leurs fonctions, les salariés sont dans l'obligation de fournir leur automobile. Les dépenses d'automobile seront payées comme suit:

Tout salarié devant se servir de son véhicule pour les besoins de l'Employeur se verra attribuer quinze cents (0.15¢) pour les kilomètres parcourus.

ANNEXE "A" (suite)

3° Achat au prix du gros:

Tous les salariés de "Nutrival Inc." ont le privilège d'acheter leurs marchandises au prix du gros à l'un ou l'autre des entrepôts "Comptant et Apporter Subito" ou encore au magasin de marchandises emménagé à l'entrepôt central au 1020 nord, boulevard Queen, Sherbrooke, (Québec), aux heures prévues par l'Employeur et pour usage personnel seulement.

Rétroactivité:

Les augmentations de salaires décrites à l'annexe "B" sont payées rétroactivement sur la base des heures travaillées (incluant le temps supplémentaire, les congés de deuil) depuis le 1er octobre 1980 aux salariés inscrits sur la liste de paye à la date de ratification. Ces paiements rétroactifs sont effectués dans les six (6) semaines suivant la date de la signature de la convention collective.

Signé à Sherbrooke, ce 8 ème jour de avril de l'année mil neuf cent quatre-vingt-un.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR
Nutrival Inc. (Bureau)

Robert Ganache

André Riel

SIGNE AU NOM DE L'UNION
Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C.

Yvon Marion

Diane Turcotte

ANNEXE "B"

ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS

Noms et Classifications:

Classe I -	Ancienneté	1er Oct. 1980	18 Janv. 1982	19 Juil. 1982
- Sec. réception Jr.	Début	$ 170.00	$ 190.00	$ 205.00
- Ventes & commandes	6 mois	$ 185.00	$ 205.00	$ 220.00
- Caissières	12 mois	$ 195.00	$ 215.00	$ 230.00
Chantal Perron	24 mois	$ 215.00	$ 235.00	$ 250.00
Noël-Ange Tardif	36 mois	$ 235.00	$ 255.00	$ 270.00
Ginette Laflamme				
Céline Bilodeau				
Lise Baron				

ANNEXE "B" (suite)

ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS

Classe II -	Ancienneté	1er Oct. 1980	18 Janv.1982	19 Juil.1982
- Sec. réception Sr.	Début	$ 180.00	$ 200.00	$ 215.00
- Commis intermédiaire	6 mois	$ 195.00	$ 215.00	$ 230.00
Sylvia Dubuc	12 mois	$ 205.00	$ 225.00	$ 240.00
Francine Chauvin	24 mois	$ 225.00	$ 245.00	$ 260.00
	36 mois	$ 245.00	$ 265.00	$ 280.00
Classe III -				
- Opérateur inform.	Début	$ 185.00	$ 205.00	$ 220.00
- Commis prix revient	6 mois	$ 200.00	$ 220.00	$ 235.00
Carole Proulx	12 mois	$ 210.00	$ 230.00	$ 245.00
Diane Hinse	24 mois	$ 230.00	$ 250.00	$ 265.00
Diane Turcotte Sylvie Grenier	36 mois	$ 250.00	$ 270.00	$ 285.00

ANNEXE "B" (suite)

ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS

Classe IV -	Ancienneté	1er Oct.1980	18 Janv.1982	19 Juil.1982
- Adj. cont. administ.	12 mois	$ 235.00	$ 255.00	$ 275.00
Juliette Gobeil	24 mois	$ 255.00	$ 275.00	$ 290.00
	36 mois	$ 275.00	$ 295.00	$ 310.00
Augmentation annuelle		13.6%	12.7%	

RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

ANNEXE "C"

À

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE — LOCAL 504

1576 ouest, rue King, suite 201

Sherbrooke, Québec, J1J-2C3

57.

MOIS/PERIODE DE DEDUCTION

DU ..... 19 ...

AU ..... 19 ...

ASS. SOCIALE (9 CHIFFRES)	NUMERO DU SALARIÉ	NOM ET PRÉNOMS - COMPLETS (INDIQUER AUSSI TOUT CHANGEMENT)	S'IL S'AGIT D'UN NOUVEAU SALARIÉ			RETENUES SYNDICALES								CODE CLASSE D'EMPL. (VERSO)	TAUX DE SALAIRE ACTUEL	DATE DE CESSATION J. M.
			ADRESSE AU COMPLET (INDIQUER AUSSI NO. APP.)	DATE NAISS. J. M. A.	DATE EMPLOI J. M. A.	1	2	3	4	5	POUR NOUV SALARIÉS D. INITIATION	POUR NOUV SALARIÉS MOIS D'AVANCE	TOTAL			
						$	$	$	$	$	$	$	$		$	
					TOTAUX	$	$	$	$	$	$	$	$	TOTAL GÉNÉRAL		

S.V.P., joindre applications de membres et autorisations de déductions pour les nouveaux salariés

ANNEXE "C" (suite)

INSTRUCTIONS SUR LE PROCÉDÉ DE DÉDUCTIONS DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

Période de déduction	— Indiquer clairement la période de déduction au coin supérieur droit de la feuille. Ex.: 17 déc. 1972 au 20 janv. 1973.
Nom et prénoms	— Indiquer le nom et prénoms au complet, de préférence par ordre alphabétique et caractères BLOC. Ex.: BEAUDRY, JEAN-PIERRE et non J.P. — Indiquer si changement de nom.
Identification du salarié	— Indiquer clairement et correctement le numéro de l'employé (6 chiffres pour salarié régulier — 7 chiffres pour salarié à temps partiel). Indiquer également le numéro d'assurance sociale.
Cotisations	**DÉDUCTIONS HEBDOMADAIRES :** — Indiquer le montant de la cotisation dans la colonne appropriée. — Si la déduction n'a pas été faite au cours d'une ou plusieurs semaines, donner le motif de non-déduction dans la case de la semaine appropriée. Ex.: malade, absent, transféré au mag. #, venant du mag. #, promotion, etc. — Déduire les arrérages à la première paie de l'employé après son absence, en plus de la cotisation régulière. Si l'absence a eu lieu à la dernière semaine de la période, en tenir compte sur les feuilles de la période suivante. L'Union remboursera le membre, s'il y a lieu, conformément aux Statuts et Règlements du Local : 504
Nouveaux employés Documents	— Faire compléter et signer en double les documents suivants : A) Application de membre — ORIGINAL + COPIE JAUNE POUR L'UNION ; B) Autorisation de déduction à la source LA COPIE JAUNE POUR L'UNION ET L'ORIGINAL POUR LA COMPAGNIE.
Nouveaux employés Droits d'initiation	— Exigibles de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur pour chaque catégorie. — Payables conformément à la procédure en vigueur.
Nouveaux employés Mois d'avance	— Exigible de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur conformément à la procédure établie. — Remboursable au salarié qui cesse d'être à l'emploi de la compagnie ou qui sort de l'unité de négociation, et qui est en règle dans ses contributions syndicales.
Renseignements supplém. Formule de rapport, etc.	Appeler ou écrire à : "UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE" - LOCAL 504 1576 ouest, rue King, suite 201, Sherbrooke, Québec, J1J-2C3 Tél: (819)569-9488

— C O D E —

Numéro de code à être utilisé sur le rapport	Code Number to be used on the Report	
001		Superviseur des magasins
002		Gérant de magasin
003		Assistant gérant
004		Chef de rayon
005		Commis en chef
008		Commis masculin
009		Commis féminin
010		Caissière en chef
012		Commis de bureau
018		Boucher
021		Compagnon
022		Aide générale
023		Chef de groupe
030		Concierge
035		Commis junior, temps partiel
036		Commis temps partiel (Masc.—Fém.)
037		Boucher temps partiel

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

NUTRIVAL INC.

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

SUJET: Régime d'Assurance collective

1. Une assurance-vie égale à une (1) fois le salaire annuel au $1,000.00 le plus élevé.
Une (1) fois le salaire annuel au $1,000.00 le plus élevé pour décès et/ou mutilation accidentelle.

2. Une assurance-salaire égale à 662/3% du revenu hebdomadaire brut payable dès la première journée en cas d'accident, et dès la huitième journée en cas de maladie, et payable pendant une période de cent quatre-vingts (180) jours sans maximum de l'assurance-chômage.

3. Un régime d'hospitalisation pour la chambre semi-privée au Canada et des frais remboursables à cent pourcent (100%), moyennant une franchise de $25.00, pour les médicaments, chambre d'hôpital hors du Canada, les frais d'osthéopathe, naturopathe, podiâtre, chiropraticien, l'ambulance, les diverses locations, le psychologue, l'infirmière privée et les frais de radiologie et analyses de laboratoire.

4. Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective tel que décrit ci-haut pendant la durée de la présente convention collective.

5. Il est entendu qu'aucune modification à ce régime d'assurance collective n'entraîne une diminution des bénéfices déjà acquis.

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

NUTRIVAL INC.

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

6. L'Employeur s'engage à défrayer cinquante pourcent (50%) de la prime requise par le dit régime d'assurance collective, et le salarié, cinquante pourcent (50%).

7. L'Employeur s'engage à faire les retenues à la source et à payer à l'assureur choisi la prime due.

8. L'Employeur s'engage à permettre à l'assureur de donner les informations nécessaires sur le dit régime, aux salariés réguliers pendant les heures de travail.

9. Tout nouveau salarié doit obligatoirement adhérer au régime d'assurance collective en vigueur.

10. Des copies du livret d'assurance collective sont disponibles en tout temps à la demande du salarié régulier.

11. Une copie officielle de la police-maîtresse dudit régime d'assurance collective est remise à la signature de la présente convention collective à l'Union, et le dit régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

SIGNE A SHERBROOKE, ce 8 ème JOUR DE avril
DE L'ANNEE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-UN.

NUTRIVAL INC. (Bureau)	UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, Local 504, T.U.A.C.
Robert Lanache	Yvon Lamarre
Andre Riel	Diane Turcotte
Lucie Lemay	

ANNEXE "E"

FORMULE DE DISPONIBILITE

ETABLISSEMENT: _____

NOM DU SALARIE: _____ TEL: _____

CLASSIFICATION: _____

DEPARTEMENT: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

DATE DE LA REMISE A L'EMPLOYEUR: _____

DATE EFFECTIVE DE LA PRESENTE DISPONIBILITE: _____

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI

N.B.: Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un "x".

Le salarié à temps partiel indique une journée non disponible par un "o".

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer sa journée.

Signature du salarié: _____

Signature du Contrôleur admin: _____

c.c.: Salarié
Délégué d'Union

ANNEXE F

A) Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la convention collective Diane Hinse n'est pas assujettie à l'article 9-01 E.

B) N'onobstant ce qui est mentionné à l'annexe "B" Diane Hinse bénéficiera d'une surprime de $10.00 par semaine pendant toute la durée de la convention collective.

8 Avril 1981

Robert Ranacho
André Riel

ORIGINE DATE DU LOT NO LOT TYPE DE DOCUMENT: 40 CONDITION DE TRAVAIL
MONTREAL 81-11-04 15

40 062158 81-04-15 B1 20 9510124 1 32 31 2 0149902015220X000X61006050
C1 010401111 13001401200001800020070 00 1
D1 0000001900000000000000000000000000000000
E1 150200030150000375150200075200000001119199980000000000000
E2 000000 00000000000000000 0X0000000000000140099940099910
E3 000000000 0000 0000000000 0
F1 11003979715000059075041000010011010011110110105104 03
F2 10502030110101012200129498012219 70
G1 1 1 1 1 2 90001 3 1 1
H1 1 10997 2 02 1 7000 2 050000261066660000
I1 0 1 1 1 1 1 05009999 60 1 05000 00000
J1 060637503750075007502030 999 0 00 000 000 100
K1 000 0 0 0 0 0 0 00 0 0 1 3042810908034

RAISONS DU REJET

CHP	MESSAGE	VALEUR	CHP	MESSAGE	VALEUR
E02	F REL.PARTIES MEME CHP.INAC	150000375 -150000000	E04	A VERIF. CHAMP AU COMPLET	200000001
E04	F REL.PARTIES MEME CHP.INAC	200000001 -200000000			

06215-8

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

06215-8

Dépôt N°: 81 04 22 4

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet [X] 1ière convention [ ] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-17926-03

Date Signature: 81-04-08 | Réception: 81-04-15

Durée Du: 81-04-13 | Au: 83-06-10

Nombre de salariés régis par la convention collective 14

Association	Employeur
[X] Déposant Union des employés de Commerce, local 504. Att: M. Roger Longchamps. 1576 rue King ouest, bureau 203, Sherbrooke, P.Q. J1J 2G3	[ ] Déposant Nutrival Inc. 1020 boulevard Queen Nord, Sherbrooke, P. Qué. J1J 3T9

Unité de négociation

Tous les employés de bureau, salariés au sens du code du travail, à l'exception des techniciens et du programmeur.

Région 05-00 | **Activité** 6147 (8) | **Affiliation** 10

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: Marc P David | Date: 81-04-24

gld

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

03(080)

COPIE 4

06215-8

'81 AVR 15 13 48

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: NUTRIVAL INC. BUREAU

ou ses successeurs

ayant son établissement situé au
1020 nord, boulevard Queen
Sherbrooke, (Québec)
J1J 3T9

comme partie d'une part
ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET: UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

1576 ouest, rue King
Bureau 203
Sherbrooke, (Québec)
J1J 2C3

comme partie d'autre part
ci-après appelée "L'UNION".

TABLE DES MATIERES

		Page
	RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE..	1
	INTERPRETATION DES TERMES	1
ARTICLE I	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE II	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE III	ADHESION SYNDICALE	7
ARTICLE IV	FONCTIONS SYNDICALES	10
ARTICLE V	ANCIENNETE	14
ARTICLE VI	SECURITE D'EMPLOI	23
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS	25
ARTICLE VIII	ARBITRAGE	27
ARTICLE IX	HEURES DE TRAVAIL	28
ARTICLE X	REPAS ET PAUSE	31
ARTICLE XI	HEURES SUPPLEMENTAIRES	32
ARTICLE XII	SALAIRES	34
ARTICLE XIII	PRIMES	36
ARTICLE XIV	VACANCES PAYEES	36
ARTICLE XV	CONGES STATUTAIRES	41
ARTICLE XVI	CONGES SOCIAUX	43

TABLE DES MATIERES (suite)

		Page
ARTICLE XVII	PERMIS D'ABSENCE	44
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE	45
ARTICLE XIX	FONCTIONS JURIDIQUES	49
ARTICLE XX	CLAUSES GENERALES	50
ARTICLE XXI	DUREE DE LA CONVENTION	51
ANNEXE "A"	FRAIS DE VOYAGES	52
	AUTOMOBILE	52
	ACHAT AU PRIX DU GROS	53
	RETROACTIVITE	53
ANNEXE "B"	ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS - CLASSE I	54
	ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS - CLASSE II et CLASSE III	55
	ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS - CLASSE IV ...	56
ANNEXE "C"	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES	57
	RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES (suite)	58
ANNEXE "D"	LETTRE D'ENTENTE (Sujet: Régime d'assurance collective).....	59
ANNEXE "E"	FORMULES DE DISPONIBILITE .	61

RECONNAISSANCE DES DROITS ET LIBERTE DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que:

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

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

INTERPRETATION DES TERMES

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

a) Salarié:

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

b) Salarié régulier:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base hebdomadaire et qui travaille normalement trente-sept heures et demi (37½) par semaine.

c) Salarié à temps partiel:

Tout salarié rémunéré par l'Employeur sur une base horaire et qui travaille normalement moins de trente-sept heures et demi (37½) par semaine.

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

d) Etablissement:

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

e) Promotion:

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

f) Rétrogradation:

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

g) Transfert:

Désigne la mutation d'un salarié d'un département à un autre.

h) Jour:

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

i) Jours ouvrables:

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

j) Mise à pied: (salarié régulier)

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

k) Mise à pied: (salarié à temps partiel)

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

NOTES:

a) Le genre masculin étant employé aussi 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-versa.

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

c) Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que stipule toute loi applicable aux salariés régis par la présente convention.

d) La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite et les dispositions pertinentes de la charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.

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

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

1.01 a) L'Employeur reconnaît l'Union comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure des conventions collectives de travail au nom de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit ci-après et émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de Québec, à savoir:

"Tous les employés de bureau, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des techniciens et du programmeur".

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.01 b) L'Union convient que les postes suivants sont exclus de l'unité de négociation:

- chef comptable;
- directeur des ventes;
- les acheteurs;
- contrôleur administratif;
- secrétaire de direction.

de: Nutrival Inc.

pour son établissement situé au:

1020 nord, boulevard Queen
Sherbrooke, (Québec)
J1J 3T9

c) Dans l'éventualité où l'Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C., obtient un certificat d'accréditation pour représenter les salariés d'un établissement de l'Employeur non couvert par cette convention, cette convention s'applique automatiquement entre les parties pour lesdits salariés en changeant ce qui doit être changé (mutatis mutandis).

1.02 L'Employeur convient de ne pas conclure d'entente individuelle avec aucun des salariés régis par la présente convention et annule toute entente individuelle existant avant la signature de cette convention.

1.03 a) Aux fins d'échange de correspondance, l'Employeur fournit à l'Union une (1) fois par année, soit le 15 février, une liste incluant: les noms des personnes cadres ayant autorité sur les salariés, leur fonction, ainsi que les départements dont ils sont responsables. Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.03 (suite)

b) Aux fins d'échange de correspondance, l'Union fournit à l'Employeur, une (1) fois par année, soit le 15 février, une (1) liste incluant: les noms des représentants syndicaux qui sont responsables de l'établissement de l'Employeur.

Cette clause ne peut être utilisée pour interprétation et/ou pour fins de griefs et/ou arbitrage.

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

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

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

1.05 a) Les personnes exclues de l'unité de négociation n'exécutent aucun travail manuel normalement exécuté par les salariés sauf en cas d'urgence.

b) Le travail occasionnel, actuel et éventuel des personnes exclues de l'unuté de négociation n'aura pas pour effet d'occasionner la mise à pied des salariés couverts par l'unité de négociation.

1.06 Si l'Employeur est fautif en regard de la clause 1.05 b) il doit calculer au taux de dix dollars ($10.00) l'heure toutes les heures effectuées par la personne ne devant pas accomplir ce travail. Dans tous les cas, l'on établit, un minimum de trois (3) heures. La somme globale est calculée et répartie

ARTICLE I - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION (suite)

1.06 (suite)

équitablement entre les salariés réguliers normalement affectés à la production dans le département où le travail a été accompli.

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

1.08 L'Employeur autorise l'affichage à l'entrée de l'établissement et à la vue de tous d'une carte d'identification du Local 504, T.U.A.C., dans tous les établissements régis par cette convention.

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION

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 collective.

b) L'Employeur ne peut exercer ses droits de directive de façon arbitraire et/ou abusive et/ou injuste et/ou discriminatoire.

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

ARTICLE II - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

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

2.03 Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou de changements technologiques, une période de recyclage raisonnable compte tenu des changements apportés devra être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées. L'instauration de nouvelles méthodes de travail ne doit pas être une cause de mise à pied et/ou de congédiement pour le personnel en place. Un salarié déplacé peut utiliser son ancienneté conformément aux règles décrites à la convention collective.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE

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

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

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

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

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

3.04 L'Employeur 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 dans les quinze (15) jours suivant la fin du mois suivant laquelle les prélèvements ont été effectués.

Les indications ci-haut mentionnées doivent être accompagnées d'un "Rapport de Contributions Syndicales" détaillé tel qu'il apparaît à l'annexe "C".

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

b) Toute retenue syndicale, non prélevée selon les modalités de la présente convention, devient la responsabilité et la charge de l'Employeur.

3.06 La carte d'autorisation de retenues syndicales accompagne le salarié dans chacun des établissements où il est transféré.

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.07 L'Union s'engage à ne rejeter aucune demande d'adhésion sans motif raisonnable.

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

b) L'Employeur s'engage à faire respecter les mesures disciplinaires et/ou pénalités imposées à un salarié par l'Union.

3.09 Si un vote est décrété par l'Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C., pour la formation de l'exécutif de l'Union, l'Employeur convient de permettre la tenue d'un tel vote à l'intérieur de chacun des établissements.

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

L'Union convient qu'il n'y aura ni propagande, ni controverse, le jour du vote et les jours précédents dans les établissements de l'Employeur où se déroule le vote.

3.10 Tous les ans, l'Employeur calcule le montant des retenues syndicales, et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février. L'Employeur fait parvenir à l'Union un rapport de chacun des montants indiqués pour chaque salarié.

3.11 L'Employeur fait parvenir mensuellement à l'Union, en même temps que le "Rapport de Contributions Syndicales", une liste des noms, prénoms et date d'entrée des nouveaux salariés qui entrent dans l'unité de négociation ainsi que les dates de sortie des salariés qui en sortent, et dans le cas de ces derniers,

ARTICLE III - ADHESION SYNDICALE (suite)

3.11 (suite)

la raison de leur départ ou de leur congé autorisé. De plus, l'Employeur inclut sur cette liste, les changements de noms (des salariés à temps partiel qui deviennent réguliers ou vice-versa).

3.12 A la signature de la convention collective et par la suite, le 15 février de chaque année, l'Employeur fait parvenir à l'Union, une liste incluant le nom, le prénom, l'assurance sociale, l'adresse, la date d'emploi et le salaire de chaque employé régi par la présente convention collective.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES

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

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

4.02 a) Tout salarié assigné à une fonction permanente de l'Union et qui en fait la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance obtient un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois. Le salarié doit donner à l'Employeur un avis de quinze (15) jours avant la date de son retour à son poste . Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé. Un (1) seul salarié à la fois peut bénéficier de cet avantage.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.02 b) Le salarié peut à ses frais, continuer de bénéficier des avantages sociaux, tels que: assurance-vie, assurance hospitalisation, frais médicaux.

Si le salarié ne peut défrayer le coût pour le maintien des avantages sociaux mentionnés ci-haut, ces avantages sont suspendus jusqu'à son retour au travail ou à l'expiration du congé.

L'Employeur met à la disposition du salarié toutes les informations nécessaire au maintien de tels bénéfices.

4.03 Tout salarié peut obtenir un ou des congés sans solde de brève durée pour activité syndicale au maximum dix (10) jours par année civile.

L'Union doit donner un avis de sept (7) jours à l'Employeur pour obtenir un tel congé. L'avis pour l'obtention d'un tel congé doit comporter les dates de début et de cessation dudit congé. Lorsqu'un salarié revient au travail, il réintègre son poste comme s'il ne l'avait jamais laissé.

4.04 Un (1) délégué et un (1) assistant-délégué d'Union peuvent être élus ou assignés parmi les salariés de l'établissement, et plus particulièrement ceux de leur équipe respective. L'assistant-délégué d'Union peut exercer les mêmes fonctions et possède les mêmes privilèges qu'un délégué d'Union. Cependant, les délégués ont toujours préséance sur l'assistant-délégué.

Le terme délégué d'Union ne peut être interprété comme étant l'Union accréditée.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

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

Toute décision de l'Union prévaut sur celle d'un délégué ou assistant-délégué d'Union.

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

Il est entendu que le délégué d'Union doit aviser le contrôleur administratif et/ou son remplaçant avant de quitter son travail.

4.06 L'Union convient que seul les salariés ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté au service de l'Employeur peuvent être admissibles au poste de délégué d'Union.

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

4.08 a) Il n'y a pas de discrimination, intimidation, menace et/ou contrainte exercées contre les délégués d'Union, les assistants-délégués et les membres du comité de négociation en raison de leurs fonctions syndicales.

Le directeur général, est impliqué dans tout cas de transfert, mesure disciplinaire ou congédiement d'un délégué d'Union et assistant-délégué d'Union ou d'un membre du comité de négociation.

ARTICLE IV - FONCTIONS SYNDICALES (suite)

4.08 (suite)

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

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

4.09 L'Employeur fournit un tableau d'affichage dans chaque établissement afin que l'Union puisse afficher des avis intéressant les membres.

4.10 Le comité de négociation de l'Union est formé de permanents et d'un maximum de un (1) salarié, membre de l'unité de négociation.

Ce membre du comité de négociation ne subit aucune perte de salaire pour le temps accordé aux assemblées de négociation et/ou conciliation en compagnie des représentants de l'Employeur durant les heures de travail. Ce membre du comité de négociation maintient sa programmation de travail durant les négociations.

4.11 Le salarié qui est membre du comité exécutif de l'Union peut obtenir un permis d'absence d'une durée maximale de deux (2) jours sans paie pourvu qu'au préalable l'Union en fasse la demande au contrôleur administratif et qu'elle spécifie la durée de cette absence.

4.12 Le gérant ou son remplaçant doit présenter tout nouveau salarié au délégué d'Union le premier (1er) jour de son emploi.

ARTICLE V - ANCIENNETE

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

b) Nonobstant ce qui est mentionné en a), si une personne est à l'emploi de l'Employeur mais qu'elle ne fait pas partie de l'unité de négociation, elle ne peut utiliser son ancienneté pour déplacer, remplacer ou priver de ses droits et/ou privilèges un ou des salariés de l'unité de négociation, à moins d'entente mutuelle écrite entre l'Union et l'Employeur.

c) Il est entendu que les quarante (40) premiers jours d'emploi travaillés de tout nouveau salarié constituent une période de probation.

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

d) L'ancienneté (service continu) est maintenue et continue de s'accumuler durant toutes absences permises et/ou autorisées par la loi et/ou par la convention collective. Durant de telles absences, l'Employeur doit assurer au salarié de façon concrète la continuité de toutes les couvertures offertes par la présente convention collective telle que: assurance, fonds de pension et autres droits et privilèges.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

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

1. Il est dûment congédié par l'Employeur et non réinstallé par la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.

2. S'il met fin volontairement à son emploi. Cependant, un salarié a jusqu'à deux (2) jours pour révoquer un départ volontaire ou une démission.

3. S'il a été mis à pied pendant une période continue de plus de douze (12) mois, sauf, si durant cette période, ce même salarié est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.05, dans lequel cas, la clause 5.06 s'applique.

4. a) Si un salarié régulier s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs, sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

   b) Si un salarié à temps partiel s'absente de son travail pour une période de plus de deux (2) jours programmés sans en donner avis ou sans autorisation à moins que le salarié ne puisse fournir des motifs justifiés qui l'ont empêché d'avertir.

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

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.03 a) L'ancienneté prévaut dans tous les cas de réduction du personnel.

b) L'Employeur s'engage à rappeler les salariés qui ont retenu leurs droits d'ancienneté selon l'ordre inverse de leur mise à pied, c'est-à-dire que les derniers mis à pied sont les premiers à être réinstallés au service de l'Employeur. Si un salarié refuse un rappel au travail pour une raison justifiable, il ne voit pas son droit de rappel annulé pour un prochain rappel.

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

5.04 Tout salarié régulier qui est mis à pied, reçoit un préavis de deux (2) semaines ou est payé une (1) semaine à la place du préavis.

Tout salarié à temps partiel qui est mis à pied, reçoit un préavis de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou est payé cinq (5) jours de huit (8) heures à la place du préavis.

Un tel préavis indique la date du début de la mise à pied et est remis au salarié en présence du délégué d'Union ou son assistant.

Une copie d'un tel préavis est adressée à l'Union dans les vingt-quatre (24) heures de la remise au salarié

5.05 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié maintient son statut de régulier durant sa mise à pied et tous les privilèges applicables qui en découlent et a un droit prioritaire à un emploi à temps partiel et ce, dans le ou les établissements de l'Employeur.

Il conserve et accumule son ancienneté de régulier pour un rappel et possède un droit prioritaire sur tout salarié à temps partiel pour les heures disponibles, ainsi que conserve son salaire de salarié régulier au prorata des heures tra-

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.05 (suite)

vaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

5.06 a) Si un salarié régulier est mis à pied par suite de manque de travail, est demeuré à temps partiel à l'emploi de l'Employeur en vertu de la clause 5.05 ci-haut, et ce, pour une période d'une durée de douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à la clause 5.02 3), à l'échéance de ladite période, il conserve et continue d'accumuler son ancienneté de régulier, plus toute son ancienneté antérieure de salarié à temps partiel, s'il y a lieu, pour les heures disponibles, ainsi que conserve son salaire de salarié régulier au prorata des heures travaillées et il continue à progresser dans l'échelle de salaire des salariés réguliers, s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

b) Dans l'éventualité où un salarié se trouvant dans la situation prévue et décrite ci-dessus à la clause 5.06 a), redevenait un salarié régulier, son ancienneté serait dès lors établie nonobstant les dispositions de la clause 5.13 d), selon le calcul suivant: son ancienneté de salarié régulier antérieure à sa mise à pied telle que prévue à la clause 5.05, plus ses douze (12) mois de durée de mise à pied tels que stipulés à la clause 5.02 3).

5.07 a) Dans tous les cas de poste vacant, transfert, réduction de travail ou de personnel, de mise à pied, de fonction disponible et/ou de promotion, on accorde priorité du point de vue de la tâche et de l'équipe de travail au salarié possédant le plus d'ancienneté à moins de dispositions contraires dans la convention collective et cela de façon à satisfaire d'abord les salariés possédant le plus d'ancienneté.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.07 b) L'Employeur affiche dans l'établissement pendant sept (7) jours, au tableau d'affichage, tout poste vacant ou nouvellement créé dans les limites de l'unité d'accréditation et les salariés peuvent s'y porter candidat pendant ce délai.

c) L'Employeur peut nommer temporairement quelqu'un à un poste vacant, pour une période n'excédant pas trois (3) semaines de travail.

5.08 L'embauche d'un nouveau salarié et/ou le passage du statut de salarié à temps partiel à celui de salarié régulier, constituent une mutation qui équivaut à une promotion et est soumis aux règles d'application des clause 5.07 et 5.09 et autres de la convention collective.

5.09 a) L'Employeur s'engage à afficher pendant une période de sept (7) jours sur les tableaux d'affichage de tous ses établissements, les mutations suivantes:

- un salarié à temps partiel muté "salarié régulier";
- un salarié promu à une classification supérieure à celle qu'il possède;
- l'embauche d'un nouveau salarié.

b) Ces avis annoncent les mutations effectuées au cours de la semaine précédente et indiquent:

- le genre de mutation (i.e. transfert, promotion, etc...);
- nom et prénom du salarié muté;
- sa classification avant et après la mutation;

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 b) (suite)

- son département avant et après la mutation;
- date d'ancienneté avant et après la mutation;
- son numéro d'assurance sociale.

c) Copie de ces avis sont adressées à l'Union et données aux délégués d'Union de chaque équipe hebdomadairement. Tout grief découlant d'une mutation prévue en a) doit être exposé selon la procédure de griefs dans les quinze (15) jours suivant le septième (7ème) jour de l'affichage prévue en a). Si une mutation est faite sans que les règles ci-haut décrites n'aient été suivies, un grief peut être fait en tout temps. Dans tous les cas, le salarié peut accepter ou refuser une mutation et son droit de mutation n'est pas annulé pour une prochaine mutation.

d) Le salarié qui est l'objet d'un transfert permanent d'un département à un autre reçoit un préavis écrit de sept (7) jours avant la date de ce transfert. Le préavis indique le lieu du transfert. Le délégué d'Union est présent lors de la remise d'un tel préavis.

e) Aucun salarié n'est transféré sans son consentement dans un établissement non régi par la présente convention.

f) Lorsqu'un salarié est transféré à un autre établissement situé dans les limites géographiques de la même ville où il travaille normalement, pendant sa journée normale de travail, l'Employeur convient de lui payer son salaire régulier pendant le temps du transfert d'un établissement à l'autre.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.09 (suite)

g) Dans le cas d'un transfert d'une ville à une autre, c'est-à-dire en dehors des limites géographiques de la ville où se situe l'établissement où le salarié travaille normalement, l'Employeur s'engage à verser au salarié une somme raisonnable en paiement de ses frais de transport et de séjour, selon les termes prévus en annexe "A". L'Employeur s'engage à ne pas faire de discrimination à l'endroit d'un salarié qui refuserait un tel transfert.

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

- une liste pour tous les salariés à temps partiel;

- une liste pour les salariés réguliers;

Ces listes comportent les renseignements suivants:

- nom et prénom au complet du salarié;

- son numéro de salarié;

- son département;

- sa date d'ancienneté;

- sa classification;

- sa date de naissance;

- son numéro d'assurance sociale;

- son sexe.

5.11 Un salarié régulier qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en autant qu'il puisse remplir un tel emploi.

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.11 (suite)

Dans un tel cas, il perd tout de son statut régulier, sauf son ancienneté et il continue de progresser dans l'échelle des salariés à temps partiel s'il est à un taux inférieur au taux maximum.

Il est entendu que ce salarié ne peut pas redevenir salarié régulier avant un (1) an de son changement de statut.

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

- deux (2) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix (10) et inférieur à cent (100);

- trois (3) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à cent (100) et inférieur à trois cents (300);

- quatre (4) mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à trois cents (300).

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

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

c) Les salariés à temps partiel ont la priorité sur tout candidat pour tout poste vacant parmi les salariés réguliers à l'intérieur de leur unité d'accréditation et

ARTICLE V - ANCIENNETE (suite)

5.13 c) (suite)

l'Employeur doit faire un choix par ordre d'ancienneté prioritaire selon la classification à remplir.

d) Lorsqu'un salarié à temps partiel devient régulier, le temps écoulé pendant sa période de probation comme salarié à temps partiel est applicable comme salarié régulier et son ancienneté est déterminé de la façon suivante:

Il obtient un crédit de cinquante pourcent (50%) de son ancienneté de temps partiel, jusqu'à un maximum d'un (1) an d'ancienneté avec tous les droits et avantages que cela comporte.

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

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

5.15 Lorsqu'un salarié est promu à un poste ou remplace une personne hors de l'unité de négociation, une période d'essai de quatre (4) mois, lui est accordée. Pendant une telle période ou pour un remplacement temporaire, le salarié reçoit le salaire de la fonction à laquelle il est assigné. Durant la période d'essai, le salarié peut retourner à son ancienne fonction, après avoir donné au préalable un avis d'une semaine à l'Employeur.

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

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI

6.01 a) Le contrôleur administratif de l'établissement se sert d'un avis de réprimande pour avertir un salarié officiellement lorsqu'il y a lieu.

Tout avis n'est valable et prend effet que lors de sa réception au bureau de l'Union.

b) Un délégué d'Union assiste à toute entrevue menée par l'Employeur et relative au rendement ou à la conduite d'un salarié, et ce, si le salarié le désire.

c) Aucun salarié qui a complété sa période de probation ne peut être suspendu, ou congédié, si ce n'est pour cause grave (i.e. une cause où l'Employeur ne peut faire autrement, à moins que la suspension ne soit précédée d'une réprimande, et le congédiement ne soit précédé d'une suspension).

d) L'avis prévu en "6.01" doit être remis au salarié concerné dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'Employeur a eu connaissance des faits qui en sont l'objet. Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis au salarié en raison de l'absence de ce dernier, elle doit le lui remettre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son retour au travail, à défaut de quoi il est considéré comme nul et irrecevable.

e) Tout avis de suspension doit indiquer clairement les raisons et les dates de début et de la fin d'une suspension; l'Employeur donne également les raisons et la date d'entrée en vigueur d'un congédiement.

f) La rétrogradation d'un salarié est soumise à la procédure décrite en "6.01 a) et 6.01 b)" et elle est effectuée à la classification immédiatement inférieure à celle que le salarié détient.

ARTICLE VI - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.01 (suite)

g) Le salarié rétrogradé reçoit comme salaire le moindre des deux (2) montants, à savoir le maintien du salaire qu'il avait avant sa rétrogradation et le maximum de celui de la classification où il est rétrogradé.

h) Dans le cas d'une rétrogradation volontaire de la part du salarié, le salarié reçoit comme salaire le moindre des deux (2) montants suivants, à savoir, le maintien du salaire qu'il avait avant sa rétrogradation ou le maximum de la classification où il est rétrogradé.

6.02 a) La suspension, la rétrogradation, la mise à pied ou le congédiement est précédé d'une rencontre entre le contrôleur administratif de l'établissement, le représentant syndical et le salarié concerné.

b) Toute mesure disciplinaire doit être appliquée en fonction de la gravité et/ou de la fréquence des raisons qui la motivent.

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

d) Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

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

6.03 a) Aucune perquisition n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case sans son consentement et sans sa présence et celle d'un témoin choisit à l'intérieur de l'établissement.

ARTICLE VII - SECURITE D'EMPLOI (suite)

6.03 (suite)

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

c) Lors d'une perquisition, un interrogatoire, une admission ou accusation contre un salarié, toutes les informations, preuves, circonstances ou documents sont fournis à l'Union pour examen et jugement lors de la procédure de griefs et/ou d'arbitrage.

Toute information, preuve ou document ayant été refusés à l'Union ne peut être présentés et/ou servir contre un salarié en arbitrage.

d) En aucun cas, l'Employeur ne permet et/ou ne tolère qu'un salarié soit soumis à des épreuves (tests) au détecteur de mensonges ou autres épreuves similaires.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS

7.01 Il est convenu que l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans tous les cas de mésententes relatives à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de la présente convention collective et/ou d'injustice et/ou discrimination et/ou abus de pouvoir et/ou de mesure disciplinaire. De tels griefs sont étudiés de la façon suivante:

7.02 Première étape: verbalement au contrôleur administratif

Le salarié et/ou le représentant syndical et/ou le délégué d'Union doit soumettre le grief verbalement au contrôleur administratif de

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

7.02 (suite)

l'établissement dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief. La décision du contrôleur administratif de l'établissement doit être rendue verbalement dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

7.03 Deuxième étape: par écrit au contrôleur administratif

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

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

Si un grief est présenté à la deuxième étape, il doit être soumis dans les quinze (15) jours suivant l'incident dont découle le grief.

b) Si un salarié est empêché de déposer un grief dans les délais prescrits en raison d'une absence prévue à la convention collective, le délai pour le faire peut être prolongé jusqu'à son retour au travail, le salarié devant procéder dans les cinq (5) jours de son retour au travail.

ARTICLE VII - PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

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

7.06 Aucune plainte, grief ou avertissement écrit de l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié ne peut être invoqué s'il est daté de six (6) mois et plus.

7.07 L'Employeur convient que tout salarié qui soumet un grief ne sera d'aucune façon discriminé, pénalisé, importuné ou inquiété de ce fait et/ou à ce sujet.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

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

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

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

ARTICLE VIII - ARBITRAGE (suite)

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

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL

9.01 a) L'horaire de travail est établi par l'Employeur selon les règles stipulées dans cette convention.

b) L'horaire quotidien de travail doit prévoir des heures consécutives, à l'exception des périodes de repas.

c) Le samedi et le dimanche ne font pas partie de la semaine normale de travail des salariés réguliers.

d) La semaine normale de travail du salarié régulier est de trente-sept heures et demi (37½) à faire en cinq (5) jours consécutifs.

e) Les périodes quotidiennes de travail pour les salariés réguliers sont de sept heures et demi (7½) consécutives du lundi au vendredi inclusivement.

f) La semaine normale des salariés à temps partiel est de moins de trente-sept heures et demi (37½) à faire en cinq (5) jours ou moins.

g) Aucun salarié à temps partiel ne travaille moins de sept heures et demi (7½) par semaine, sauf de son propre consentement.

h) Aucun salarié à temps partiel n'est programmé ou ne travaille moins de trois (3) heures par jour.

9.02 L'horaire des salariés de l'équipe de jour s'étale entre huit heures a.m. (8:00)et seize heures et trente minutes (16:30) du lundi au jeudi inclusivement et s'étale entre huit heures a.m. (8:00) et seize heures (16:00) le vendredi.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.03 Aucun salarié n'est tenu de travailler et/ou de rester dans l'établissement après seize heures (16:00) les 24 et 31 décembre.

9.04 a) L'horaire de travail des salariés de chaque établissement, écrit à l'encre, est affiché dans chaque département avant neuf heures (9:00) a.m. le vendredi de chaque semaine pour la semaine suivante.

b) Le document affiché indique séparément l'horaire de travail des salariés réguliers et celui des salariés à temps partiel et indique également l'ancienneté des salariés à temps partiel.

c) Sauf s'il y a entente, aucun changement n'est apporté à l'horaire affiché après quinze heures (15:00) le jour de l'affichage et une copie est remise au délégué d'Union.

d) Le congé hebdomadaire de chaque salarié doit être clairement indiqué à l'horaire par l'abréviation (CH) de même que tout congé statutaire par l'abréviation (CS). Tout autre congé ou absence autorisée est également clairement indiqué par une abréviation appropriée et constante.

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

9.03 a) Le salarié poinçonne sa carte de présence, lorsqu'il est en tenue convenable et prêt à pénétrer dans sa zone de travail. De même, il poinçonne sa carte avant et après le repas et lorsqu'il quitte le travail à la fin de la journée.

b) En aucun temps, un salarié n'est admis à travailler sans rémunération.

ARTICLE IX - HEURES DE TRAVAIL (suite)

9.06 a) Lorsqu'un salarié à temps partiel a travaillé en moyenne trente (30) heures et plus par semaine pendant cinq (5) semaines à l'exception d'un remplacement pour maladie ou pour vacances, un salarié à temps partiel est embauché à titre de salarié régulier selon la procédure établie. Dans le cas de remplacement pour maladie, ou vacances, tel que mentionné plus haut, le salarié à temps partiel doit en être préalablement avisé par écrit.

b) Les salariés à temps partiel ne doivent pas être utilisés de façon à brimer les salariés réguliers actuels ou éventuels. Par conséquent, des salariés à temps partiel ne sont pas embauchés et ne travaillent pas de façon à déplacer ou priver un salarié régulier actuel ou éventuel.

Les heures disponibles, pour les salariés à temps partiel sont distribuées dans chaque département par classification de façon à procurer aux salariés ayant le plus d'ancienneté le maximum d'heures de travail disponibles chaque jour.

Un salarié à temps partiel ayant plus d'ancienneté qu'un autre salarié à temps partiel peut, en tout temps, exiger de travailler à la place de ce dernier.

c) Le dernier vendredi de chaque mois, le salarié à temps partiel remettra sa disponibilité au contrôleur administratif pour le mois suivant. La formule de disponibilité se retrouve en annexe. Copie sera remise au délégué d'Union.

9.07 a) Il est entendu qu'aucun salarié ne doit pointer sa carte de présence ou quitter l'établissement avant l'heure, à moins d'avoir obtenu, au préalable, l'autorisation de son supérieur immédiat.

b) Les salariés doivent eux-mêmes pointer leur carte à l'horloge pointeuse.

ARTICLE X - REPAS ET PAUSE

10.01 a) Du lundi au jeudi tout salarié a droit à une période d'une heure pour le repas du midi. La période du dîner se situe entre onze heures quarante-cinq (11:45) et douze heures quarante-cinq (12:45). Sauf le vendredi, tout salarié a droit à une période de repas de trente (30) minutes. La période du dîner se situe entre douze heures (12:00) et douze heures trente minutes (12:30).

b) Aucun salarié ne travaille plus de cinq (5) heures sans prendre une période de repas, sauf de son consentement.

10.02 a) Le salarié régulier a droit à une pause payée d'une durée de quinze (15) minutes pendant sa première demi-période quotidienne de travail et à une seconde pause payée de quinze (15) minutes pendant sa deuxième demi-période quotidienne de travail. Cette pause est prise à une heure aussi rapprochée que possible du milieu de chaque demi-période quotidienne, mais le salarié n'est en aucun cas obligé de la prendre moins d'une (1) heure après son arrivée au travail ou après son repas, ni moins d'une (1) heure avant son repas ou à la fin de sa journée de travail.

b) Tout salarié à temps partiel programmé ou qui travaille pour une période quotidienne de plus de quatre (4) heures bénéficie d'une pause payée de quinze (15) minutes (hors de sa zone de travail.)

Tout salarié à temps partiel programmé ou qui travaille pour une période quotidienne de plus de six (6) heures bénéficie de deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune (hors de sa zone de travail). En aucun temps une pause qui précède ou suit le commencement ou la fin de la période de travail, ni l'heure précédant ou suivant l'heure du repas.

ARTICLE X - REPAS ET PAUSE (suite)

10.03 Tout salarié qui a travaillé en temps supplémentaire pendant plus de deux (2) heures, avant ou après sa journée régulière de travail, a droit à une pause payée de quinze (15) minutes, et par la suite, à une pause additionnelle de quinze (15) minutes pour chaque tranche de deux (2) heures de temps supplémentaire effectué.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 Le salarié est payé au taux de temps et demi (1½) pour toutes les heures de travail fournies en plus de son horaire quotidien de travail.

Toutes les heures de travail fournies par un salarié en excédant de trente-sept heures et demi (37½) et/ou en excédant du nombre de jours ou d'heures normaux prévu à la convention sont considérés comme temps supplémentaire et sont rémunérées au taux de temps et demi (1½).

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

Le salarié n'a droit au taux de temps et demi (1½) que s'il fait du travail supplémentaire plus de six (6) minutes auquel cas la rétribution de travail supplémentaire est calculée à partir de la fin de la journée normale de travail.

11.02 a) Le travail effectué le samedi par un salarié régulier doit être rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les premières sept heures et demi (7½) de la journée. Les heures fournies en excédant de ces premières sept heures et demi (7½) sont rémunérées au taux double.

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.02 b) Si un salarié à temps partiel travaille six (6) jours durant la semaine, la sixième journée de travail est considérée comme un congé hebdomadaire travaillé et est rémunéré au taux de temps et demi (1½) pour les premières sept heures et demi (7½) de la journée. Les heures fournies en excédant de ces premières sept heures et demi (7½) sont rémunérées au taux double.

11.03 Tout travail accompli par un salarié durant un congé statutaire est rémunéré au taux de temps et demi (1½) en plus du paiement du congé.

11.04 Tout travail effectué le dimanche par un salarié régulier est rétribué au taux double.

11.05 a) Un salarié qui fait plus de trois (3) heures de travail supplémentaire avant et/ou après sa journée de travail normale, est rémunéré au taux double pour tout travail exécuté en sus de ces trois (3) heures.

b) Si un salarié doit travailler en temps supplémentaire pour plus de trois (3) heures après sa journée de travail normale, l'Employeur lui paie le plein montant de son repas du soir.

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

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

ARTICLE XI - HEURES SUPPLEMENTAIRES (suite)

11.08 a) Pour distribuer du temps supplémentaire et/ou pour un rappel au travail, l'Employeur a recours au volontariat par ordre d'ancienneté, au sein de chaque classification dans chaque département, séparément, en procédant d'abord parmi les salariés réguliers et ensuite parmi les salariés à temps partiel.

b) Si l'on obtient pas un nombre suffisant de salariés par le volontariat, des salariés à temps partiel sont assignés par ordre inverse d'ancienneté au sein de chaque classification dans chaque département.

11.09 L'Employeur ne peut compenser par un congé le travail supplémentaire exécuté par un salarié régulier ou un salarié à temps partiel.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 a) La description des classifications apparaît en annexe "B" qui fait partie intégrante de la convention.

b) Les échelles de salaires et leur date de mise en vigueur apparaissent en annexe "B" qui fait partie intégrante de la convention.

c) Les augmentations de salaires ainsi que la rétroactivité sur les salaires apparaissent en annexe "B" qui fait partie intégrante de la convention.

12.02 a) Le salarié est payé, au plus tard, le jeudi avant quinze heures (15:00) pour la semaine se terminant le samedi précédent.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.02 b) Le bordereau de paie ou le talon de chèque remis au salarié comporte les indications suivantes: les nom et prénom du salarié, la période de paie, le taux horaire régulier, les heures nromales travaillées, le temps supplémentaire effectué, les primes gagnées, le salaire brut, les déductions effectuées et le salaire net.

12.03 A l'intérieur de chacune des classifications, les augmentations de salaire d'un salarié entrent en vigueur selon la durée de son service continu depuis sa date anniversaire d'embauchage ou de sa promotion, selon le cas.

12.04 a) Le salarié qui est embauché à un taux autre que le minimum de l'échelle de salaire de sa classification et/ou un salarié payé à un taux supérieur à celui correspondant à son ancienneté, voit néanmoins ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux. Sauf s'il y a entente avec le salarié et en autant que le salaire payé n'est jamais inférieur au taux qui aurait du être payé.

b) Tout salarié muté à une classification dont le maximum est plus élevé, est rétribué à l'intérieur de sa nouvelle classification à un taux qui représente une augmentation par rapport à son taux de salaire antérieur. Si son nouveau taux n'est pas le taux maximum pour cette nouvelle classification, il continuera à progresser dans l'échelle à tous les trois (3) ou six (6) mois,le tout selon la période prévue, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum.

12.05 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il agit comme remplaçant ou travaille temporairement dans une classification inférieure à la sienne.

ARTICLE XII - SALAIRES (suite)

12.06 a) Le salarié qui est effecté à un poste dans une classification supérieure à la sienne pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs a droit à un taux prévu à ladite classification pour le temps où il est ainsi affecté, à l'échelle de salaire correspondant à l'ancienneté.

b) La prime de remplacement est considérée comme faisant partie du salaire régulier du salarié pour le calcul du temps supplémentaire et pour le paiement d'un congé statutaire, si tel congé où le temps supplémentaire survient durant une semaine complète de remplacement.

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

ARTICLE XIII - PRIMES

13.01 Les primes et bonis sont considérés comme faisant partie du salaire régulier d'un salarié et doivent être intégrés au calcul du paiement des vacances.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 L'Employeur accorde des vacances garanties, chômées et payées selon les critères suivants:

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite) Pour l'année 1981

Durée de service au 31 mai (ancienneté)	Durée des Vacances	Paie des vacances (Salariés réguliers):	Paie des vacances (Salariés à temps partiel):
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service. Maximum de dix (10) jours ouvrables	Un (1) jour de salaire par jour de vacances ou 4% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	4 % des gains totaux
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Deux (2) semaines	Deux (2) semaines de salaire régulier ou 4% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	4 % des gains totaux
Cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans	Trois (3) semaines	Trois (3) semaines de salaire régulier ou 6% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	6 % des gains totaux
Dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines de salaire régulier ou 8% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	8 % des gains totaux
Quinze (15) ans et plus	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines de salaire régulier ou 10% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	10 % des gains totaux

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite) Pour l'année 1982

Durée de service au 31 mai (ancienneté)	Durée des Vacances	Paie des vacances (Salariés réguliers):	Paie des vacances (Salariés à temps partiel):
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois de service. Maximum de dix (10) jours ouvrables.	Un (1) jour de salaire par jour de vacances ou 4% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	4 % des gains totaux
Un (1) an mais moins de quatre (4) ans	Deux (2) semaines	Deux (2) semaines de salaire régulier ou 4% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	4 % des gains totaux
Quatre (4) ans mais moins de neuf (9) ans	Trois (3) semaines	Trois (3) semaines de salaire régulier ou 6% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	6 % des gains totaux
Neuf (9) ans mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines de salaire régulier ou 8% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	8 % des gains totaux
Quinze (15) ans et plus	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines de salaire régulier ou 10% des gains totaux, soit le plus élevé des deux.	10 % des gains totaux

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.01 (suite)

La date pour l'admissibilité pour les vacances est la durée de service continu (ancienneté) au 31 mai de chaque année, et le calcul du pourcentage approprié s'effectue avec les gains totaux des salariés gagnés entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année courante.

14.02 L'Employeur est tenu d'accorder aux salariés qui le désirent des vacances durant la période normale qui s'étend du 1er juin au 15 septembre, cependant, un salarié peut prendre ses vacances à une période de l'année qui n'est pas comprise dans la période normale de vacances.

14.03 Les salariés qui ont droit à deux (2) semaines de vacances ou moins ont droit à des semaines de vacances consécutives ou non consécutives selon leur choix.

Les salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se voient accorder deux (2) semaines de vacances consécutives selon leur choix et l'excédent est choisi par une ou des tranche(s) consécutive(s) ou non consécutive(s) d'une (1) semaine minimum après que les autres salariés auront fait leur choix.

14.04 Les vacances ne sont pas cumulatives et sont obligatoires.

14.05 Le service continu d'un salarié n'est pas réduit pour fins de vacances pour des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention, de moins d'un (1) an.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.05 (suite)

Le salarié qui ne peut prendre ses vacances à cause d'une absence telle que ci-haut mentionnée, se voit accorder ses vacances dès son retour au travail, à moins d'entente entre le salarié et le contrôleur administratif de l'établissement pour les rapporter à plus tard. L'Employeur paie au salarié qui n'a pas pris ses vacances au 31 mai, les vacances auxquelles il avait droit au 31 mai précédent.

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

14.07 Si un transfert survient après l'affichage de la liste de vacances, le salarié a le choix de: conserver cette date ou en accepter une autre qui lui est offerte.

Le délégué d'Union doit être présent lors d'un changement de cette nature.

14.08 Le salarié qui termine son emploi a droit lors de son départ, au paiement de ses vacances pour l'année en cours.

Le calcul de ce paiement est basé sur le nombre de mois complétés durant l'année en cours.

14.09 Pour chaque jour férié, tel qu'énuméré à l'article XV, qui survient pendant les vacances d'un salarié, ce salarié a droit à un jour de congé payé de plus; soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances, sauf dans la période comprise entre le 1er décembre et le 10 janvier, à son choix, ou bien il a droit a autant de multiples de sept (7) heures et demi (1/2), selon le cas, à son taux horaire normal ou, il choisit un congé équivalent après entente avec l'Employeur.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES (suite)

14.10 L'ancienneté prévaut dans la préparation et l'établissement du programme des vacances. Les salariés réguliers choisissent leurs dates de vacances, avant le 1er avril de chaque année et avant les salariés à temps partiel, qui eux doivent les choisir avant le 15 avril. Le choix des vacances se fait parmi les salariés de l'unité d'accréditation et par département.

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

14.12 Les dates de vacances de chacun des salariés sont affichées au tableau d'affichage de l'établissement au plus tard le 15 avril. Ni l'Employeur, ni le salarié ne peuvent changer les dates des vacances après le 30 avril, sauf par entente écrite entre l'Employeur et le salarié intéressé en présence du délégué d'Union.

14.13 Le fait de prendre des vacances avant l'établissement de la liste de vacances telle qu'établie en 14.12, n'élimine pas le choix du salarié pour fixer le reste de ses vacances.

14.14 Le salaire de vacances d'un salarié lui est remis avant son départ pour vacances.

14.15 Le choix de vacances de personnes exclues de l'unité de négociation ne peut affecter le choix de vacances des salariés.

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES

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

ARTICLE XV - CONGES STATUTAIRES (suite)

15.01 a) (suite)

Jour de l'An	Fête du Travail
Le 2 janvier	Action de Grâces
Lundi de Pâques	Noël
St-Jean Baptiste	Le 26 décembre
Confédération	L'anniversaire de naissance du salarié

et tout autre congé qui pourrait être décrété par les gouvernements fédéral ou provincial.

Pour avoir droit au paiement des congés mentionnés en 15.01 a), le salarié devra avoir travaillé le jour programmé qui précède et qui suit ledit congé à moins de raison valable dont la preuve lui incombe.

b) Les salariés réguliers reçoivent sept heures et demi (7½) payées de salaire au taux horaire normal, selon le cas, chacun des congés énumérés au paragraphe 15.01 a) qui précède.

c) 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 précédent ledit congé, et le paiement de la semaine suivant ledit congé.

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

15.03 Le congé se définit comme la période comprise entre minuit et une minute et vingt-quatre heures (24:00) le jour du congé, pour les salariés de jour.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde aux salariés des jours de congés sans perte de salaire, à l'occasion du décès d'un des parents suivants, de la façon suivante:

a) Cinq (5) jours: conjoint, enfant.

b) Trois (3) jours: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère.

c) Trois (3) jours: grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, lorsque le défunt demeurait au domicile du salarié.

d) Un (1) jour: grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, petit-fils, petite-fille.

e) Le salarié n'a droit aux congés prévus à l'article 16.01 a) que s'il assiste aux funérailles du défunt.

16.02 Naissance

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

b) Le congé définit en a) s'applique aussi lors de l'adoption d'un enfant.

16.03 Le salarié a droit à un (1) jour de congé additionnel payé, s'il se rend aux funérailles de parents décédés (personnes citées en 16.01) et qui ont lieu à plus de cinq cent (500) milles de son domicile.

16.04 Le salarié régulier a droit à un congé payé de un (1) jour de sept heures et demi (7½) à l'occasion de son mariage.

ARTICLE XVI - CONGES SOCIAUX (suite)

16.05 Dans le cas des congés prévus en 16.01 b), c), d), le salarié ne peut réclamer le paiement que des seules heures de travail programmées durant lesquelles il est absent, et le congé se termine le jour des funérailles.

16.06 Tout salarié a droit à un jour de congé payé s'il change le lieu de son domicile et ce, une seule fois par année civile.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE

17.01 a) Toute demande de permission personnelle d'absence sans solde de moins d'une (1) semaine doit être faite par écrit au contrôleur administratif de l'établissement lui donnant les raisons de la demande d'une telle absence.

b) Toute demande de permission personnelle d'absence sans solde d'une (1) semaine ou plus doit être soumise par écrit au contrôleur administratif de l'établissement par le salarié concerné au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence désirée et la lettre doit fournir les raisons détaillées de la demande d'une telle permission.

c) L'autorisation ou le refus d'une telle permission est donné par écrit par le contrôleur administratif de l'établissement au salarié concerné dans le premier cas, ou est remise par écrit par le contrôleur administratif de l'établissement au salarié concerné dans un délai maximum d'une semaine après la date de la demande et une copie est transmise à l'Union, dans le deuxième cas. Un tel permis d'absence sans solde n'est pas refusé sans motifs graves.

d) Si l'Employeur refuse, il doit donner dans sa réponse les motifs précis de son refus.

e) A son retour au travail, le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent comme s'il ne l'avait jamais quitté.

ARTICLE XVII - PERMIS D'ABSENCE (suite)

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

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

A son retour au travail, la salariée réintègre son poste comme si elle ne l'avait jamais quitté.

b) La salariée se doit d'avertir l'Employeur de son intention de réintégrer ou non son poste au moins dix (10) jours ouvrables avant la fin de son congé.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE

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

18.02 Continuité de salaire en cas d'incapacité occasionnelle

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

Incapacité occasionnelle:

Ce terme signifie une absence de un (1) à cinq (5) jours inclusivement.

Description du bénéfice:

Sept (7) jours par année de calendrier renouvelable au ler janvier de chaque année.

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

Eligibilité:

Douze (12) mois de service.

Paiement:

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

b) toute journée non prise ou non payée est payable au salarié le ou avant le ler janvier de chaque année, et ce, avec un maximum de six (6) jours;

c) pour tout salarié régulier qui quitte l'emploi ou devient employé à temps partiel, les crédits qu'il possède lui sont remis avec sa paye de départ ou lors de son changement de statut de salarié régulier, à celui de salarié à temps partiel, selon le cas.

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

Conditions pour paiement:

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

Le salarié doit prévenir son contrôleur administratif de l'établissement ou son remplaçant d'une telle absence dans les deux (2) heures qui suivent le début de sa programmation de travail et il doit donner les renseignements suivants:

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

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.02 (suite)

c) dans le cas d'absence pour autre motif que la maladie, le salarié doit prévenir son contrôleur administratif de l'établissement ou son remplaçant au moins une (1) semaine à l'avance;

d) les crédits déjà accumulés par les salariés, seront remboursés dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, et ce, au taux en vigueur au moment du paiement.

e) Les congés mentionnés ci-haut ne peuvent être utilisés de façon concerté par les salariés.

18.03 Un salarié incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'un accident, est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte selon son médecin personnel à reprendre ses fonctions normales en autant qu'il en avise le contrôleur administratif de l'établissement ou son remplaçant le jeudi précédent la semaine de son retour projeté, sinon l'Employeur doit maintenir les prestations et salaire et tous les autres avantages de l'assurance.

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

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

18.06 Aucun salarié ayant complété sa période de probation n'est tenu de se soumettre à un examen physique exigé par l'Employeur pendant son jour de congé hebdomadaire ou en dehors de ses heures

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.06 (suite)

normales de travail. Cela ne s'applique pas toutefois aux salariés qui doivent passer l'examen médical pré-emploi. L'examen médical de pré-emploi du nouveau salarié doit être complété en dedans des trois (3) premiers mois de son embauchage avec l'Employeur. Si l'examen médical de pré-emploi est complété après les trois (3) premiers mois de son embauchage, un tel examen ne peut intervenir contre un salarié.

18.07 Les salariés qui tombent sous la juridiction de la Commission des Accidents du Travail reçoivent l'indemnité prévue par la C.A.T. et le salarié doit rembourser à l'Employeur tous les montants perçus de la Commission.

18.08 a) Dans l'établissement, un comité conjoint de sécurité et santé au travail est formé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) salarié régulier désigné par l'Union. Les noms des membres de ce comité sont affichés au babillard.

b) Ce comité doit se rencontrer conjointement avec celui du bureau mensuellement ou plus fréquemment s'il y a lieu et l'Employeur doit mettre en application dans le plus bref délai possible les recommandations dudit comité, cette dernière disposition étant soumise à la procédure de griefs et/ou d'arbitrage. Ce comité est établi et opère au fais et frais de l'Employeur.

c) L'Employeur informe tout salarié des risques inhérents à son travail et le salarié n'exécute aucun travail qu'il juge dangereux pour sa sécurité.

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

ARTICLE XVIII - SECURITE SOCIALE (suite)

18.08 (suite)

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

f) Aucune mesure disciplinaire ni perte de salaire n'est subie par le salarié qui refuse de faire fonctionner une pièce d'équipement défectueuse qui ne rencontre pas les normes telles qu'établies par le Ministère des Transports.

18.09 L'Employeur et l'Union conviennent de se rencontrer pour discuter des moyens et de la mise en place de mécanismes nécessaires pour résoudre le problème des salariés contraints de changer de travail suite à une décision médicale.

ARTICLE XIX - FONCTIONS JURIDIQUES

19.01 a) Lorsqu'un salarié est appelé à servir et/ou sert comme juré, il reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

b) Le salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisit pour cette fonction doit se rapporter au travail le plus tôt possible et il ne subira aucune perte de salaire, cependant, il lui appartiendra de prouver que la durée de son absence fut causée par le fait d'être choisit ou éliminé.

c) Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena reçoit la différence entre ses honoraires et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Excepté dans le cas où le salarié est directement et responsable de la convocation par subpoena et ce non, par l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES

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

20.02 L'Employeur fournit gratuitement à tous les salariés le stationnement pour les voitures dans les sections désignées par lui.

20.03 L'Employeur fournit au salarié un (1) vestiaire, pour ses effets personnels.

20.04 Aucune plainte de clients ne pourra servir contre un salarié à moins que l'Employeur ne fasse la preuve que la plainte est justifiée.

20.05 Le délégué d'Union et/ou le représentant syndical doit être présent lors de telles discussions.

20.06 Lors d'une tempête de neige paralysant partiellement ou complètement les transports en commun, le salarié qui ne peut se présenter ou se présente au travail en retard ne subit aucune mesure disciplinaire pour ce fait. Par contre, il ne sera rémunéré qu'à compter du moment où il poinçonne sa carte.

20.07 Salle de repos

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

L'Employeur équipe la salle de repos de façon à accorder aux salariés, la possibilité de conserver, faire cuire ou manger leurs aliments dans la salle de repos.

ARTICLE XX - CLAUSES GENERALES (suite)

20.08 Il est entendu que tous les droits et privilèges non énumérés à l'intérieur de la convention collective, demeurent et font partie de la convention collective.

ARTICLE XXI - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Il est entendu entre les deux (2) parties que la présente convention collective entre en vigueur le 13 avril 1981 et restera pleinement en vigueur jusqu'au 10 juin 1983.

Durant toute la durée de la convention collective, il est mutuellement convenu qu'il n'y aura ni grève, ni lock-out, ni piquetage, ni boycottage, ni arrêt de travail.

21.02 Les parties conviennent que durant les négociations relatives au renouvellement de la convention collective, toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

Signé à Sherbrooke, ce 8 ème jour de avril de l'année mil neuf cent quatre-vingt-un.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR	SIGNE AU NOM DE L'UNION
Nutrival Inc. (Bureau)	Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C.
Robert Genuche	Yvon Marcoux
André Roy	(Yvan Turcotte)
Lucien Roux	

ANNEXE "A"

1° Frais de voyages:

Le salarié appelé à voyager à l'extérieur au service de "Nutrival Inc." a droit aux allocations suivantes:

DEJEUNER	$ 3.00
DINER	$ 6.00
SOUPER	$ 6.00
COLLATION	$ 3.00
COUCHER	Remboursement total pour la chambre d'hôtel ou de môtel.

a) L'allocation de déjeuner est payée si le salarié couche à l'extérieur;

b) l'allocation de dîner est payée si le salarié est à plus de vingt-cinq (25) kilomètres du siège social;

c) l'allocation de souper est payée si le salarié travaille après dix-huit heures (18:00) et/ou couche à l'extérieur.

2° Automobile:

Dans le cas où une automobile est nécessaire pour remplir leurs fonctions, les salariés sont dans l'obligation de fournir leur automobile. Les dépenses d'automobile seront payées comme suit:

Tout salarié devant se servir de son véhicule pour les besoins de l'Employeur se verra attribuer quinze cents (0.15¢) pour les kilomètres parcourus.

ANNEXE "A" (suite)

3° Achat au prix du gros:

Tous les salariés de "Nutrival Inc." ont le privilège d'acheter leurs marchandises au prix du gros à l'un ou l'autre des entrepôts "Comptant et Apporter Subito" ou encore au magasin de marchandises emménagé à l'entrepôt central au 1020 nord, boulevard Queen, Sherbrooke, (Québec), aux heures prévues par l'Employeur et pour usage personnel seulement.

Rétroactivité:

Les augmentations de salaires décrites à l'annexe "B" sont payées rétroactivement sur la base des heures travaillées (incluant le temps supplémentaire, les congés de deuil) depuis le 1er octobre 1980 aux salariés inscrits sur la liste de paye à la date de ratification. Ces paiements rétroactifs sont effectués dans les six (6) semaines suivant la date de la signature de la convention collective.

Signé à Sherbrooke, ce 8 ème jour de avril de l'année mil neuf cent quatre-vingt-un.

SIGNE AU NOM DE L'EMPLOYEUR
Nutrival Inc. (Bureau)

Robert Ganache

André Riel

SIGNE AU NOM DE L'UNION
Union des Employés de Commerce, Local 504, T.U.A.C.

Yvon Marion

Diane Turcotte

ANNEXE "B"

ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS

Noms et Classifications:

Classe I -	Ancienneté	1er Oct. 1980	18 Janv. 1982	19 Juil. 1982
- Sec. réception Jr.	Début	$ 170.00	$ 190.00	$ 205.00
- Ventes & commandes	6 mois	$ 185.00	$ 205.00	$ 220.00
- Caissières	12 mois	$ 195.00	$ 215.00	$ 230.00
Chantal Perron	24 mois	$ 215.00	$ 235.00	$ 250.00
Noël-Ange Tardif	36 mois	$ 235.00	$ 255.00	$ 270.00
Ginette Laflamme				
Céline Bilodeau				
Lise Baron				

ANNEXE "B" (suite)

ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS

Classe II -	Ancienneté	1er Oct. 1980	18 Janv.1982	19 Juil.1982
- Sec. réception Sr.	Début	$ 180.00	$ 200.00	$ 215.00
- Commis intermédiaire	6 mois	$ 195.00	$ 215.00	$ 230.00
Sylvia Dubuc	12 mois	$ 205.00	$ 225.00	$ 240.00
Francine Chauvin	24 mois	$ 225.00	$ 245.00	$ 260.00
	36 mois	$ 245.00	$ 265.00	$ 280.00
Classe III -				
- Opérateur inform.	Début	$ 185.00	$ 205.00	$ 220.00
- Commis prix revient	6 mois	$ 200.00	$ 220.00	$ 235.00
Carole Proulx	12 mois	$ 210.00	$ 230.00	$ 245.00
Diane Hinse	24 mois	$ 230.00	$ 250.00	$ 265.00
Diane Turcotte Sylvie Grenier	36 mois	$ 250.00	$ 270.00	$ 285.00

ANNEXE "B" (suite)

ECHELLES SALARIALES ET CLASSIFICATIONS

Classe IV -	Ancienneté	1er Oct.1980	18 Janv.1982	19 Juil.1982
- Adj. cont. administ.	12 mois	$ 235.00	$ 255.00	$ 275.00
Juliette Gobeil	24 mois	$ 255.00	$ 275.00	$ 290.00
	36 mois	$ 275.00	$ 295.00	$ 310.00
Augmentation annuelle		13.6%	12.7%	

RAPPORT DE CONTRIBUTIONS SYNDICALES

ANNEXE "C"

À

L'UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE — LOCAL 504

1576 ouest, rue King, suite 201

Sherbrooke, Québec, J1J-2C3

57.

MOIS/PERIODE DE DEDUCTION

DU ..... 19 ...

AU ..... 19 ...

ASS. SOCIALE (9 CHIFFRES)	NUMERO DU SALARIÉ	NOM ET PRÉNOMS - COMPLETS (INDIQUER AUSSI TOUT CHANGEMENT)	S'IL S'AGIT D'UN NOUVEAU SALARIÉ			RETENUES SYNDICALES								CODE CLASSE D'EMPL. (VERSO)	TAUX DE SALAIRE ACTUEL	DATE DE CESSATION J. M.
			ADRESSE AU COMPLET (INDIQUER AUSSI NO. APP.)	DATE NAISS. J. M. A.	DATE EMPLOI J. M. A.	1	2	3	4	5	POUR NOUV SALARIÉS D. INITIATION	POUR NOUV SALARIÉS MOIS D'AVANCE	TOTAL			
						$	$	$	$	$	$	$	$		$	
					TOTAUX	$	$	$	$	$	$	$	$	TOTAL GÉNÉRAL		

S.V.P., joindre applications de membres et autorisations de déductions pour les nouveaux salariés

ANNEXE "C" (suite)

INSTRUCTIONS SUR LE PROCÉDÉ DE DÉDUCTIONS DES CONTRIBUTIONS SYNDICALES

Période de déduction	— Indiquer clairement la période de déduction au coin supérieur droit de la feuille. Ex.: 17 déc. 1972 au 20 janv. 1973.
Nom et prénoms	— Indiquer le nom et prénoms au complet, de préférence par ordre alphabétique et caractères BLOC. Ex.: BEAUDRY, JEAN-PIERRE et non J.P. — Indiquer si changement de nom.
Identification du salarié	— Indiquer clairement et correctement le numéro de l'employé (6 chiffres pour salarié régulier — 7 chiffres pour salarié à temps partiel). Indiquer également le numéro d'assurance sociale.
Cotisations	**DÉDUCTIONS HEBDOMADAIRES :** — Indiquer le montant de la cotisation dans la colonne appropriée. — Si la déduction n'a pas été faite au cours d'une ou plusieurs semaines, donner le motif de non-déduction dans la case de la semaine appropriée. Ex.: malade, absent, transféré au mag. #, venant du mag. #, promotion, etc. — Déduire les arrérages à la première paie de l'employé après son absence, en plus de la cotisation régulière. Si l'absence a eu lieu à la dernière semaine de la période, en tenir compte sur les feuilles de la période suivante. L'Union remboursera le membre, s'il y a lieu, conformément aux Statuts et Règlements du Local : 504
Nouveaux employés Documents	— Faire compléter et signer en double les documents suivants : A) Application de membre — ORIGINAL + COPIE JAUNE POUR L'UNION ; B) Autorisation de déduction à la source LA COPIE JAUNE POUR L'UNION ET L'ORIGINAL POUR LA COMPAGNIE.
Nouveaux employés Droits d'initiation	— Exigibles de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur pour chaque catégorie. — Payables conformément à la procédure en vigueur.
Nouveaux employés Mois d'avance	— Exigible de tout nouveau salarié admissible selon les taux en vigueur conformément à la procédure établie. — Remboursable au salarié qui cesse d'être à l'emploi de la compagnie ou qui sort de l'unité de négociation, et qui est en règle dans ses contributions syndicales.
Renseignements supplém. Formule de rapport, etc.	Appeler ou écrire à : "UNION DES EMPLOYÉS DE COMMERCE" - LOCAL 504 1576 ouest, rue King, suite 201, Sherbrooke, Québec, J1J-2C3 Tél: (819)569-9488

— C O D E —

Numéro de code à être utilisé sur le rapport	Code Number to be used on the Report	
001		Superviseur des magasins
002		Gérant de magasin
003		Assistant gérant
004		Chef de rayon
005		Commis en chef
008		Commis masculin
009		Commis féminin
010		Caissière en chef
012		Commis de bureau
018		Boucher
021		Compagnon
022		Aide générale
023		Chef de groupe
030		Concierge
035		Commis junior, temps partiel
036		Commis temps partiel (Masc.—Fém.)
037		Boucher temps partiel

ANNEXE "D"

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

NUTRIVAL INC.

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

SUJET: Régime d'Assurance collective

1. Une assurance-vie égale à une (1) fois le salaire annuel au $1,000.00 le plus élevé.
Une (1) fois le salaire annuel au $1,000.00 le plus élevé pour décès et/ou mutilation accidentelle.

2. Une assurance-salaire égale à 662/3% du revenu hebdomadaire brut payable dès la première journée en cas d'accident, et dès la huitième journée en cas de maladie, et payable pendant une période de cent quatre-vingts (180) jours sans maximum de l'assurance-chômage.

3. Un régime d'hospitalisation pour la chambre semi-privée au Canada et des frais remboursables à cent pourcent (100%), moyennant une franchise de $25.00, pour les médicaments, chambre d'hôpital hors du Canada, les frais d'osthéopathe, naturopathe, podiâtre, chiropraticien, l'ambulance, les diverses locations, le psychologue, l'infirmière privée et les frais de radiologie et analyses de laboratoire.

4. Les salariés réguliers sont protégés par le régime d'assurance collective tel que décrit ci-haut pendant la durée de la présente convention collective.

5. Il est entendu qu'aucune modification à ce régime d'assurance collective n'entraîne une diminution des bénéfices déjà acquis.

ANNEXE "D" (suite)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

NUTRIVAL INC.

ET

UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE
LOCAL 504, T.U.A.C.

6. L'Employeur s'engage à défrayer cinquante pourcent (50%) de la prime requise par le dit régime d'assurance collective, et le salarié, cinquante pourcent (50%).

7. L'Employeur s'engage à faire les retenues à la source et à payer à l'assureur choisi la prime due.

8. L'Employeur s'engage à permettre à l'assureur de donner les informations nécessaires sur le dit régime, aux salariés réguliers pendant les heures de travail.

9. Tout nouveau salarié doit obligatoirement adhérer au régime d'assurance collective en vigueur.

10. Des copies du livret d'assurance collective sont disponibles en tout temps à la demande du salarié régulier.

11. Une copie officielle de la police-maîtresse dudit régime d'assurance collective est remise à la signature de la présente convention collective à l'Union, et le dit régime d'assurance collective ne peut être modifié sans l'approbation écrite de l'Union.

SIGNE A SHERBROOKE, ce 8 ème JOUR DE avril
DE L'ANNEE MIL NEUF CENT QUATRE-VINGT-UN.

NUTRIVAL INC. (Bureau)	UNION DES EMPLOYES DE COMMERCE, Local 504, T.U.A.C.
Robert Lanache	Yvon Lamarre
Andre Riel	Diane Turcotte
Lucie Lemay	

ANNEXE "E"

FORMULE DE DISPONIBILITE

ETABLISSEMENT: _____

NOM DU SALARIE: _____ TEL: _____

CLASSIFICATION: _____

DEPARTEMENT: _____

DATE D'ANCIENNETE: _____

DATE DE LA REMISE A L'EMPLOYEUR: _____

DATE EFFECTIVE DE LA PRESENTE DISPONIBILITE: _____

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI

N.B.: Le salarié à temps partiel indique une journée complète disponible par un "x".

Le salarié à temps partiel indique une journée non disponible par un "o".

Le salarié à temps partiel indique une partie de journée disponible en indiquant l'heure à laquelle il peut débuter et l'heure à laquelle il peut terminer sa journée.

Signature du salarié: _____

Signature du Contrôleur admin: _____

c.c.: Salarié
Délégué d'Union

ANNEXE F

A) Il est mutuellement convenu que pendant la durée de la convention collective Diane Hinse n'est pas assujettie à l'article 9-01 E.

B) N'onobstant ce qui est mentionné à l'annexe "B" Diane Hinse bénéficiera d'une surprime de $10.00 par semaine pendant toute la durée de la convention collective.

8 Avril 1981

Robert Ranacho
André Riel