

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 5 0 1 0 0 9**

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

**09089-4**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-26855-03</b>		
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>84-12-04</b>	<b>84-12-11</b>		<b>84-12-04</b>	<b>87-12-03</b>	<b>40</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>L'Association des employés du Marché Brucy</b> <b>10802 A rue Lajeunesse</b> <b>Montréal, Québec H3L 2E8</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Supermarché Brucy Inc</b> <b>185 Grand Boulevard</b> <b>Ile Perrot, Québec</b> <b>J7V 4W9</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <b>06-06</b> Activité <b>6328(8)</b> Affiliation <b>10</b>

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

**Remarques**

**Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme Suit: Supermarché Brucy Ltée (Metro) Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /ms</b>	<b>85-01-07</b>

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

003 (113)

RECHERCHE

MONTRÉAL  
MESSAGERS

34 DEC 11 13:59

*mb*

26855-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

SUPERMARCHE BRUCY INC.  
185, Grand Boulevard  
Ile Perrot, Québec

Ci-après appelée "la compagnie ou  
l'employeur"

ET:

ASSOCIATION DES EMPLOYES DU MARCHE  
BRUCY  
10802 A, rue Lajeunesse  
Montréal, Qué.

Ci-après appelée "l'association ou  
le syndicat ou  
l'union"

*mb*

'84 DEC 11 13:59

HQGT  
MONTREAL  
MESSENGER

ARTICLE 1 - INTERPRETATION DES TERMES

1.01 Salarié:

Tout salarié régi par la présente convention collective.

1.02 Salarié régulier:

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

1.03 Salarié à temps partiel:

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

1.04 Salarié occasionnel:

Tout salarié rémunéré par l'employeur et qui travaille sur une base occasionnelle ou temporaire telle que définie ci-après dans la convention. Ces salariés n'auront pas droit à la présente convention collective sauf en ce qui a trait à l'annexe "B" exclusivement.

1.05 Jour:

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

1.06 Jour ouvrable:

Signifie du lundi au samedi inclusivement en excluant les congés statutaires prévus à la présente convention.

3/...

1.07 Employeur:

Tout représentant de la direction.

1.08 Syndicat:

Association des Employés du Marché Brucy  
et/ou leurs représentants autorisés.

1.09 Conseillers techniques:

M. Michel Craig et/ou son mandataire.

1.10 Salarié permanent:

Un salarié qui a complété sa période de  
probation.

ARTICLE 2 - BUT

2.01

Le but de cette convention collective est de promouvoir des relations harmonieuses entre la compagnie et ses salariés, d'établir certains règlements régissant les relations entre eux et d'assurer l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la compagnie, les conditions de travail et le bien-être des salariés et pour faciliter la solution des problèmes qui peuvent être soulevés de temps en temps, selon la juridiction de cette convention collective.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 Pour la durée et pour les fins de cette convention, la compagnie reconnaît l'association comme l'unique représentant collectif de ses employés, conformément à la décision du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 3.02 Les départements dont on fait mention dans la présente convention collective sont au nombre de quatre (4) et sont énumérés comme suit:
1. département des viandes;
  2. département des fruits et légumes;
  3. département de l'épicerie;
  4. département des caisses;
- 3.03 Les parties reconnaissent officiellement M. Michel Craig, C.T.P.S. Inc. et/ou son mandataire, à titre de conseiller technique et négociateur pour la durée de la présente convention collective de travail et il est entendu que ce mandat est irrévocable pendant la durée de la convention collective de travail. Les honoraires pour couvrir les frais du conseiller seront payés en conformité avec la clause 5.03 de la présente convention.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'association reconnaît que les fonctions suivantes sont considérées comme exclusives

à la direction de la compagnie:

1. maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des employés;
2. embaucher, classifier, transférer, promouvoir, d'émettre, mettre à pied et/ou congédier les employés;
3. mettre en vigueur des règlements de sécurité et disciplinaires acceptés par les parties, suspendre, d'émettre, congédier ou imposer d'autres sanctions aux employés;
4. généralement diriger l'entreprise dans laquelle la compagnie est engagée et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les produits à être fabriqués, les méthodes de fabrication, les cédules de production et décider de l'expansion, de la limitation de la cessation des opérations;
5. d'établir les exigences nécessaires pour remplir chaque tâche;
6. d'établir, modifier et amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et généralement administrer son entreprise, le tout en accord avec les dispositions de la présente convention et sujet aux clauses de la procédure de grief et d'arbitrage ci-après déterminées;

6/...

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

8. le tout sujet au droit de tout employé de poser un grief de la manière et dans la mesure mentionnée dans cette convention;

4.02

L'employeur se réserve le droit de créer tout nouvel emploi et/ou classification. L'employeur informera l'association de la création de ce nouvel emploi et/ou classification. Les parties négocieront le taux de salaire applicable. Si les parties ne s'entendent pas sur le taux de salaire applicable, le tout sera sujet à la procédure de grief prévue à la présente convention collective.

4.03

Advenant la mise en application de nouvelles méthodes de travail et/ou changements technologiques, une période maximale de trois (3) jours d'entraînement, compte tenu des changements apportés, doit être accordée à chaque salarié en place afin de remplir les fonctions qui lui sont assignées.

#### ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE - DEDUCTION DES COTISATIONS

5.01

Tous les employés couverts par cette convention devront, dès la signature de la présente

convention, comme condition du maintien de leur emploi continu, devenir et demeurer membre de l'association et autoriser la compagnie à déduire sur leur paie chaque semaine, un montant équivalent à la cotisation syndicale. Les déductions de ces cotisations se feront hebdomadairement.

- 5.02 Les nouveaux employés devront, comme condition de leur emploi continu dès leur engagement, devenir et demeurer membre en règle de l'association et autoriser la compagnie à déduire sur leur paie chaque semaine, de la façon prévue ci-après, une somme équivalente à la cotisation de l'association.
- 5.03 A) La compagnie accepte de déduire, sans frais aux employés couverts par la présente convention, les droits d'initiation et la cotisation syndicale tels que fixés par l'association pour tout employé couvert par la présente convention collective.
- B) Le remboursement de telles sommes ainsi déduites sera posté à: C.T.P.S. Inc., case postale 415, Ahuntsic, Montréal, Québec, H3L 2M9 et ce, le quinze du mois suivant. Telles déductions seront accompagnées de la liste complète des salariés pour lesquels telles déductions ont été faites.
- 5.04 L'employeur calculera annuellement le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié. Ces formules seront remises aux salariés au plus tard, le 28 février.

8/...

- 5.05 Les parties conviennent que les employés qui travaillent un minimum de treize (13) heures par semaine à temps partiel seront tenus de payer la cotisation syndicale.

ARTICLE 6 - OFFICIERS DE L'ASSOCIATION

- 6.01 L'association convient de fournir promptement à la compagnie les noms des officiers élus et tout changement qui pourrait survenir, devra être porté sans délai à l'attention de la compagnie.
- 6.02 Il est entendu que les représentants de l'association ne souffriront pas de discrimination pour les activités au sujet des griefs ou des négociations de la convention collective de travail.

ARTICLE 7 - FETES STATUTAIRES

- 7.01 Tout salarié régulier ou à temps partiel à l'emploi de l'employeur, ayant travaillé le jour ouvrable et cédulé pour l'employé qui précède et le jour ouvrable et cédulé pour l'employé qui suit la fête statutaire, aura droit aux dix (10) fêtes chômées et payées par année, comme suit:

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An (demi-journée)  
Lundi de Pâques  
Saint Jean Baptiste

Fête du Travail

Noël

Lendemain de Noël (demi-journée)

Fête de Dollard

La Confédération

L'Action de Grâce

A compter du 1er janvier 1985, une journée de congé mobile sera donnée en plus des jours fériés énumérés. Cette journée de congé mobile sera donnée suite à la demande faite par un salarié au moins deux (2) semaines à l'avance. L'employeur pourra refuser d'accorder ce congé mobile si la demande lui est faite durant la période des fêtes ou durant une semaine réduite de six (6) à cinq (5) jours ouvrables.

Si le magasin est ouvert à la clientèle, l'employeur pourra reporter une ou plusieurs des dix (10) fêtes mentionnées ci-haut; à la date convenue entre l'employé et lui, sauf pour la Saint Jean Baptiste.

7.02

L'indemnité pour un jour de fête payé sera l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail; c'est à dire, huit (8) heures pour l'employé régulier. Pour les autres employés, le calcul pour l'indemnité sera fait en additionnant le nombre d'heures travaillées durant les deux (2) semaines précédant la fête divisé par le nombre de jours travaillés, toujours à la condition qu'ils aient été cédulés pour ce dit jour de fête.

7.03

Sous réserve du deuxième paragraphe de l'article 7.01 ci-haut, un salarié appelé à

10/...

travailler l'un de ces jours de fête payés, aura droit à un minimum de quatre (4) heures à travailler ou pas, au taux de temps et demi de son taux régulier auquel il a droit.

7.04 Tout salarié à temps partiel aura droit au paiement des jours fériés décrits à l'article 7.01 calculé au prorata des heures travaillées dans les deux (2) semaines précédant lesdits jours fériés.

7.05 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à ce jour férié, tout salarié devra avoir été au service de l'employeur depuis vingt (20) jours ouvrables précédant ladite fête.

#### ARTICLE 8 - PROCEDURE POUR REGLER LES GRIEFS

8.01 Les parties à la présente convention, acceptent de se rencontrer le troisième lundi de chaque mois. A cette assemblée, assisteront les représentants de l'association et les représentants de la compagnie, pour discuter de tout grief non réglé ou tout problème qui pourrait devenir un grief, ou apporter des suggestions dans l'intérêt des parties.

8.02 Définition - grief:

Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

8.03 Première étape:

Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, doit dans les quinze (15) jours de l'occurrence des faits, présenter un grief écrit à son chef de département. Le plaignant peut être accompagné par son délégué d'atelier ou le conseiller technique. Le représentant patronal doit rendre sa décision à celui qui a soumis le grief, dans les dix (10) jours de sa présentation.

8.04 Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction du salarié ou s'il n'y a pas de réponse, tel que prévu à l'article précédent, le salarié avec l'intermédiaire du conseiller technique peut soumettre le grief par écrit dans les dix (10) jours suivants à tout représentant autorisé de la direction qui devra rendre sa réponse dans les dix (10) jours de sa présentation.

8.05 Troisième étape:

Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans les délais de la deuxième étape, ou s'il n'y a pas de réponse du représentant patronal dans ledit délai, le grief pourra être soumis à l'arbitrage. Les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours suivant la deuxième étape. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail de

désigner d'office un arbitre pour arbitrer le litige conformément aux dispositions stipulées au Code du Travail de la province de Québec.

8.06 Aux fins de la présente convention collective, les parties reconnaissent deux sortes de griefs:

a) grief individuel

Lorsque le grief concerne un seul salarié;

b) grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels, de même nature et ayant une preuve commune sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions. L'agent d'affaires du syndicat doit signer ledit grief.

8.07 Les délais prévus au présent article sont de rigueur. Cependant, les représentants autorisés des parties à la convention peuvent s'éloigner de ces délais de règlement ou fixer d'autres délais par entente écrite à cet effet.

8.08 Le rôle de l'arbitre est d'appliquer et d'interpréter la convention collective, mais en aucun temps il n'a autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender la présente convention collective.

13/...

8.09 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par la compagnie et le syndicat et chaque partie défraiera les frais et la perte de rémunération des témoins qu'elle assigne.

8.10 A chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées par procureur ou par le conseiller technique.

8.11 Au cas où un salarié se croirait injustement congédié, il pourra porter un grief qui sera soumis automatiquement à la deuxième étape prévue à la présente convention collective.

8.12 Entente:

Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par le syndicat, l'employeur et le salarié en cause. Il est convenu que telle entente lie les parties en cause, tant le salarié, le syndicat et l'employeur. L'application de l'entente doit avoir lieu dans les dix (10) jours de la signature de l'entente.

8.13 La décision de l'arbitre est finale, sans appel et liera les parties. Les parties devront à la réception de la décision arbitrale mettre en application les dispositions du jugement.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Aux fins de cette convention collective, le mot "ancienneté" signifie pour un salarié régulier la durée totale de son service continu dans l'établissement depuis sa date d'embauchage.
- 9.02 Aux fins de cette convention collective, le mot "ancienneté" signifie pour un salarié à temps partiel le nombre total d'heures travaillées dans l'établissement, propriété de l'employeur, depuis sa dernière date d'embauchage.
- 9.03 Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié doit d'abord compléter une période de probation de soixante (60) jours ouvrables travaillés dans le cas du salarié régulier et soixante (60) jours ouvrables travaillés dans le cas du salarié à temps partiel. Aux fins de cet article, un jour ouvrable sera considéré comme huit (8) heures travaillées. Pendant cette période de probation, les employés en probation n'auront aucun droit et pourront être mis à pied, transférés ou congédiés sans avoir le droit de recourir à la procédure de grief prévue à la présente convention.
- 9.04 Une fois la période de probation ci-haut mentionnée terminée, le salarié acquiert rétroactivement son ancienneté à la date de son dernier embauchage. Toutefois, un salarié n'aura pas droit aux bénéfices et/ou avantages contenus à cette convention collective qu'à compter de sa première journée à titre de salarié permanent.

9.05

- A) Pour fins d'application, l'ancienneté sera considérée comme départementale au sein de l'unité de négociation et devra prévaloir dans tous les cas de déplacement de main d'oeuvre, mise à pied, rappel, promotion, transfert et choix d'équipe, etc ... pourvu que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche ou de la fonction. Pour fins d'application, les départements suivants seront reconnus:
1. caisse
  2. épicerie et produits laitiers
  3. fruits et légumes
  4. viande
  5. aide-général
- B) S'il n'y a pas d'application fait par un salarié du département ou s'il n'y a pas de salarié qui puisse remplir les exigences normales de la tâche, l'ancienneté générale sera considérée comme le facteur déterminant à la condition que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche ou de la fonction.
- C) Au cas de mise à pied ou de rappel, l'ancienneté départementale prévaudra en autant que le salarié puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- D) Au cas de déplacement ou rappel, le salarié sera payé au taux de salaire prévu pour le poste de travail et selon le nombre d'heures requis pour ledit poste.

9.06

Un salarié perd son ancienneté ainsi que les avantages et bénéfices contenus à la présente convention pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

1. s'il est congédié par l'employeur et qu'il n'est pas réinstallé par la procédure de grief et/ou d'arbitrage;
2. si le salarié quitte volontairement son emploi ou y met fin;
3. Au cas de mise à pied pour manque de travail, si le salarié n'est pas rappelé au travail dans les six (6) mois de la date de la mise à pied;
4. si le salarié manque de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après l'envoi d'un avis par courrier recommandé à sa dernière adresse connue de l'Employeur avec avis au syndicat;
5. s'il est absent du travail pour plus de deux (2) jours ouvrables sans raison valable;
6. si le salarié est absent pour cause de maladie ou autres pendant une période de plus de neuf (9) mois;

9.07

A la signature de la convention collective et par la suite deux (2) fois par année, soit le 1er avril et le 1er octobre de chaque année, l'employeur affichera une liste de tous les salariés indiquant leur

ancienneté et leur classification d'emploi et transmettra copie de ladite liste au bureau du Syndicat. A ces dates, l'Employeur fera parvenir au bureau du Syndicat, une liste de tous les salariés indiquant leur numéro d'assurance-sociale, leur adresse et leur numéro de téléphone connus de l'Employeur.

- 9.08 Si deux (2) ou plusieurs salariés ont la même date d'ancienneté, c'est celui dont la date de naissance est la moins récente qui a le plus d'ancienneté.
- 9.09 Si un salarié régulier est mis à pied par suite d'un manque de travail, ce salarié aura un droit prioritaire à un emploi, à titre de salarié à temps partiel, s'il est qualifié pour un tel emploi, dans l'établissement de l'employeur. Il sera alors payé le taux du poste occupé mais conservera son ancienneté qu'il continuera à accumuler au prorata des heures travaillées.
- 9.10 Lorsqu'il y a conflit d'intérêt entre un salarié régulier et un salarié à temps partiel, les droits des salariés réguliers seront toujours considérés comme prioritaires sur ceux des salariés à temps partiel.
- 9.11 L'ancienneté des salariés à temps partiel ne s'applique que parmi eux, sauf lorsque prévu autrement dans la présente convention.

9.12

Dans tous les cas de mise à pied pour manque de travail, l'employeur payera au salarié ayant plus de trois (3) mois de service continu un préavis d'une (1) semaine si le salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus. Ce préavis est réclamable si la mise à pied est pour au moins six (6) mois.

9.13

Affichage:

Dans tous les cas de déplacement permanent de main d'oeuvre et de poste vacant, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salariés qui désirent obtenir telle occupation doivent postuler par écrit sur la formule d'affichage au cours de la période d'affichage.

Après la période d'affichage, une copie de l'avis, contenant les noms des postulants, doit être remise au syndicat.

L'employeur accordera le poste de travail à l'employé selon les critères déterminés à l'article 9.05 a). L'employeur pourra assigner temporairement tout salarié au poste de travail.

Si un poste de travail devient vacant suite à un affichage fait conformément à la présente convention collective, l'employeur n'aura pas à procéder par affichage une deuxième fois et pourra combler le poste par assignation.

- 9.14
- A) Sauf au cas de force majeure ou cas fortuit, l'employeur devra donner une (1) semaine de préavis à tout salarié régulier mis à pied ou qui change de statut de régulier à temps partiel.
  - B) Un salarié à temps partiel ne pourra être licencié (mis à pied), soit aucune heure travaillée par semaine, sans avoir obtenu au préalable une (1) semaine de préavis.

ARTICLE 10 - PRUDENCE

- 10.01 Les parties à cette convention s'efforceront de maintenir un niveau élevé de prudence afin de diminuer autant que possible les accidents industriels.

ARTICLE 11 - CONGES ANNUELS PAYES

- 11.01 Tout salarié à l'emploi de l'employeur a droit aux semaines de congé annuel établies d'après les années de service au 30 avril de chaque année, comme ci-après déterminées. La période de référence est du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

11.02 Tout salarié est rémunéré suivant le pourcentage ci-après déterminé et calculé sur le salaire brut payé par l'employeur entre le 1er mai et le 30 avril de chaque année.

<u>Année</u>	<u>Nombre de semaines</u>	<u>Pourcentage</u>
Moins d'un (1) an	1 jour par mois travaillé jusqu'à un maximum de dix (10) jours	4 %
Un (1) an à cinq (5) ans	2 semaines	4 %
Cinq (5) ans à dix (10) ans	3 semaines	6 %
Dix (10) ans et plus	4 semaines	8 %

11.03 Choix des congés annuels payés

- a) La période de choix de la prise des congés annuels se situe entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année.
- b) Avant le début de la période prévue au paragraphe a), l'employeur affiche la liste des salariés par départements pour fins de choix de la prise des congés annuels.
- c) Durant telle période, les salariés doivent indiquer, par ordre d'ancienneté, les semaines auxquelles ils

désirent prendre leur congé annuel payé.

- d) Au plus tard le 1er mai de chaque année, l'employeur affiche la liste des choix arrêtés des congés annuels, telle liste est établie en tenant compte des choix exprimés, de l'ancienneté des salariés et des besoins de l'entreprise.
- e) Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines doivent prendre leur(s) semaines de congé supplémentaire(s) par ordre d'ancienneté après que tous les employés ont choisi leurs deux (2) semaines de vacances annuelles.
- f) En aucun temps, le départ pour congé annuel ne doit nuire démesurément aux opérations normales de l'employeur. Toutefois, si un employé le désire, au moins deux (2) semaines de vacances doivent être données entre le 1er mai et le 15 septembre de chaque année.

11.04 Le salarié qui n'a pas exprimé son choix pendant la période prévue à la clause 11.03, paragraphe a), ne peut déplacer le congé annuel d'un salarié qui a exprimé son choix avant le 1er mai.

11.05 L'employeur doit, avant le départ cédulé de tout salarié pour son congé annuel, lui payer la rémunération à laquelle il a droit par chèque séparé.

- 11.06 A la suite du décès d'un salarié, ses ayants droit peuvent réclamer l'indemnité de congé annuel.
- 11.07 Si un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit à la rémunération du congé annuel payé accumulé jusqu'à la date de son départ, conformément au pourcentage prévu au présent article.
- 11.08 Les salariés réguliers auront préséance sur les salariés à temps partiel dans les choix exprimés en vertu du paragraphe 11.03 et suivants.
- 11.09 Les salariés qui se marieront auront la préséance dans le choix de leurs vacances.
- 11.10 Si l'un des congés statutaires tels qu'énumérés à l'article 7.01 est observé pendant les vacances d'un salarié régulier, ce dernier aura droit à une compensation monétaire égale à une journée de salaire à son taux régulier ou à une journée de congé additionnelle au choix de l'employeur.
- 11.11 La période prévue pour les vacances des salariés ne sera pas modifiée par des absences de maladie, accident, congé de maternité et toutes autres absences permises par la convention de moins d'un (1) an.

Le jour des funérailles est payé  
par un jour de travail effectif par

Si un salarié peut s'absenter de son travail pendant une (1) journée sans perte de rémunération lors de son mariage.

ARTICLE 12 - CONGES SOCIAUX

- 12.01 Tout salarié régulier ou à temps partiel ayant terminé sa période de probation a droit aux congés payés à son taux de salaire effectif de la façon suivante:
1. Lors du décès de son conjoint ou de son enfant, cinq (5) jours qui se situent du décès. Ils sont payés s'ils sont des jours de travail cédulés pour l'employé.
  2. Lors du décès de son père ou de sa mère, trois (3) jours qui se situent du jour du décès au jour des funérailles inclusivement. Ils sont payés s'ils sont des jours de travail cédulés pour l'employé.
  3. Lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur, deux (2) jours qui se situent du jour du décès au jour des funérailles inclusivement. Ils sont payés s'ils sont des jours de travail cédulés pour l'employé.
  4. Lors du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur ou de ses grands parents, le jour des funérailles est payé s'il est un jour de travail cédulé pour l'employé.
  5. Un salarié peut s'absenter de son travail pendant une (1) journée sans perte de rémunération lors de son mariage.

12.02 Définition conjoint:

L'homme ou la femme qui sont mariés et qui cohabitent ou qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union et sont publiquement représentés comme conjoints.

12.03 Les parties pourront s'entendre sur des absences plus prolongées que celles mentionnées, sans solde.

12.04 L'employeur accordera un congé sans solde le jour du mariage d'un proche parent. Ce salarié devra toutefois avoir avisé l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 13 - DISCIPLINE

13.01 L'association reconnaît le droit à la compagnie de discipliner des employés pour manquement aux règlements de la compagnie. Toutefois, l'employé a toujours le privilège de poser un grief tel que prévu à l'article 8 de cette convention.

ARTICLE 14 - BULLETINS D'AFFICHAGE

14.01 Les avis que l'association désire publier, pourront être affichés sur le tableau fourni par la compagnie à cet effet. Ces avis devront au préalable être signés par

le représentant de l'association et approuvés par l'employeur ou son représentant. Aucun de ces avis ne doit être libelleux ou injurieux envers l'association, les employés ou la compagnie.

ARTICLE 15 - PAS DE GREVE NI DE CONTRE GREVE

- 15.01 L'association s'engage à ce qu'il n'y ait pas de grève, ni de ralentissement de travail complet ou partiel pendant la durée de cette convention.
- 15.02 La compagnie s'engage pendant la même période, à ce qu'il n'y ait pas de contre-grève.

ARTICLE 16 - PERIODES DE REPOS ET REPAS

- 16.01 La compagnie accordera à tout salarié régi par cette convention, quinze (15) minutes de repos payées l'avant-midi et quinze (15) minutes de repos payées l'après-midi. Aucune période de repos ne sera donnée après 17:00 heures sauf pour les salariés travaillant de nuit.
- 16.02 A) La compagnie fournira un endroit propre et adéquat afin que les employés puissent y prendre leurs périodes de repos et de repas.
- B) Ces employés devront garder cet endroit propre sous peine d'avis disciplinaire.

26/...

16.03 Tous les salariés auront droit à une période d'une (1) heure sans solde pour le repas.

ARTICLE 17 - SECURITE, SANTE ET BIEN-ETRE

17.01 Il incombe à l'employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements de même que toutes autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

17.02 L'employeur mettra à la disposition des employés des cases pour y ranger leurs effets personnels.

ARTICLE 18 - FONCTION DE JURE

18.01 Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales. Ce salarié devra faire la preuve que ses services ont été requis comme juré.

ARTICLE 19 - BUANDERIE ET UNIFORMES

19.01 A) Les salariées féminines recevront deux (2) uniformes. Ces vêtements seront fournis au besoin par l'employeur et devront être entretenus

par la salariée. Aux employés masculins, l'employeur fournira au besoin deux (2) sarraux correspondant à la taille du salarié. Ces vêtements devront être entretenus par l'employé. Ces uniformes ou sarraux devront être portés obligatoirement par les salariés. Tout vêtement sécuritaire, fourni ou jugé utile par l'employeur, devra être obligatoirement porté par un salarié sous peine de congédiement.

- B) L'employeur fournira des tabliers aux employés qui en ont besoin en nombre suffisant pour les employés travaillant au département de la viande. L'employeur fournira des sarraux et des tabliers et les entretiendra à ses frais.

#### ARTICLE 20 - CLAUSES GENERALES

- 20.01 Lors d'une élection fédérale, provinciale ou municipale, l'employeur déterminera sur la programmation de travail pour chaque salarié, ses heures d'absence sans perte de salaire. Le tout selon la loi applicable par le vote.
- 20.02 Le pourboire n'est pas défendu et il est propriété exclusive du salarié. L'employeur ne peut le retenir, l'empêcher, ni s'en servir comme partie du salaire à être versé même avec le consentement du salarié.

- 20.03 La location d'une salle à l'extérieur du magasin pour assemblée ou autre, est entièrement aux frais des employés. Cependant, les employés pourront utiliser une salle du magasin sans aucun frais pour rencontrer le conseiller technique et/ou l'employeur, afin de discuter de problèmes de relations de travail.
- 20.04 Aucune perquisition ou interrogation n'est tolérée ou permise dans les effets personnels d'un salarié ou dans sa case, sans sa présence et celle d'un témoin présent sur les lieux.
- 20.05 Aucune caissière n'est tenue responsable si sa caisse est opérée par une autre personne durant le même quart de travail. Si une caissière est tenue responsable monétairement ou de façon disciplinaire des erreurs encourues lors de son travail, elle aura droit de se prévaloir de la procédure de grief.
- 20.06 L'employeur pourra accorder à l'employé un congé sans solde jusqu'à un maximum d'un (1) an sans perte d'ancienneté. L'employé reprend son poste à son retour au travail, à moins que le poste ait été aboli.

ARTICLE 21 - SALAIRES ET HEURES DE TRAVAIL

- 21.01 Les employés seront payés conformément aux salaires décrits à l'annexe "A" faisant partie intégrante de la présente convention collective.
- 21.02 La semaine normale de travail de tout salarié régi par la présente convention collective devra se situer à l'intérieur de 7:00 heures à 21:30 heures pour l'équipe de jour et de 18:00 heures à 7:00 heures pour l'équipe de nuit.
- 21.03 La semaine normale régulière de travail de tout salarié régi par la présente convention est de quarante (40) heures par semaine travaillée en cinq (5) jours ouvrables soit parmi les six (6) jours ou l'établissement est ouvert du lundi au samedi inclusivement.
- 21.04 Aux fins d'établir la semaine normale de travail de cinq (5) jours, tout salarié doit avoir un (1) jour complet de congé hebdomadaire qui doit être pris entre le lundi et le samedi selon les besoins du magasin.
- 21.05 Surtemps et rémunération:
- Tout travail effectué en plus de la semaine normale régulière de travail ou en plus de la cédule habituelle du salarié concerné est considéré comme du temps supplémentaire et est payé au taux normal majoré de cinquante pour cent (50%). En tout

et seul un représentant de l'employeur

temps, le temps supplémentaire n'est payé qu'à compter de la dixième minute et doit être approuvé par l'employeur ou son représentant. Si le temps supplémentaire dépasse la dixième minute, il sera payé rétroactivement pour ledit dix (10) minutes au complet.

21.06 Un salarié qui accepte d'effectuer plus de dix (10) heures de temps supplémentaire au-delà de sa semaine régulière et normale de travail (quarante (40) heures) sera rémunéré à temps double pour toutes les heures ou partie d'heure effectuées en sus de ses dix (10) heures.

21.07 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré à temps double sauf pour l'équipe de nuit si cela tombe dans sa semaine normale de travail et à moins qu'il n'en soit autrement disposé suite à un amendement aux lois provinciales et fédérales.

21.08 a) En vue de la bonne application des dispositions concernant les heures de travail et de temps supplémentaire, les employés devront poinçonner leur heure d'arrivée et leur heure de départ.

Ceci constituera le seul critère valable pour le paiement du temps supplémentaire. Le salarié pourra vérifier chaque jour les heures de travail et le temps supplémentaire enregistrés à son nom.

Seul le salarié peut pointer sa carte. Au cas d'oubli de pointer ou d'erreur, le salarié indique le temps effectué et seul un représentant de l'employeur

peut valider sa carte en y apposant ses initiales.

- b) Le temps supplémentaire est distribué équitablement, selon l'ancienneté, aux salariés du département où doit s'effectuer le temps supplémentaire.

21.09 Tout salarié régulier rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail, sans avoir été préalablement averti et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures payées à son taux effectif.

21.10 Sauf au cas de force majeure ou de circonstances incontrôlables, s'il n'y a pas de travail disponible quand un salarié cédulé pour travailler se présente à l'établissement, sans avoir été préalablement averti, ce salarié recevra l'équivalent de trois (3) heures payées à son taux régulier. Cependant, ce salarié pourra, selon les circonstances, être affecté à tout autre travail, qu'il est capable d'effectuer, sans que son taux de salaire soit affecté, ni diminuer, ni augmenter.

21.11 A) Le salarié à temps partiel doit remplir une formule de disponibilité qui doit être remise à l'employeur. L'employeur distribue les heures de travail aux employés à temps partiel selon ses besoins et selon la disponibilité de chacun. Si l'employé à temps partiel désire changer sa disponibilité, il doit en aviser l'employeur au moins deux (2) semaines

à l'avance avant de voir son horaire de travail modifié.

- B) Les parties conviennent que les enfants du propriétaire Claude St-Pierre et de son conjoint, France Raymond, pourront effectuer tout travail manuel qu'ils jugent utiles dans l'établissement.
- C) Les salariés à temps partiel auront la priorité de postuler pour un poste de salarié à temps régulier devenu vacant avant que l'employeur puisse combler le poste par un salarié engagé à l'extérieur de l'établissement.

- 21.12
- a) Si un salarié est temporairement affecté à un travail qui comporte un taux de salaire de base inférieur à son taux régulier, le taux régulier du salarié prévaudra.
  - b) Si un salarié est affecté à un travail comportant un taux de salaire supérieur à celui qu'il percevait, le salarié recevra le taux applicable et ce, seulement s'il complète plus que la moitié de sa semaine régulière de travail à ce poste comportant ce taux plus élevé. Ce taux plus élevé sera payé à compter de la première heure travaillée dépassant la moyenne précitée.

33/...

21.13 Au cas de transfert permanent, le salarié sera payé selon le taux de salaire de base prévu pour son nouveau poste de travail.

21.14 Le salarié à temps partiel sera payé à temps supplémentaire seulement s'il complète plus de quarante (40) heures par semaine.

ARTICLE 22 - BONIS DE NOEL

22.01 L'employeur payera un boni de Noël aux salariés réguliers ou à temps partiel ayant au 15 décembre de l'année en cours plus d'un (1) an de date d'embauche, les sommes suivantes:

- \$35.00 pour les salariés à temps partiel travaillant au moins quinze (15) heures de moyenne par semaine durant l'année;
- \$70.00 pour les employés réguliers;

22.02 Ce montant est payable le 15 décembre de l'année en cours.

ARTICLE 23 - CONGES DE MALADIE

23.01 Les salariés réguliers bénéficient d'une demi-journée de congé-maladie par mois, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année. Au 1er janvier 1985 et subséquemment

à chaque année, un employé comptant une (1) année de service et plus, se verra créditer cinq (5) jours de congé-maladie pouvant être utilisés en cas de maladie pendant l'année en cours. Ces jours de congé-maladie ne sont pas toutefois cumulatifs d'année en année et seront payés au plus tard le 15 décembre de l'année en cours pour celui ou celle qui ne les aura pas utilisés pendant l'année.

23.02

Pour une absence de plus d'une (1) journée, l'employeur pourra exiger que le salarié lui fournisse un certificat médical établissant les raisons pour lesquels il doit s'absenter ainsi que la date probable de son retour au travail. Cependant, les parties s'entendront que ces jours doivent être pris au cas de maladie seulement.

23.03

Les salariés à temps partiel qui travaillent durant l'année de référence (vacances) au moins quinze (15) heures par semaine ont droit aux jours de congé-maladie au prorata des heures travaillées durant une (1) semaine normale de travail.

23.04

Si un salarié quitte le service de l'employeur avant d'avoir accumulé les jours de maladie auxquels il avait droit, l'employeur pourra les déduire sur le dernier chèque de paye.

23.05

Ces jours sont rémunérés comme s'ils étaient des jours normalement travaillés par le salarié, jusqu'à concurrence de

huit (8) heures par jour.

23.06 Le salarié devra aviser son supérieur immédiat de son absence avant son quart de travail ou dans un délai raisonnable pour une raison justifiée.

ARTICLE 24 - ASSURANCE-GROUPE

24.01 L'employeur maintiendra l'assurance-groupe présentement en vigueur. Les parties payeront à cinquante pour cent (50%) chacun les coûts de telles assurances.

ARTICLE 25 - DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La présente convention collective sera d'une durée de trois (3) ans à compter de sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective de travail, à *St-Herbert* ce 4 ième jour du mois de *décembre* 1984.

ASSOCIATION DES EMPLOYES  
DU MARCHE BRUCY

SUPERMARCHE BRUCY INC.

*Louise Bégin*

*André St-Pierre*

*Marcel Girardin*

\_\_\_\_\_

*Roland St-Pierre*

ANNEXE "A"

Occasionnel:

01.11.84: \$0.25 d'augmentation  
01.11.85: \$0.25 d'augmentation  
01.11.86: \$0.25 d'augmentation

Salaire de base: \$4.25

Caissière:

01.11.84: \$0.50 d'augmentation  
01.11.85: \$0.50 d'augmentation  
01.11.86: \$0.50 d'augmentation

Salaire de base: \$5.50

Commis "A":

01.11.84: \$0.50 d'augmentation  
01.11.85: \$0.50 d'augmentation  
01.11.86: \$0.50 d'augmentation

Salaire de base: \$5.50

Commis "B":

01.11.84: \$0.75 d'augmentation  
01.11.85: \$0.50 d'augmentation  
01.11.86: \$0.50 d'augmentation

Salaire de base: \$5.50

2/...

Boucher:

01.11.84: \$0.50 d'augmentation  
01.11.85: \$0.50 d'augmentation  
01.11.86: \$0.50 d'augmentation

Salaire de base: \$7.50

Aide général:

01.11.84: \$0.50 d'augmentation  
01.11.85: \$0.50 d'augmentation  
01.11.86: \$0.50 d'augmentation

Salaire de base: \$4.50

Les salariés en période de probation reçoivent le taux horaire de leur classification moins la somme de \$0.50 l'heure.

Les salariés dont les noms sont ci-après énumérés ne recevront pas les augmentations du 1er novembre 1984 mais attendront au 1er novembre 1985 pour prendre l'augmentation prévue à cette date.

<u>Caissières</u>	date	augmentations	taux
Boyer, Nicole	6 août 84	\$0.90	= \$8.60
Légaré, Francine	6 août 84	\$0.75	= \$8.35
Chouinard, Nicole	6 août 84	\$0.75	= \$8.35
Proulx, France	6 août 84	\$0.65	= \$7.15

Commis "B"

Cadieux, Pierre	31 mai 84	\$0.90	= \$9.00
Proulx, Robert	31 mai 84	\$1.50	= \$8.50
Bédard, Christian	31 mai 84	\$0.75	= \$8.25
Bédard, Daniel	31 mai 84	\$0.75	= \$8.25

ANNEXE "B"

CLASSIFICATION ET DESCRIPTION

Aide général:

Préposé à l'emballage de commandes et/ou préposé aux commandes à l'auto et/ou préposé au tri des bouteilles vides et/ou préposé au nettoyage et/ou préposé aux changements de prix et/ou préposé au parement (facing).

Caissière:

Préposé à la caisse et/ou préposé à la propreté des comptoirs et tablettes et/ou préposé à la consigne et cigarettes.

Commis "A":

Préposé au travail général des viandes mais non boucher incluant la charcuterie, le délicatessen, l'emballage de viandes.

Commis "B":

Préposé au travail général dans l'épicerie et/ou préposé au travail général dans les fruits et légumes et préposé à la livraison.

Boucher:

Préposé au travail général de boucher.

Occasionnel:

Tout préposé effectuant un travail général dans tous les départements conformément à la clause 00.04 de la convention collective.

ANNEXE "C"

FORMULE DE DISPONIBILITE

ETABLISSEMENT: \_\_\_\_\_

NOM DU SALARIE: \_\_\_\_\_ TEL: \_\_\_\_\_

CLASSIFICATION: \_\_\_\_\_

RAYONS: \_\_\_\_\_

DATE D'ANCIENNETE: \_\_\_\_\_

ASSURANCE-SOCIALE: \_\_\_\_\_

DATE DE REMISE A L'EMPLOYEUR: \_\_\_\_\_

DATE EFFECTIVE DE CETTE 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 complète non disponible par un 0.

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: \_\_\_\_\_

COPIES:

A l'Employeur  
(initiales)

Au délégué  
(initiales)

Au salarié  
(initiales)

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: \_\_\_\_\_ Tél.: \_\_\_\_\_  
 Adresse: \_\_\_\_\_ Code postal: \_\_\_\_\_

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: \_\_\_\_\_ # ass. sociale: \_\_\_\_\_ Tél.: \_\_\_\_\_  
 Adresse: \_\_\_\_\_ Code postal: \_\_\_\_\_  
 Classification: \_\_\_\_\_ Reg. \_\_\_\_\_ T.P. \_\_\_\_\_ Poste: \_\_\_\_\_  
 Ancienneté: \_\_\_\_\_ Salaire: \_\_\_\_\_

III/ DOSSIER ANTERIEUR:

autres avis au dossier du salarié: oui \_\_\_\_\_ non \_\_\_\_\_

Si oui, indiquer date: \_\_\_\_\_ nature: \_\_\_\_\_  
 date: \_\_\_\_\_ nature: \_\_\_\_\_  
 date: \_\_\_\_\_ nature: \_\_\_\_\_

IV/ DESCRIPTION DE L'INFRACTION: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

V/ MESURES CORRECTIVES A ADOPTER: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

VI/ MESURES DISCIPLINAIRES: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

A) SUSPENSION: \_\_\_\_\_ en vigueur à compter du:

se termine le:	_____	_____	_____	_____	_____
	Jour	Heure	Date	Mois	Année
	_____	_____	_____	_____	_____
	Jour	Heure	Date	Mois	Année

B) CONGEDIEMENT: \_\_\_\_\_ en vigueur à compter du:

_____	_____	_____	_____	_____
Jour	Heure	Date	Mois	Année

CET AVIS EST REMIS AU SALARIE LE:

_____	_____	_____	_____	_____
Jour	Heure	Date	Mois	Année

Signature du salarié  
 (Accusé Réception)

Signature du témoin

Signature du délégué

Signature de l'Employeur

Copie remise au délégué le: \_\_\_\_\_  
 Copie adressée à l'Union le: \_\_\_\_\_

A) AVIS DE MISE A PIED

ANNEXE "E"

OU

B) AVIS DE RAPPEL A LA SUITE D'UNE MISE A PIED

I/ IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR:

Nom: \_\_\_\_\_ Tél.: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_ Code postal: \_\_\_\_\_

II/ IDENTIFICATION DU SALARIE:

Nom: \_\_\_\_\_ # ass. sociale: \_\_\_\_\_ Tél.: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_ Code postal: \_\_\_\_\_  
Classification: \_\_\_\_\_ Rég. \_\_\_\_\_ T.P. \_\_\_\_\_ Poste: \_\_\_\_\_  
Ancienneté: \_\_\_\_\_ Salaire: \_\_\_\_\_

A) MISE A PIED EN VIGUEUR A COMPTER DU:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Jour      Heure      Date      Mois      Année

B) RAPPEL AU TRAVAIL:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Jour      Heure      Date      Mois      Année

CET AVIS EST REMIS AU SALARIE LE:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Jour      Heure      Date      Mois      Année

\_\_\_\_\_  
Signature du salarié

\_\_\_\_\_  
Signature du témoin

\_\_\_\_\_  
Signature du délégué

\_\_\_\_\_  
Signature de l'Employeur.

Copie remise au délégué le: \_\_\_\_\_

Copie adressée à l'Union le: \_\_\_\_\_

N.B.: L'EMPLOYEUR UTILISE CETTE FORMULE OU UNE FORMULE EQUIVALENTE.